



**Estudio de opinión de empleadores  
sobre el desempeño laboral  
de egresados de la  
Licenciatura en  
Química de la UAEH  
2015**



AUTORES:

Bezies Cruz Patricia

Pérez Enzastiga José Antonio

González Mociños Nancy

Elizalde Lora Leticia

Olvera Larios Brenda Ivonne

López Cruz María de los Ángeles

Ordaz Monroy Adriana Anabel

Ávila Gallardo Wendolyn

Gayosso Arias Ignacio Nathanael

Ángeles Guerrero Aidé

Godínez Escalona Anayeli

Acaxtenco González Ariana

Gutiérrez Miranda María del Carmen

González Macías Daniela

Apoyo Técnico:

Aguilera Coiffier Ma. de la Luz

Hernández Gómez Ayme

## DIRECTORIO



Mtro. Adolfo Pontigo Loyola  
Rector

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán  
Secretario General

Dra. Patricia Bezies Cruz  
Directora General de Evaluación

**Dirección General de Evaluación**

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño  
laboral de egresados de la UAEH, 2015.

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>1. GENERALIDADES</b> .....	7
1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas.....	8
1.3 Tamaño de la empresa.....	10
1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata.....	11
1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH .....	11
1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados.....	14
1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales .....	15
<b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b> .....	18
2.1 El proceso de reclutamiento .....	18
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas .....	19
2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación .....	21
<b>3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	22
3.1 Causas de la capacitación y actualización .....	22
<b>4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL</b> .....	23
4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores.....	23
<b>5. PROMOCIÓN LABORAL</b> .....	24
5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral.....	24
<b>6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES</b> .....	25
6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH.....	25
6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña.....	27
6.3 Prestigio de la UAEH.....	28

## INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe final del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Química que se oferta en la UAEH, el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación en 2013-2014, con ello la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo continúa con la realización de estudios de empleadores cuyo antecedente inmediato es el *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH* realizado en 2008 y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo*, realizado en el año 2004, ambos por la Dirección General de Planeación.

A través de este documento se identificaron las necesidades más demandadas a los profesionistas que laboran en las empresas ubicadas en el Estado de Hidalgo, así como el grado de satisfacción que los empleadores tienen con los egresados de la UAEH, específicamente con la Licenciatura en Química, con el propósito de conocer las fortalezas y debilidades en la formación de sus egresados, de esta manera se plantearon dos interrogantes a las que se busca dar respuesta: ¿cuáles son los principales criterios y aspectos valorados y utilizados con mayor regularidad en el proceso de selección y reclutamiento de profesionistas universitarios desde la perspectiva de los empleadores? y ¿cuál es la opinión que tienen los empleadores del Estado de Hidalgo respecto al desempeño profesional de los egresados de la UAEH?

El cuestionario actual se aplicó a 10 empresas que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento los tuvieron laborando con ellos, o bien que cuentan con prestadores de servicio social o prácticas profesionales.

## 1. GENERALIDADES

Como primer paso del análisis se tiene una descripción detallada de las características principales de las empresas e instituciones que participaron en el estudio, especificando el sector laboral y la actividad al que pertenecen, identificando así el tipo de empresas que mayormente captan egresados de la Licenciatura en Química.

### 1.1 Tipo y sector de las empresas o instituciones encuestadas

Se puede observar en la tabla 1.1 que 6 empresas encuestadas corresponden al sector privado y 4 empresas al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Pública	4	40.0
Privada	6	60.0

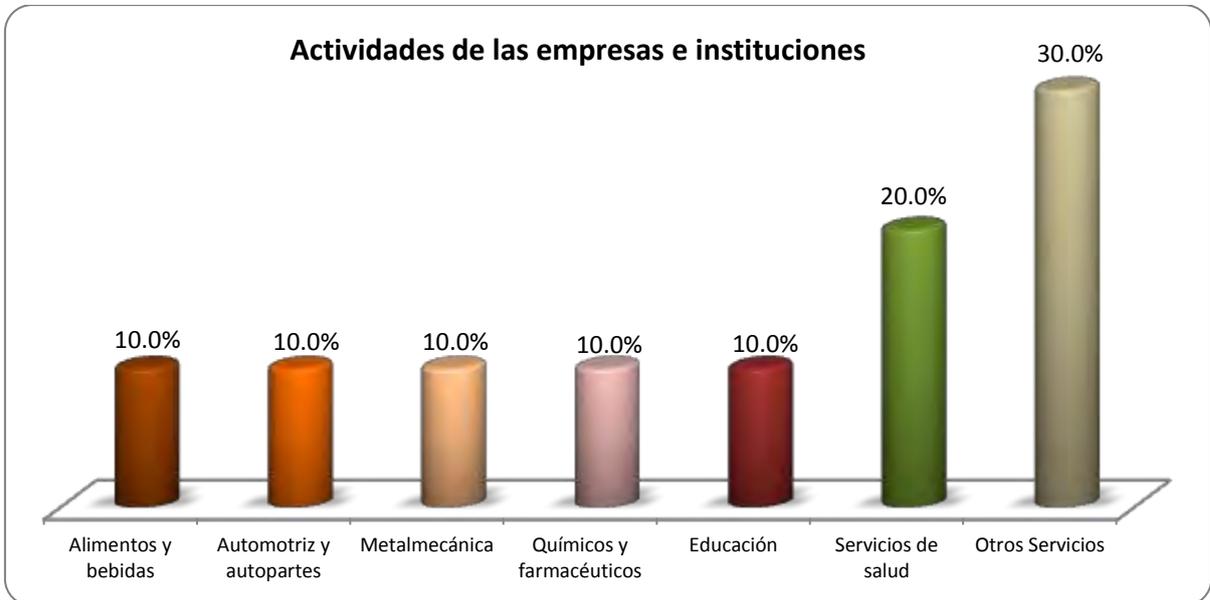
**Tabla 1.1. Identificación del tipo de empresa o institución**

Las empresas se encuentran distribuidas entre los sectores de industria y servicios, como se muestra en la gráfica 1.1, apreciándose que el sector de servicios es el predominante para la generación de empleos de los Licenciados en Química con el 60%, seguido por el sector industria con 20%.



**Gráfica 1.1 Porcentajes por sector de las empresas o instituciones estudiadas**

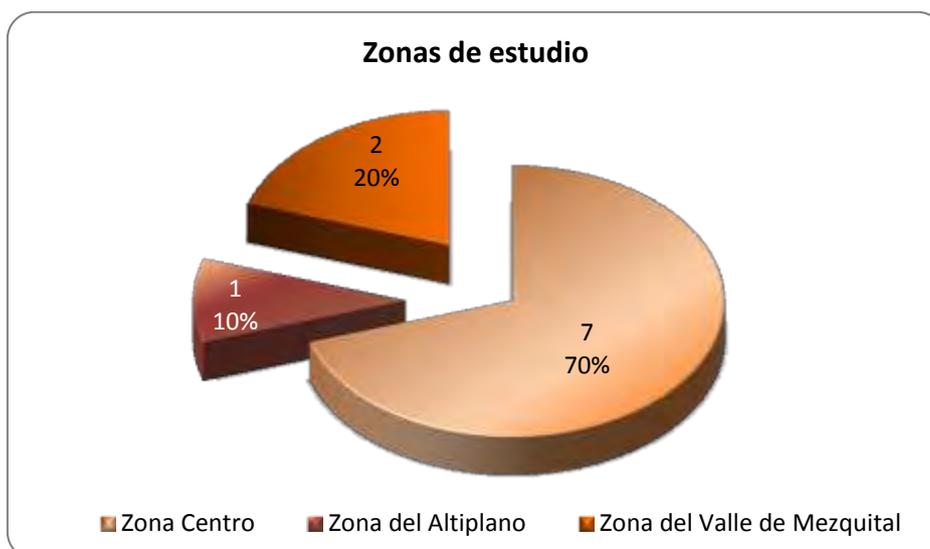
La gráfica 1.2 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas siendo las del ramo de servicios de salud quien mayormente participó con 20% perteneciente al sector de servicios, mientras que el 10% fueron empresas del ramo de alimentos y bebidas, automotriz y autopartes, metalmecánica, químicos y farmacéuticos pertenecientes al sector de industria y 10% educación perteneciente al sector de servicios.



**Gráfica 1.2 Actividades de las empresas estudiadas**

### 1.2 Zonas de ubicación de las empresas estudiadas

De las 10 empresas o instituciones empleadoras encuestadas, el mayor porcentaje se ubica en la Zona Centro con el 70%, el 20% en la zona del valle del Mezquital y 10% en la Zona del Altiplano (gráfica 1.3).



**Gráfica 1.3 Distribución de las empresas e instituciones estudiadas por zonas**

En las siguientes tablas se clasifican las empresas por la zona y el municipio donde se encuentran, el sector al que pertenecen y la actividad que realizan cada una de ellas.

#### Zona Centro

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Alimentos y bebidas	No respondió	1
	Químicos y farmacéuticos	Tizayuca	1
Servicios	Servicios de salud	Pachuca	2
	Otros Servicios	No respondió	1
		Pachuca	2

***TABLA 1.2 Empresas e instituciones de la Zona Centro clasificadas por actividad y municipio***

#### Zona del Altiplano

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Automotriz y autopartes	Tepeapulco	1

***TABLA 1.3 Empresas e instituciones de la Zona del Altiplano clasificadas por actividad y municipio***

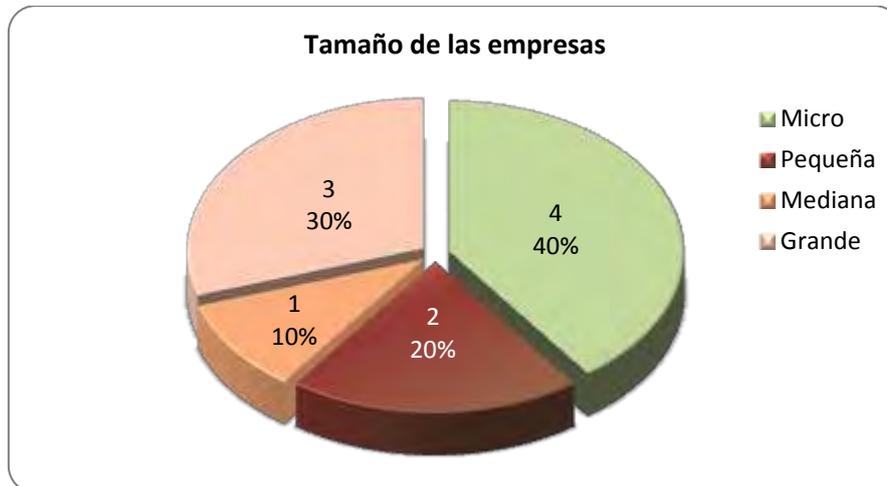
#### Zona del Valle del Mezquital

Sector	Actividad	Municipio	Frecuencia
Industria	Metalmecánica	Tula de Allende	1
Servicios	Educación	Zimapán	1

***TABLA 1.4 Empresas e instituciones de la Zona del Valle del Mezquital clasificadas por actividad y municipio***

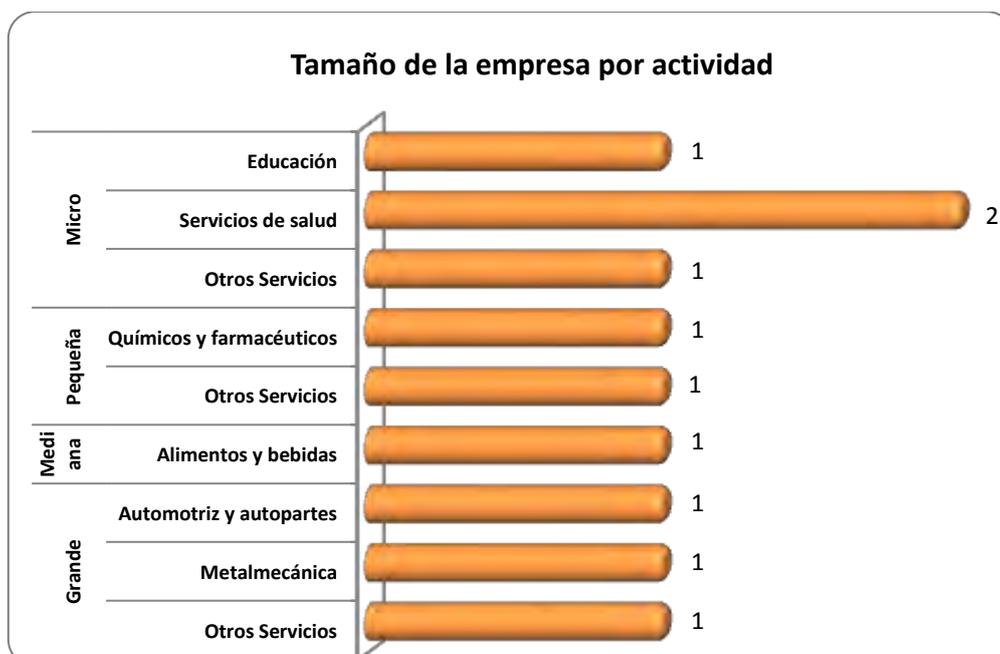
### 1.3 Tamaño de la empresa

La clasificación de las empresas de acuerdo a su tamaño se aplica únicamente a las empresas privadas, las cuales se clasifican en micro, pequeña, mediana y grande; analizando la gráfica 1.4 se tiene que el mayor porcentaje de empresas privadas que capta a los egresados de la Licenciatura en Química de la UAEH corresponde a las micro empresas con el 40%, seguido de las grandes empresas con el 30% y en menor porcentaje las pequeñas empresas con el 20%.



**Gráfica 1.4** Porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

Las microempresas cuyo rubro es el de servicios de salud, educación y otros servicios que no especificaron son las que captaron en mayor número a los egresados de la Licenciatura en Química, como se aprecia en la gráfica 1.5.



**Gráfica 1.5** Actividades económicas según su tamaño

#### 1.4 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata

La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores en el proceso de selección y reclutamiento, la gráfica 1.6 muestra que para el 60% de los empleadores es muy importante este factor, mientras que para el 30% es regularmente importante y el 10% considera poco importante conocer la institución de egreso.



**Gráfica 1.6 Nivel de importancia de los empleadores a la Institución en donde se formaron los egresados que contratan**

#### 1.5 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH

Con la finalidad de cumplir con el objetivo del estudio se consideraron a las empresas que emplean egresados de la Licenciatura en Química que se oferta en la UAEH o que hubieran tenido egresados anteriormente, por lo que en la tabla 1.5 se observa que el 100% cuentan con egresados de esta licenciatura.

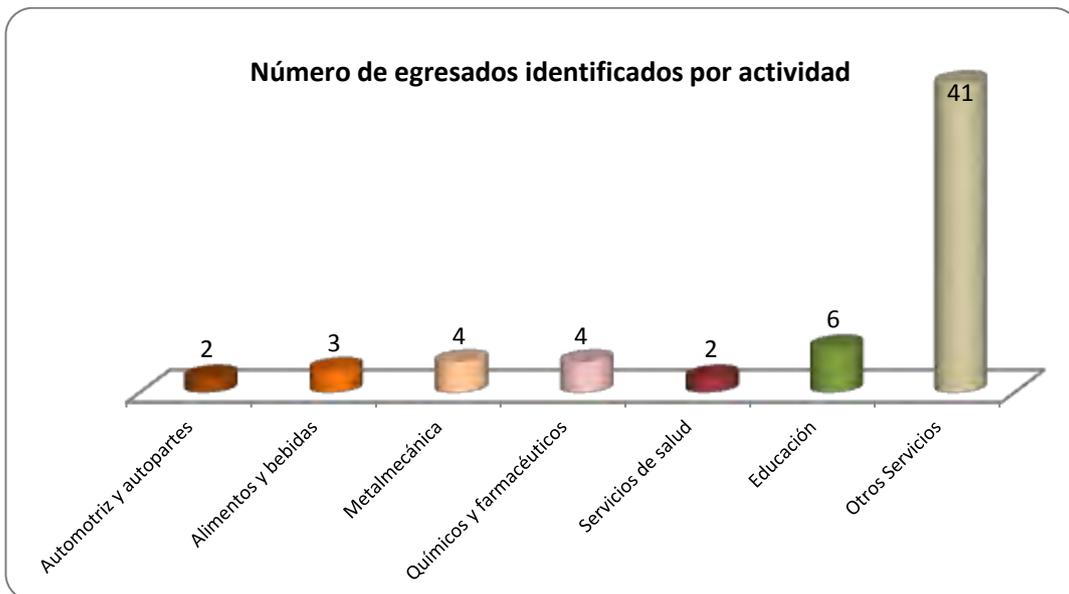
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	100.0

**Tabla 1.5 Porcentaje de empresas o instituciones con egresados de la UAEH**

En la tabla 1.6 se observa que en las 10 empresas que fueron encuestadas hay 1,431 empleados, de los cuales 62 son egresados de la UAEH, como se aprecia en la gráfica 1.7 el número de egresados que se encuentran laborando en las empresas por actividad económica, entre los más representativos se encuentran 6 en educación, 4 en metalmecánica o químicos y farmacéuticos, y 41 en otros que no especificaron dentro del sector de servicios.

		Número de empleados
Número de Empresas	3	No respondió
	1	7
	1	8
	1	12
	1	40
	1	44
	1	500
	1	820
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1,431</b>

**Tabla 1.6 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas**



**Gráfica 1.7 Número de egresados identificados en el sector industria y servicios por actividad laboral**

Las carreras o licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas se muestran en la tabla 1.7., donde se puede observar que también hay egresados de otras licenciaturas como son: Administración, Contaduría, Comercio Exterior, Comunicación, Computación, Derecho, Gestión Tecnológica, Ing. en Electrónica y Telecomunicaciones, Ing. Industrial, Psicología y Turismo.

	Frecuencia	Porcentaje
Administración, Contaduría, Ing. Industrial, Psicología, <b>Química</b> , Sistemas Computacionales	1	10
Computación, Ing. en Electrónica y Telecomunicaciones, Ing. Industrial, <b>Química</b>	1	10
Comercio Exterior, Ing. Industrial, <b>Química</b>	1	10
Computación, <b>Química</b>	1	10
Comunicación, Ing. en Electrónica y Telecomunicaciones, <b>Química</b> , Turismo	1	10
Contaduría, Derecho, Ing. en Electrónica y Telecomunicaciones, <b>Química</b>	1	10
Gestión Tecnológica, <b>Química</b>	1	10
Ing. en Electrónica y Telecomunicaciones, <b>Química</b>	1	10
<b>Química</b>	2	20
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Tabla 1.7 Licenciaturas de procedencia de los egresados que laboran en las empresas o instituciones encuestadas**

A continuación en la tabla 1.8 se enlistan las licenciaturas de las cuales las empresas tienen más egresados contratados, y en la tabla 1.9 se muestra de que institutos de procedencia son.

	Frecuencia	Porcentaje
No respondió	2	20.0
Contaduría	2	20.0
Gestión tecnológica	1	10.0
Ing. en Electrónica y Telecomunicaciones	2	20.0
Ing. Industrial	1	10.0
Química	1	10.0
Turismo	1	10.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

**Tabla 1.8 Licenciatura de la cual tienen más egresados contratados**

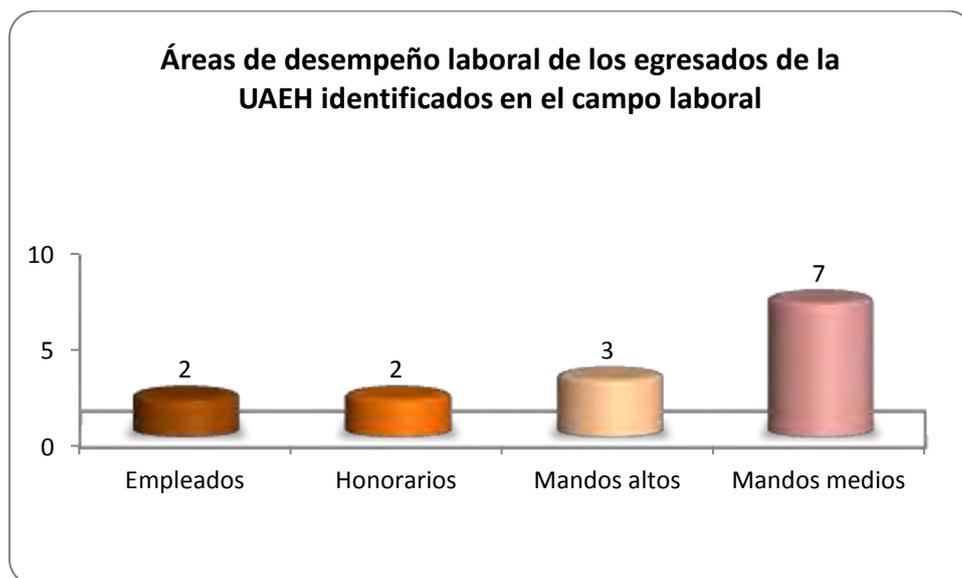
	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	4	40.0
Instituto de Ciencias Económico-Administrativas (ICEA)	1	10.0
Escuela Superior de Tepeji	1	10.0
Sin respuesta	4	40.0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100.0</b>

**Tabla 1.9 Institutos o Escuela de procedencia de los egresados contratados**

### 1.6 Áreas de desempeño laboral de los egresados

En la gráfica 1.8 muestra que en 7 empresas los egresados son contratados para ocupar puestos de Mandos Medios, en 2 empresas son contratados como empleados, en 3 ocupan puestos como Mandos Altos y en 2 trabajan por honorarios.

Por lo que se concluye que los empleadores contratan mayormente profesionistas de la UAEH para ocupar puestos de Mandos Medios.



**Gráfica 1.8 Área de desempeño de los profesionistas**

Con respecto a la pregunta sobre si volverían a contratar personal egresado de la UAEH. La tabla 1.10 muestra que el 100% de los empresarios respondió afirmativamente a esta pregunta, únicamente un empleador respondió por qué volvería a contratar egresados de la universidad y esto es debido a su desempeño laboral, lo cual se muestra en la tabla 1.11.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	100.0

**Tabla 1.10 Número de empleadores que volvería a contratar egresados de la UAEH**

	Frecuencia	Porcentaje
No respondió	9	90.0
Por su desempeño	1	10.0
Total	10	100.0

**Tabla 1.11 Razón por la cual contrataría nuevamente a egresados de la UAEH**

En la tabla 1.12 se enlistan otras Instituciones de Educación Superior (IES) de la cual son contratados los profesionistas empleados en las empresas o instituciones encuestadas.

IES	Frecuencia	Porcentaje
No respondió	1	10.0
CBTis	1	10.0
De cualquier IES (pública y/o privada) que tengan el perfil académico que requerimos, lo más importante es que el candidato demuestre que tiene las habilidades para desempeñar el puesto	1	10.0
INECU, Instituto Tecnológico de Pachuca	1	10.0
Instituto Tecnológico de Pachuca, Universidad Politécnica de Pachuca y Universidad Politécnica de Tulancingo	1	10.0
IPN, UNAM, Universidades Tecnológicas, ITP	1	10.0
ITLA	2	20.0
La Salle, ITESM	1	10.0
UTVM, CENHIES, UNAM, UAQ	1	10.0
Total	10	100.0

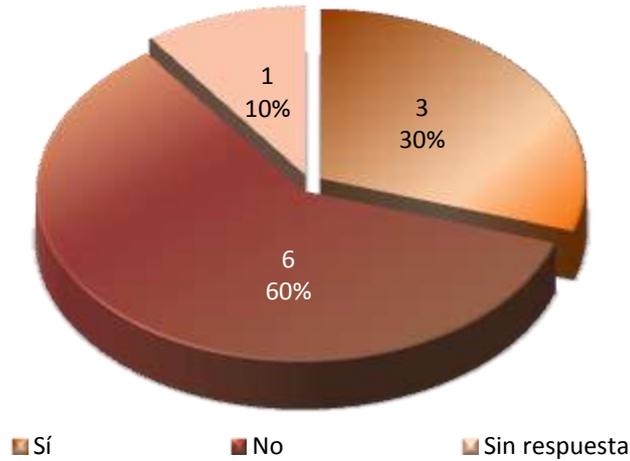
**Tabla 1.12 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución**

### 1.7 Prestatarios de servicio social y prácticas profesionales

En este apartado de la encuesta se monitorea lo referente a los prestatarios de servicio social y los que realizan sus prácticas profesionales con el objetivo de determinar el grado de satisfacción de los empleadores con los egresados de la Institución, además de que con estas actividades se mantiene un vínculo directo con los empleadores.

A continuación se muestra que el 3 de los empleadores encuestados cuenta con estudiantes de la UAEH que se encuentran realizando su servicio social (gráfica 1.9), de los cuales solo el 10% respondió que tiene 2 estudiantes de dicho servicio (tabla 1.13).

**¿En su empresa o institución tiene estudiantes de la UAEH prestando servicio social?**



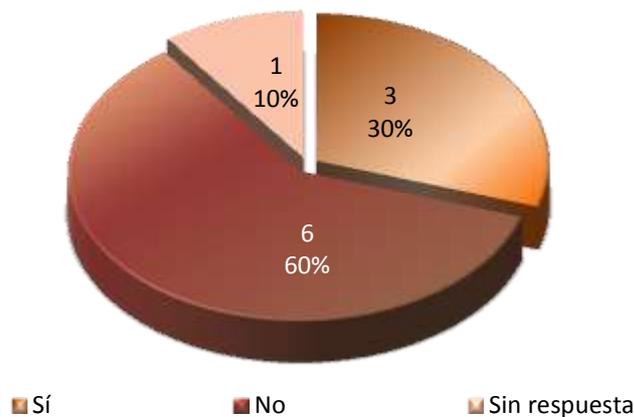
**Gráfica 1.9** Número de empleadores con prestatarios de servicio social

Número de prestatarios de servicio	Frecuencia	Porcentaje
2	1	10.0
No respondió	9	90.0
Total	10	100.0

**Tabla 1.13** Número de prestatarios de servicio social

También se encontraron 3 estudiantes realizando sus prácticas profesionales con 2 de los empleadores, como se muestra en la gráfica 1.10 y en la tabla 1.14.

**¿En su empresa o institución tiene estudiantes de la UAEH realizando prácticas profesionales?**



**Gráfica 1.10** Número de empleadores con prestatarios de prácticas profesionales

Número de practicantes	Frecuencia	Porcentaje
1	1	10.0
2	1	10.0
No respondió	8	80.0
Total	10	100.0

**Tabla 1.14 Número de estudiantes que realizan sus prácticas profesionales**

Al preguntarles si contaban con prestatarios de servicio social y estudiantes realizando prácticas profesionales y si contratarían a esos prestatarios, el 80.0% respondió afirmativamente, esto fue en 8 casos; el 10% no respondió y el 10% mencionó que no los contrataría ya que por el momento aún no cuenta con prestatarios de servicio social o prácticas profesionales (gráfica 1.11).



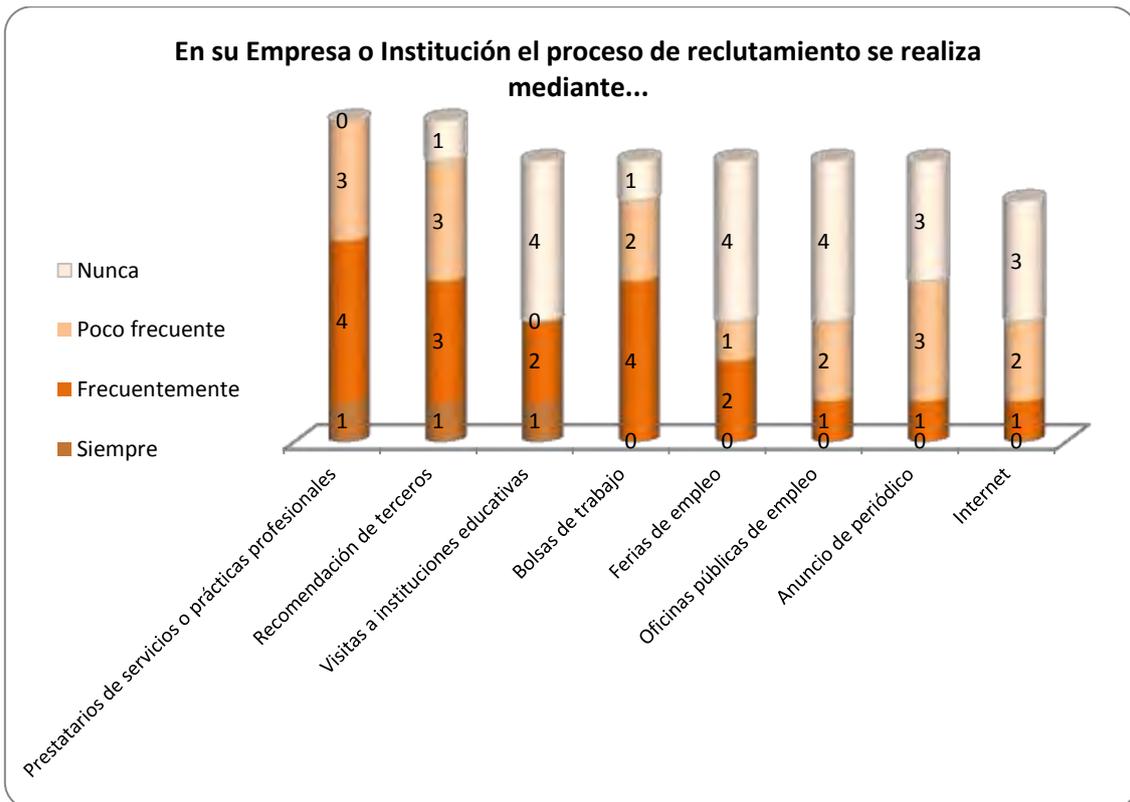
**Gráfica 1.11 Porcentaje de empleadores que contratarían a prestatarios de servicio social y prácticas profesionales**

## 2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es importante conocer las necesidades que tienen los empleadores y poder identificar cómo realizan la selección de su personal, es por ello que en esta sección se observan elementos como: medios de reclutamiento más utilizados, aspectos que influyen en la contratación e importancia de tener un grado académico.

### 2.1 El proceso de reclutamiento

A continuación en la gráfica 2.1 tenemos 8 opciones que se utilizan como indicadores para observar los medios más frecuentes de reclutamiento. Se observa la contratación de **prestatarios de servicios o prácticas profesionales** como el medio usado frecuentemente o siempre para ingresar a una empresa, lo cual se identificó con 5 empleadores; en segundo lugar está la **recomendación de terceros** con la opinión de 4 empleadores y el tercer medio más relevante para 4 empleadores son las **bolsas de trabajo**.

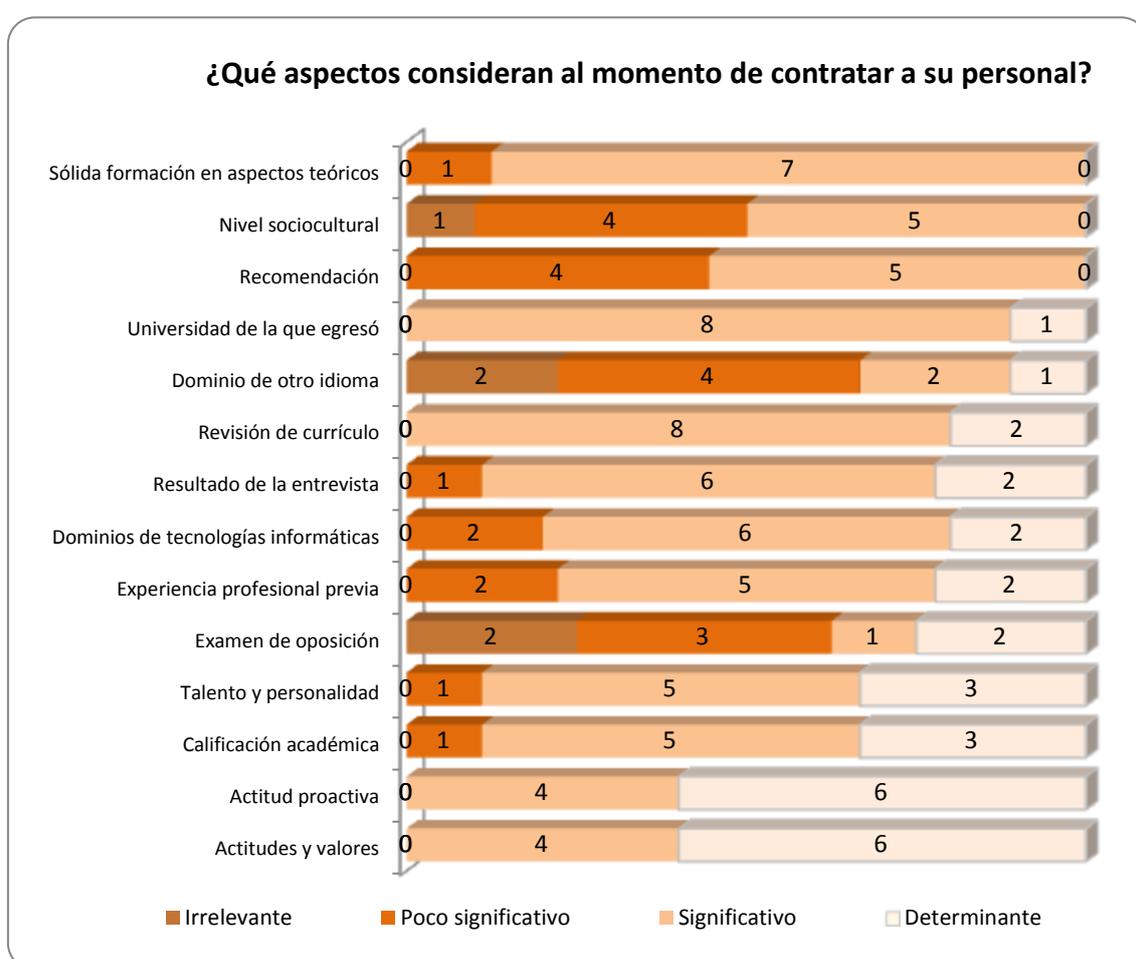


**Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores y sus frecuencias de uso**

## 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Se consideraron en esta encuesta 14 requisitos para la contratación de egresados. Como se observa en la gráfica 2.2, la **actitud proactiva, actitudes y valores** son los requisitos principalmente señalados debido a que 10 empleadores coincidieron que es un aspecto determinante y/o significativo para la contratación, 8 coincidieron en la importancia de la **calificación académica y tener talento y personalidad**, en tanto que para 10 empleadores la **revisión del currículum** es lo importante.

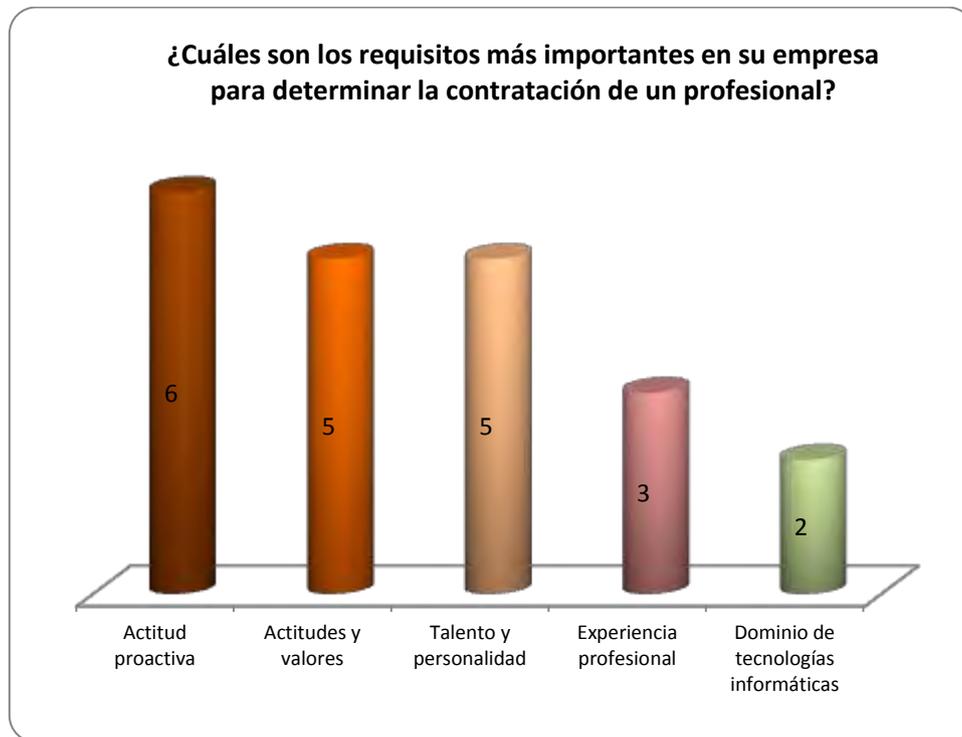
Entre los aspectos menos relevantes se encuentran el **examen de oposición y el dominio de otro idioma**.



**Gráfica 2.2 Requisito formales para los empleadores al momento de la contratación**

Para conocer la importancia que tienen los requisitos formales en la contratación de profesionistas, se pidió a los empleadores jerarquizarla de acuerdo a su importancia, seleccionando únicamente cinco de los aspectos anteriores, observándose en los resultados de

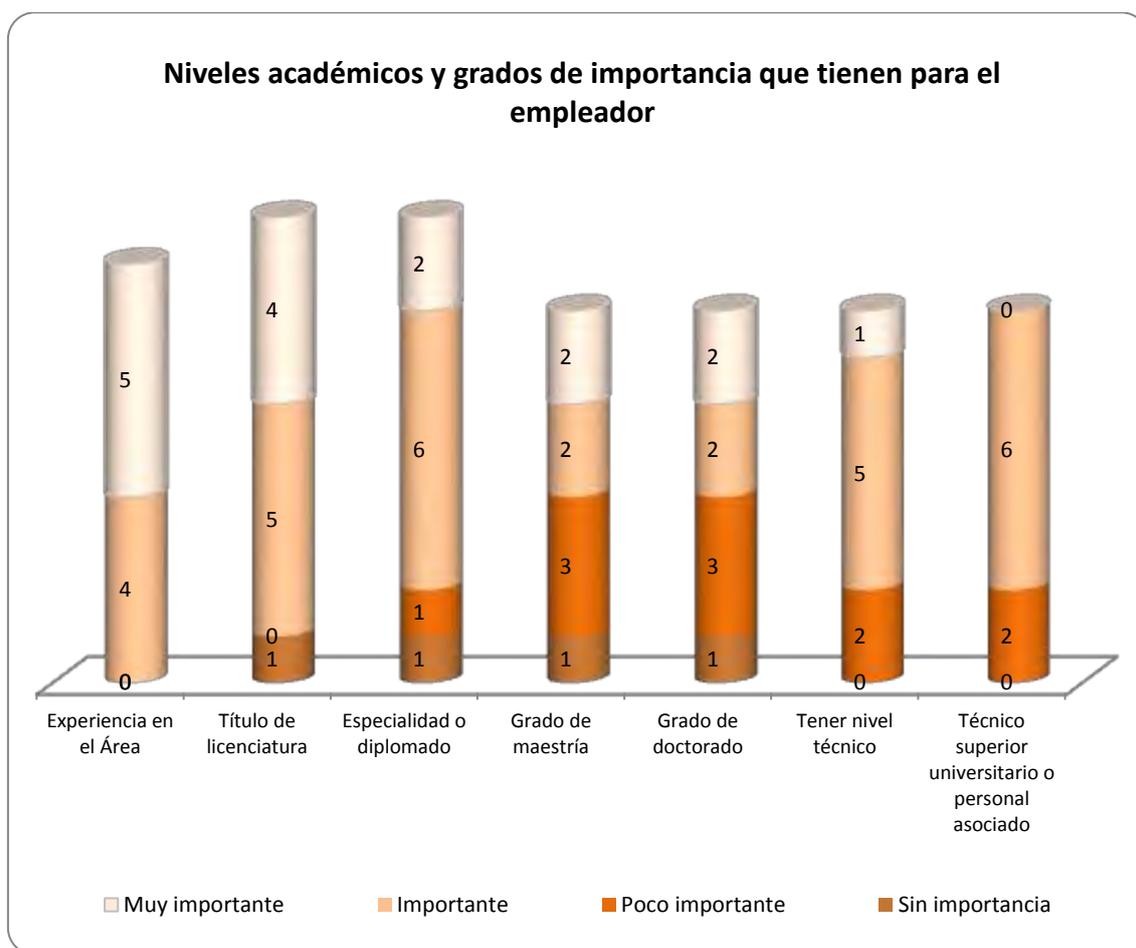
la gráfica 2.3 que la **actitud proactiva** es el requisito más importante para determinar la contratación de un profesional de acuerdo con la opinión de 6 empleadores, 5 consideraron más importante **las actitudes y valores y el talento y personalidad** de los profesionistas, 3 señalaron la **experiencia profesional**, y 2 dijeron que el **dominio de tecnologías informáticas** era lo más importante.



**Gráfica 2.3** Requisitos más importantes para determinar la contratación

### 2.3 Importancia de poseer un grado para la contratación

En este apartado se analiza qué tan determinante puede ser el nivel académico del profesionista para que pueda ser contratado. Además de los niveles de formación realizados también se considera que tengan experiencia en el área a la cual desean ingresar; en la gráfica 2.4 se observa que la experiencia en el área es un factor importante a muy importante para 9 empleadores, 9 coincidieron que es importante tener experiencia en el área, 8 la especialidad o diplomado, 6 el tener un nivel técnico, técnico superior universitario o personal asociado, y sólo 4 coincidieron en un grado de maestría o doctorado.



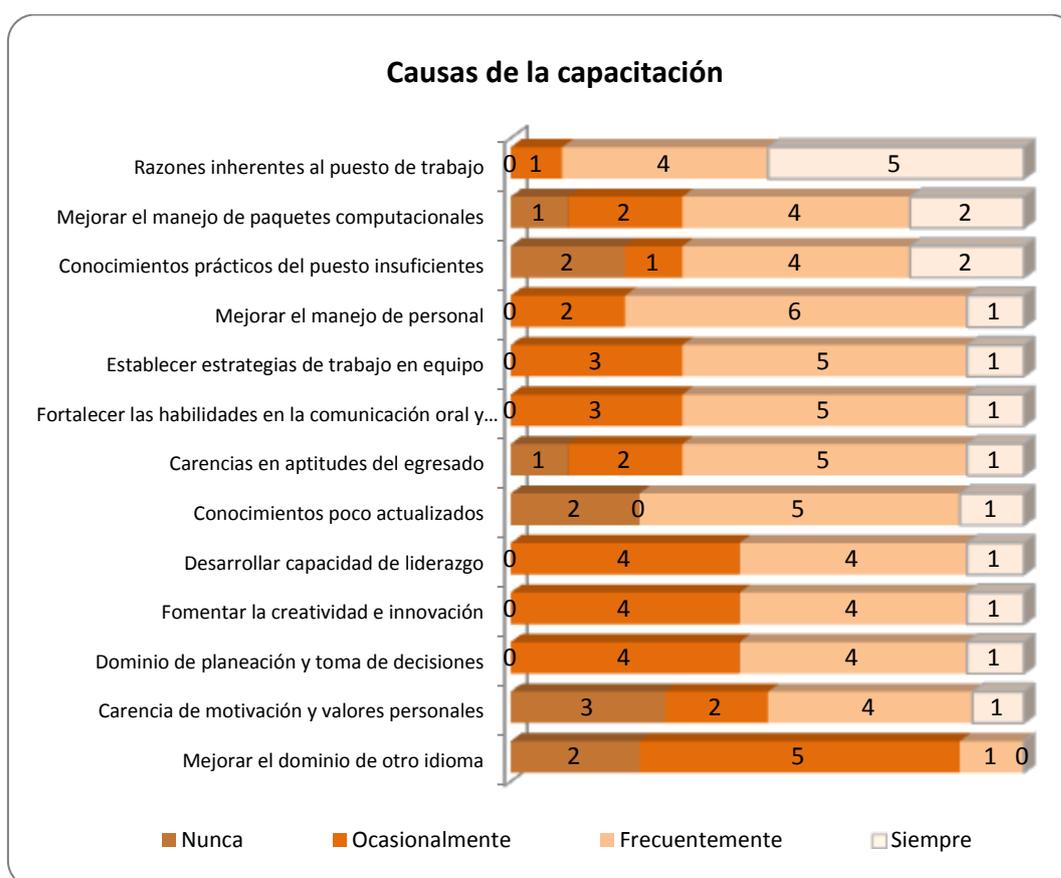
**Gráfica 2.4 Importancia de los grados académicos al momento de la contratación**

### 3. CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

En este apartado se analizan las causas que generan la necesidad de brindar una capacitación para el personal contratado por parte del empleador, o algún tipo de actualización al personal que ya trabaja.

#### 3.1 Causas de la capacitación y actualización

Existen 13 aspectos considerados por los empleadores para brindar alguna capacitación o actualización al personal que labora, lo cual se muestra en la gráfica 3.1.



**Gráfica 3.1 Causas que motivan la capacitación del personal y sus frecuencias**

Se puede observar que para 9 empleadores las principales causas para la capacitación de los profesionistas son razones inherentes al puesto de trabajo, para 6 empleadores es importante mejorar el manejo de paquetes computacionales y ampliar los conocimientos prácticos del puesto que sean insuficientes, entre los más sobresalientes.

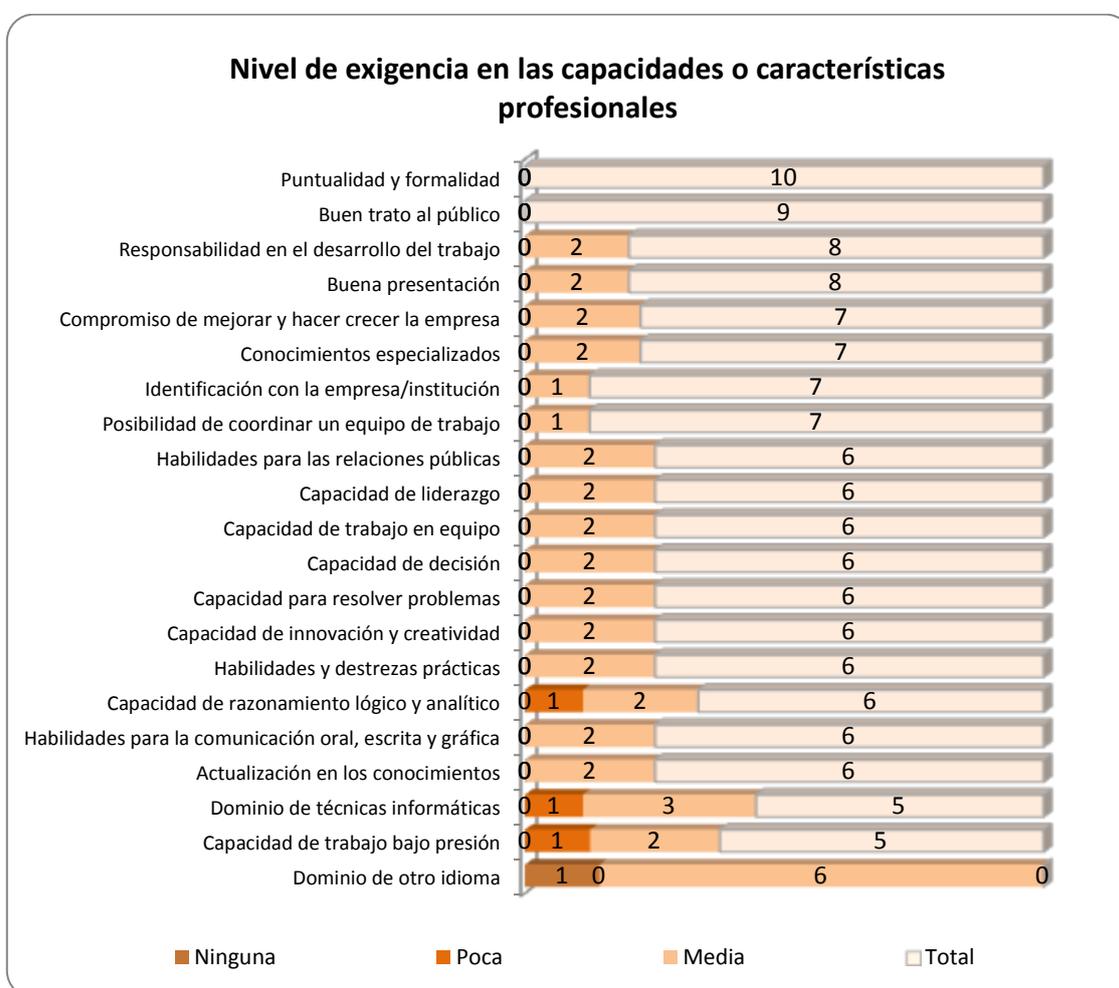
También 3 empleadores mencionaron que la carencia de motivación y valores personales nunca sería una causa de capacitación. Cabe mencionar que los empleadores consideraron otros aspectos diferentes a los que contiene la encuesta que requieren en la capacitación y actualización, como el manejo de sustancias químicas, conocimiento de primeros auxilios y realizar servicios de calidad, lo cual fue mencionado por 2 empleadores.

#### 4. EXIGENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL CAMPO LABORAL

Atendiendo a las exigencias de los empleadores respecto de lo que debe tener el profesionalista que solicita empleo y es contratado, se identificaron las capacidades personales y profesionales que cuentan con mayor exigencia para el desempeño de las actividades que realice para la empresa.

##### 4.1 Capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores

Se identificaron 21 capacidades o características profesionales exigidas por los empleadores, de las cuales el total de los empleadores coinciden con exigir que los profesionistas deben de tener puntualidad y formalidad (10 casos), esto en el nivel de exigencia total; también hubo empleadores que mencionan no exigir que el profesionista domine algún otro idioma (1 caso), como se muestra en la gráfica 4.1.



**Gráfica 4.1 Frecuencia y niveles de exigencia asignados por los empleadores a las capacidades o características profesionales**

## 5. PROMOCIÓN LABORAL

Es de gran importancia conocer las capacidades que influyen en la decisión de los empleadores al momento de realizar una promoción laboral. En este apartado se tienen los aspectos identificados por nivel de importancia de cada uno de los empleadores encuestados.

### 5.1 Capacidades consideradas por el empleador para la promoción laboral



**Gráfica 5.1 Frecuencias y niveles de importancia asignados por los empleadores a las capacidades consideradas para la promoción laboral**

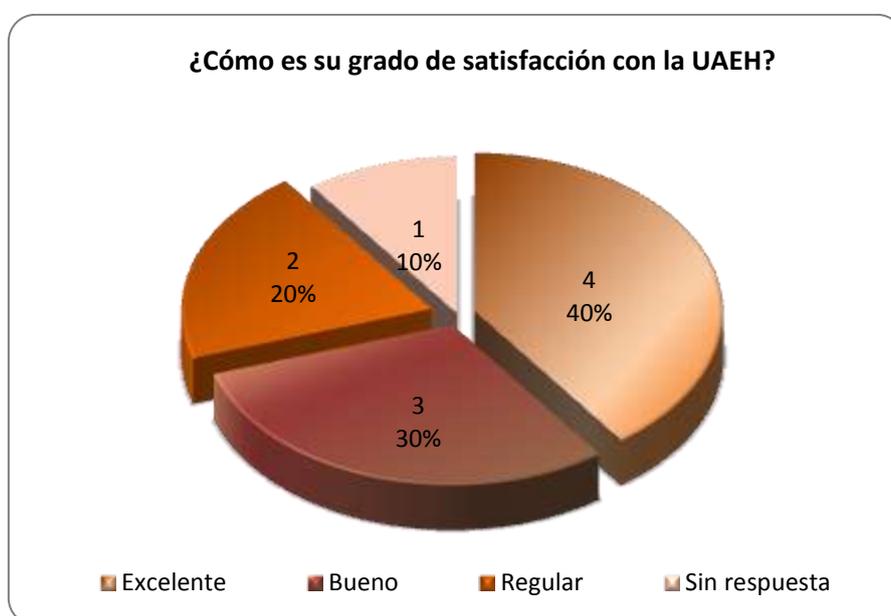
En la gráfica 5.1 se observan 16 capacidades que consideraron los empleadores según su nivel de importancia; en el caso de la promoción laboral, la responsabilidad es el aspecto más importante al igual que la capacidad de liderazgo, la capacidad de decisión y la capacidad para resolver problemas, esto es referido por la opinión de 6 empleadores; en segundo lugar está el compromiso de mejorar y hacer crecer la empresa, las habilidades y destrezas prácticas y la capacidad de trabajar bajo presión, esto es considerado por 5 empleadores. Por otro lado, 6 empleadores indicaron que el dominio de otro idioma no es de importancia o es poco importante para influir en la promoción laboral.

## 6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

El grado de satisfacción de los empleadores respecto a las capacidades adquiridas por los egresados de la UAEH durante su formación es un indicador muy importante para la universidad, ya que muestra si la formación académica que adquirió el egresado fue óptima para su inserción en el mercado laboral, o en caso contrario, en qué aspectos tendría que hacerse una mejora, qué capacidades o habilidades es necesario que el egresado tenga que reforzar durante sus estudios y así mejorar la satisfacción de los empleadores.

### 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

En la gráfica 6.1 se observa que en general la satisfacción de los empleadores con la UAEH es buena (30%) o excelente (40%) de acuerdo a la opinión de los empleadores que respondieron la pregunta.

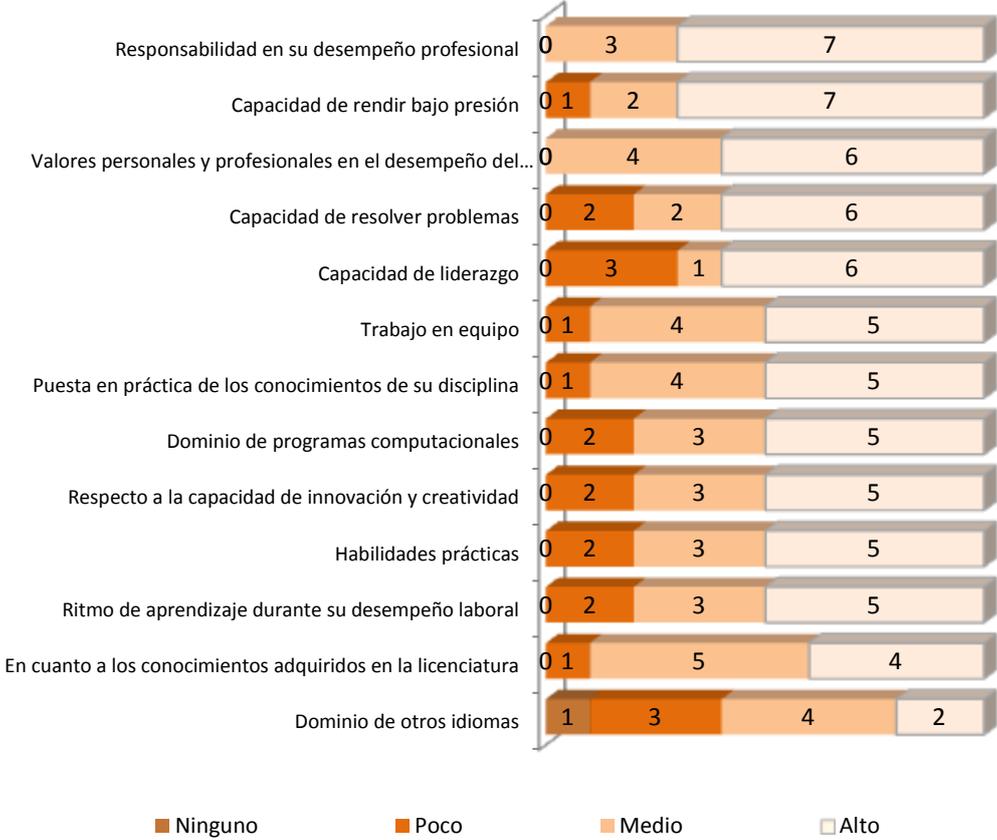


**Gráfica 6.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH**

En la gráfica 6.2 se observan las diferentes capacidades de los profesionistas y el grado de satisfacción que tienen los empleadores respecto a ellas, apreciándose que 7 empleadores tienen un alto grado de satisfacción en cuanto a la responsabilidad en su desempeño profesional, asimismo para 7 empleadores es la capacidad de rendir bajo presión; para 6 empleadores los valores personales y profesionales en el desempeño del trabajo, la capacidad de resolver problemas y la capacidad de liderazgo les brinda gran satisfacción.

Debido a lo anterior, se observa que para la mayor parte de los empleadores el grado de satisfacción que tienen con respecto a los egresados de la UAEH se encuentra en una escala positiva.

### Grado de satisfacción de los empleadores



Gráfica 6.2 Frecuencias y grado de satisfacción asignados por los empleadores

## 6.2 Licenciaturas requeridas por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeña

De forma general se preguntó a los empleadores qué carreras requieren como empresa/institución en apoyo a la labor productiva que desempeña, en la gráfica 6.3 se observa los diferentes programas educativos que requieren y que la UAEH tiene dentro de su oferta educativa a excepción de Calidad Ambiental, la cual no se tiene como programa educativo ya que está incluida como una asignatura en el Doctorado de Ciencias Ambientales (tipo tradicional) perteneciente también a la oferta educativa de la UAEH.

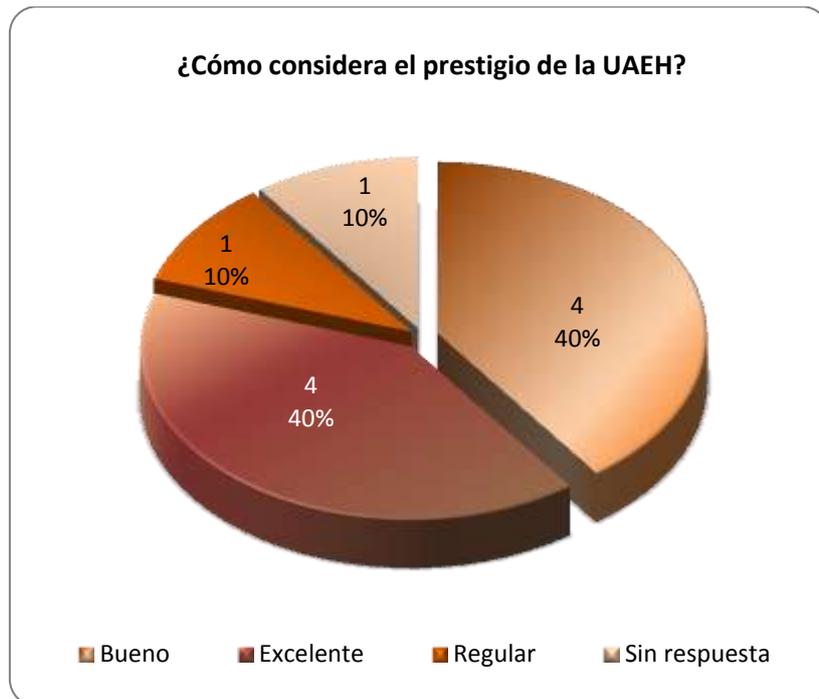


**Gráfica 6.3** Licenciaturas que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva

### 6.3 Prestigio de la UAEH

Para la UAEH es de vital importancia conocer la opinión de los empleadores con respecto al prestigio de la institución. Por ello se agregó una pregunta para identificar cómo es considerada entre los empleadores.

Es importante destacar que el 80% de los empleadores lo calificaron entre bueno y excelente y sólo el 10% dijo que es regular, como se muestra en la gráfica 6.4.



**Gráfica 6.4 Frecuencias de prestigio de la UAEH**