Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Sistema Institucional de Evaluación

Estudio de opinión de empleadores
sobre el desempeño laboral de egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp)

Mayo de 2025

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

COAUTOR

Dr. Roberto González Tenorio

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP. 42000
Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin el consentimiento escrito de la UAEH.
Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01
Título de registro de marca 1556919 “Sistema Institucional de evaluación UAEH”

DIRECTORIO

Dr. Octavio Castillo Acosta
Rector

Mtro. Julio César Leines Medécigo
Secretario General

Dr. Jesús Israel Monroy Muñoz
Director General de Evaluación

Mtra. Brenda Ivonne Olvera Larios
Subdirectora General de Evaluación

Dirección General de Evaluación

Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH, 2025.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 6

1. GENERALIDADES 7

1.1 Cargo o perfil de los funcionarios que participaron en la encuesta 7

1.2 Tipo, giro, tamaño y ubicación de las empresas o instituciones encuestadas 8

1.3 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata 11

1.4 Prestatarios de Servicio Social y Prácticas Profesionales 12

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 13

2.1 Requisitos para la contratación de profesionistas 13

2.2 Nivel de experiencia de los profesionistas del área de la agroindustria 14

2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación 15

3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES 16

3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH 16

3.2 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan 18

3.3 Certificación especifica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan 18

4. CONCLUSIONES GENERALES 22

INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial que se oferta en el Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp) el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Coordinación de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial en el presente año, con ello, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo continúa con la realización del estudio de empleadores cuyo antecedente inmediato es el *Estudio de opinión de empleadores sobre el desempeño laboral de egresados de la UAEH* realizado en 2022 por la Dirección General de Evaluación y el *Estudio del mercado ocupacional del Estado de Hidalgo* realizados en el año 2008 y 2004 por la Dirección General de Planeación respectivamente.

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

El cuestionario actual se aplicó a 76 empresas que tienen al menos un egresado de esta casa de estudios, que en algún momento los tuvieron laborando o bien que cuentan con prestadores de servicio social y/o prácticas profesionales.

1. GENERALIDADES

Como primer paso del análisis, se realizó una descripción detallada de las características principales de las empresas e instituciones que participaron en el estudio, con el fin de contextualizar el entorno laboral en el que se insertan los egresados del programa educativo en Ingeniería Agroindustrial. Para ello, se recopiló información sobre el cargo del empleador que respondió el cuestionario, el sector laboral al que pertenece la organización, la actividad económica predominante, así como la región geográfica donde se localiza. Esta caracterización inicial resulta fundamental para interpretar adecuadamente las valoraciones que los empleadores realizan sobre la formación y desempeño de los egresados de esta Licenciatura.

1.1 Cargo o perfil de los funcionarios que participaron en la encuesta

Con el propósito de obtener una visión integral respecto a la pertinencia y desempeño del programa educativo en Ingeniería Agroindustrial que se imparte en el ICAp, se obtuvo la opinión de 76 empleadores que ocupan cargos estratégicos y operativos en distintas organizaciones relacionadas con el sector. Esta diversidad de perfiles permitió asegurar una evaluación equilibrada y representativa del entorno laboral al que se integran los egresados de esta licenciatura. El mayor porcentaje de participación correspondió a personas que son propietarios/as, quienes representaron el 14.5% del total, seguido de gerentes de producción, comercial, industrial y de ventas con un 11.8%, así como gerentes generales con 10.5%. Estas tres categorías concentran el 36.8% del total de empleadores que participaron en la encuesta, evidenciando una amplia representación de directivos con capacidad de decisión en la estructura organizacional.

De igual forma, se contó con la participación de gerentes de recursos humanos con 9.2%, y directores generales con 7.9%, actores clave en la selección, desarrollo y evaluación de talento humano, fortaleciendo la validez de las opiniones recabadas respecto al perfil de egreso y desempeño profesional de los ingenieros agroindustriales.

Otros perfiles relevantes identificados fueron: asesores, coordinadores, profesores de asignatura, representantes legales, encargado del área de desarrollo e ingenieros en procesos y ventas con 3.9%, cuyas funciones aportan una perspectiva técnica, académica y legal con el 3.9% cada uno, incluyen asesores, coordinadoras, profesores de asignatura, representantes legales.

En menor proporción, con una participación del 2.6%, se integraron figuras como CEO, promotores/as, secretarios de cooperativa, socios/as, supervisores/as y personal de

administración y contratación. Finalmente, con una representación individual del 1.3%, se encuentran cargos como responsables de marketing, médico TIF, encargados, miembros de la sociedad y presidenta secretaria tesorera. La distribución completa se observa en la Tabla 1.1.

Cargo del funcionario de enlace	Frecuencia	Porcentaje
Propietario/a	11	14.5
Gerente de Producción, Comercial, Industrial y de Ventas	9	11.8
Gerente General	8	10.5
Gerente de Recursos Humanos	7	9.2
Director General	6	7.9
Asesor	3	3.9
Coordinadora	3	3.9
Profesor de Asignatura	3	3.9
Representante Legal	3	3.9
Encargado del Área de Desarrollo	3	3.9
Ingeniería de Procesos y Ventas	3	3.9
CEO	2	2.6
Promotor/a	2	2.6
Secretario de la Cooperativa	2	2.6
Socio/a	2	2.6
Supervisor/a	2	2.6
Administración y Contratación	2	2.6
Encargado	1	1.3
Responsable de Marketing	1	1.3
Médico TIF	1	1.3
Miembro de la Sociedad	1	1.3
Presidenta, secretaria y tesorera	1	1.3
Total	76	100.0

Tabla 1.1. Perfiles de los empleadores

1.2 Tipo, giro, tamaño y ubicación de las empresas o instituciones encuestadas

En la Tabla 1.2 se observa que el 81.6% de las empresas que contestaron la encuesta corresponden al sector privado y 18.4% al sector público.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privado	62	81.6
Público	14	18.4
Total	76	100.0

Tabla 1.2. Identificación del tipo de empresa o institución

En la Tabla 1.3 se muestran los resultados relacionados con el giro de la empresa o institución, destacando la presencia en industrias clave de la cadena agroalimentaria donde se insertan los egresados de este programa educativo. Las áreas con mayor participación correspondió al sector de alimentos y bebidas con 18.4%, seguido por empresas dedicadas a productos derivados de los lácteos con 14.5%, cárnicos y agrícola con 7.9%. También se observa una participación relevante en empresas dedicadas a la docencia e investigación, asesoría, consultoría y proyectos, así como a la producción de frutas y hortalizas, con 6.6% respectivamente. Otros sectores con menor frecuencia, pero igualmente significativos, fueron proveedores de materias primas con 5.3%, el sector industrial y ganadero con 3.9%, además de las empresas del sector: forestal, acuicultura, curtiduría, maquinaria y pesca, con 2.6% cada uno. Finalmente, empresas relacionadas con los servicios médicos, logística, biotecnología, cosméticos, confitería y productos derivados del café teniendo una presencia de 1.3%, reflejando el carácter multidisciplinario del perfil profesional del ingeniero agroindustrial y su inserción en distintos nichos productivos.

Giro de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Alimentos y Bebidas	14	18.4
Lácteos	11	14.5
Agrícola	6	7.9
Cárnicos	6	7.9
Frutas y hortalizas	5	6.6
Asesoría, consultoría, proyectos	5	6.6
Docencia e investigación	5	6.6
Proveedor de materias primas	4	5.3
Ganadería	3	3.9
Industrial	3	3.9
Acuicultura y Pesca	2	2.6
Curtiduría y tenería	2	2.6
Forestal	2	2.6
Maquinaria y equipo	2	2.6
Biotecnología	1	1.3
Confitería	1	1.3
Cosméticos de colágeno	1	1.3
Elaboración de productos derivados del café	1	1.3
Logística y distribución	1	1.3
Servicios médicos	1	1.3
Total	76	100.0

Tabla 1.3 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

De acuerdo con los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019)[1], las empresas se clasifican por su tamaño en: micro, pequeña, mediana y grande. La Tabla 1.4 muestra las empresas que captan mayormente a los egresados de este programa educativo.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Micro	29	38.2
Pequeña	29	38.2
Mediana	10	13.2
Grande	8	10.5
Total	76	100.0

Tabla 1.4 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño

Con base en la información proporcionada por los empleadores, se identificó que los egresados son contratados por empresas ubicadas principalmente en el ámbito local y regional, con una representación del 32.9% respectivamente. 25% se ubican en empresas nacionales, mientras que 9.2% señaló una presencia en empresas de carácter internacional. Estos datos reflejan una tendencia significativa hacia la empleabilidad en contextos cercanos al entorno de formación, indicando una estrecha vinculación con el desarrollo agroindustrial local y regional, sin dejar de lado la proyección nacional e internacional, ver Tabla 1.5.

Ubicación de las empresas o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Local	25	32.9
Regional	25	32.9
Nacional	19	25.0
Internacional	7	9.2
Total	76	100.0

Tabla 1.5 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por su ubicación

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

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

La institución de egreso constituye uno de los factores relevantes que los empleadores consideran al momento de contratar personal. En el análisis de las empresas vinculadas con la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial, se encontró que el 39.5 % de los empleadores contrata a ingenieros egresados de dicho programa educativo, indicando una aceptación significativa del perfil profesional formado en esta licenciatura. Sin embargo, también se identificó que 7.9 % de los contratados son egresados de la Licenciatura en Ingeniería en Alimentos, 5.3 % provienen de la Licenciatura en Química en Alimentos y 3.9 % corresponden a profesionistas técnicos en áreas afines.

Estos datos evidencian la existencia de perfiles con formación académica similar que compiten directamente con los egresados del programa en Ingeniería Agroindustrial. Por otra parte, se observó que 43.4 % de los empleados contratados no son egresados de la UAEH, evidenciando una participación significativa de profesionistas formados en otras instituciones, sugiriendo la necesidad de fortalecer la competitividad y el posicionamiento de este programa educativo frente a carreras afines y a la oferta académica externa, ver Tabla 1.6.

Programa educativo	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería Agroindustrial	30	39.5
Ingeniería en Alimentos	6	7.9
Ingeniería Química en Alimentos	4	5.3
Profesionista técnico en áreas relacionadas	3	3.9
No tienen egresados de la universidad	33	43.4
Total	76	100.0

Tabla 1.6 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas

La Tabla 1.7 muestra el tipo de actividad que realizan las empresas encuestadas, 67.1% pertenecen a la industria alimentaria, 22.4% ofrecen servicios de apoyo a la educación y especializados, 3.9% corresponden a la industria de la transformación, 2.6% a la industria metalmecánica y a la transformación de la madera respectivamente y 1.3% a la industria farmacéutica.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Industria alimentaria	51	67.1
Servicios de apoyo a la educación y especializados	17	22.4
Industria de la transformación	3	3.9
Industria metalmecánica	2	2.6
Industria de la madera	2	2.6
Industria farmacéutica	1	1.3
Total	76	100.0

Tabla 1.7. Actividades de las empresas estudiadas

1.4 Prestatarios de Servicio Social y Prácticas Profesionales

En este apartado de la encuesta se monitorea lo referente a los prestatarios de servicio social y aquellos que realizan prácticas profesionales, lo anterior con el propósito de determinar el grado de satisfacción de los empleadores con los egresados de la institución, actividades que nos permiten mantener un vínculo directo con los empleadores.

De los 76 empleadores encuestados 27 mencionaron haber tenido estudiantes de la UAEH realizando su servicio social, ver Tabla 1.8.

Servicio social	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	35.5
No	49	64.5
Total	76	100.0

Tabla 1.8 Recibió estudiantes para servicio social

De igual forma, en la Tabla 1.9 se observa que 22 de los 76 empleadores encuestados contaron con estudiantes realizando prácticas profesionales.

Prácticas profesionales	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	28.9
No	54	71.1
Total	76	100.0

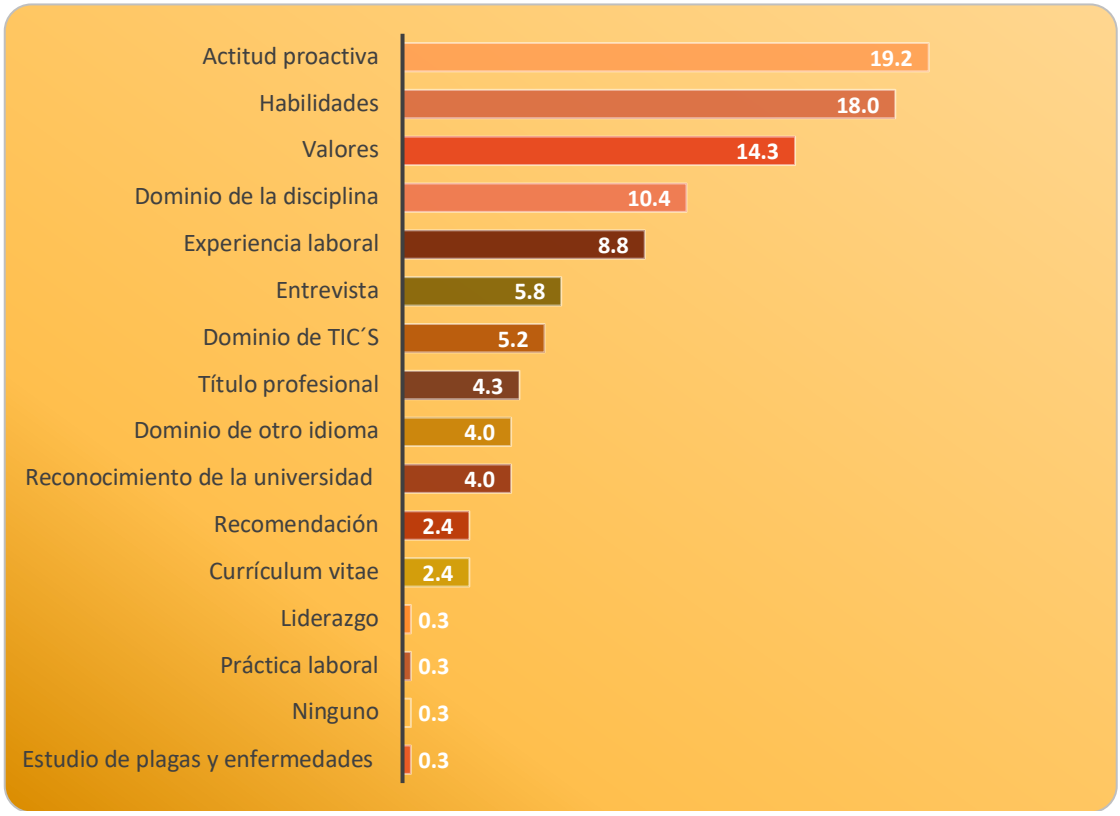
Tabla 1.9 Recibió estudiantes para prácticas profesionales

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es importante conocer las necesidades que tienen los empleadores e identificar el proceso que realizan en la selección de su personal, por ello en esta sección se observan elementos como los aspectos más significativos que influyen en la contratación.

2.1 Requisitos para la contratación de profesionistas

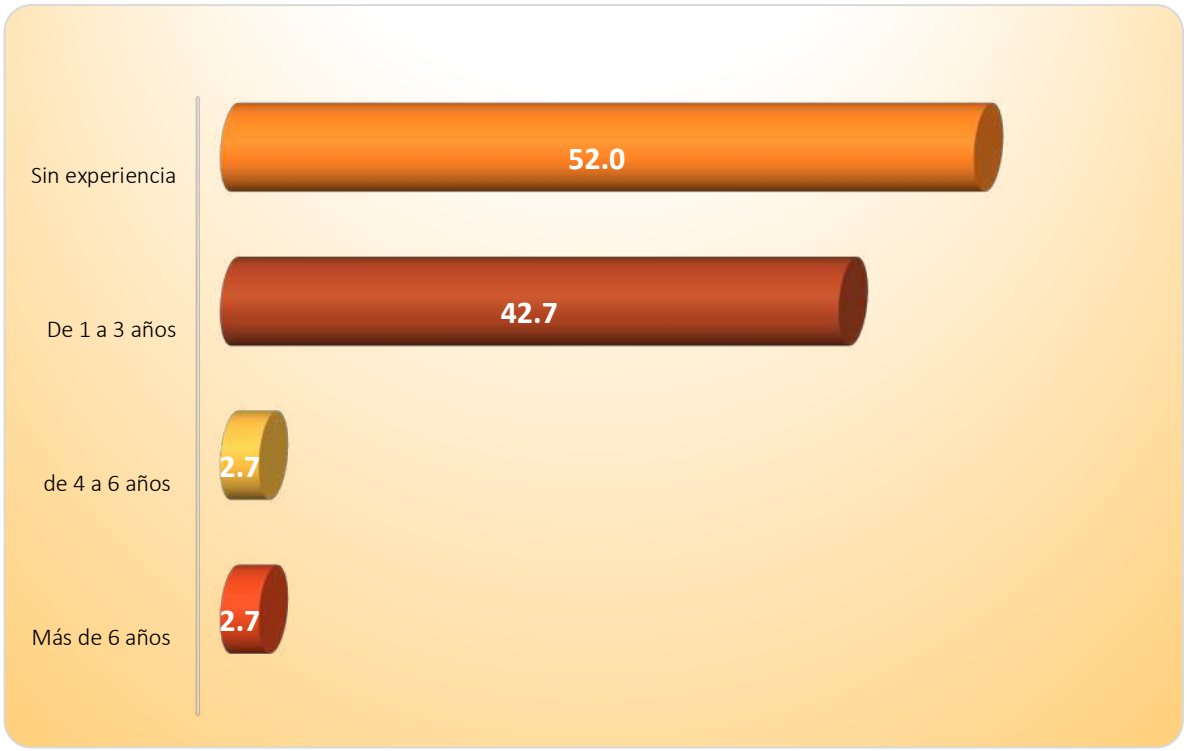
Los requisitos que determinan la contratación de los egresados se muestran en la Gráfica 2.1. observándose que 19.2% de los empleadores consideran principalmente la actitud proactiva de los egresados, 18% considera las habilidades, 14.3% los valores mostrados y 10.4% el dominio de la disciplina. En un segundo nivel se encuentran requisitos como la experiencia laboral con 8.8%, el resultado de la entrevista con 5.8%, el dominio de las tecnologías de información y comunicación con 5.2%, la obtención del título profesional con 4.3%, el dominio de otro idioma y el reconocimiento de la universidad con 4.0% respectivamente. Otros requisitos citados fueron, la recomendación, el currículum vitae, el liderazgo mostrado por los egresados, su práctica laboral y el enfoque respecto al estudio de plagas y enfermedades.



Gráfica 2.1 Requisitos más importantes para determinar la contratación

2.2 Nivel de experiencia de los profesionistas del área de la agroindustria

En el análisis del nivel de experiencia requerido por los empleadores de este sector, se observa que 52%, no considera necesario un nivel de experiencia previo para contratar a los egresados de este programa educativo, Por otro lado, 42.7% indicó la necesidad de contar con por lo menos de 1 a 3 años de experiencia para ser considerada su contratación. 2.7% mencionó que se requiere un nivel de experiencia de entre 4 a 6 años, mientras que otro 2.7% señaló que, los profesionistas con más de 6 años de experiencia tambien son valorados, aunque en menor medida. Este panorama sugiere que, si bien la experiencia es un factor relavante, no es un requisito estricto para ser contratado por alguna de estas empresas, ver Gráfica 2.2.



Gráfica 2.2 Nivel de experiencia que determina la contratación

2.3 Principales debilidades de los egresados para la contratación

En este apartado se analiza las debilidades que determinan la no contratación.

Para el 31.9% de los empleadores no aplica esta opción, el 13.8% señaló que la principal debilidad identificada en los egresados es la poca práctica profesional, 11.7% coincidió en la falta de conocimientos específicos y poco propositivos respectivamente, 9.6% no existe debilidad alguna en los egresados de este programa educativo. Otras debilidades citadas fueron: poca responsabilidad, escaso manejo de idiomas y escasa habilidad para la comunicación oral y escrita, ver Gráfica 2.3.

Gráfica 2.3 Principales debilidades de los egresados al momento de la contratación

3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES

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

3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH

La satisfacción por parte de los empleadores con los egresados es elevada debido a que el 94.9% manifestó encontrase totalmente satisfechos y satisfechos como se muestra en la Tabla 3.1. Es importante mencionar que, sólo 39 de las 76 empresas encuestadas tienen egresados de este programa educativo laborando con ellos y 37 no tienen contratado egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	22	56.4
Satisfecho	15	38.5
Insatisfecho	2	5.1
Total	39	100.0

Tabla 3.1 Satisfacción con el desempeño laboral de los egresados

En la Gráfica 3.1 se observan las capacidades mencionadas por los empleadores que son fundamentales para la contratación de los egresados, destacando las siguientes: El trabajo en equipo y la capacidad para resolver problemas con 12.7% respectivamente, las habilidades prácticas con 9.5%, la capacidad de innovación y creatividad con 9.2%, la puesta en práctica de los conocimientos de su disciplina y los valores, personales y profesionales en el desempeño del trabajo con 7.9% cada uno. La responsabilidad en su desempeño profesional con 7.7%. Otras capacidades mencionadas fueron: La capacidad de liderazgo, el ritmo de trabajo durante su desempeño laboral, la responsabilidad social, la capacidad de rendir bajo presión, la conciencia ecológica y de sustentabilidad, el dominio de otros idiomas y el dominio de las tecnologías de la información, así como la apertura de canales, ver Gráfica 3.1.

Gráfica 3.1 Aspectos más importantes que poseen los egresados de esta licenciatura, considerados por los empleadores

3.2 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan

De forma general se preguntó a los empleadores el tipo de formación específica que requieren como empresa/institución en apoyo a la labor productiva que desempeñan, el resultado se observa en la Tabla 3.2.

Formación	Frecuencia	Porcentaje
Control de calidad	43	19.8
Innovación y desarrollo de productos	41	18.9
Producción y transformación de alimentos	37	17.1
Innocuidad alimentaria	34	15.7
Análisis de calidad de alimentos	23	10.6
Gestión ambiental y sostenibilidad	16	7.4
Gestión de la cadena de suministro	11	5.1
Biotecnología	6	2.8
Administración	1	0.5
Habilidades blandas	1	0.5
Desarrollo de proyectos	1	0.5
Auxiliar de control de calidad	1	0.5
Resolución de problemas	1	0.5
Ninguna	1	0.5
No aplica	1	0.5
Total	217	100.0

Tabla 3.2 Formación que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva

3.3 Certificación especifica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan

En un entorno laboral, los empleadores otorgan un valor significativo a las certificaciones profesionales al momento de contratar personal, debido a que estas certificaciones, no solo respaldan el conocimiento de los candidatos, sino que también evidencian su compromiso con la actualización continua y la excelencia en su campo laboral. La certificación se ha convertido en un diferenciador clave que otorga confianza a las organizaciones sobre la capacidad del profesionista para el desempeño de funciones especializadas con estándares de calidad favoreciendo la integración eficiente en los equipos de trabajo. A este respecto se les pregunto a los empleadores la importancia de que los profesionistas egresados del programa educativo en Ingeniería Agroindustrial cuenten con alguna certificación, el resultado revela una preferencia por certificaciones relacionadas con la seguridad y calidad alimentaria. En particular, 33 empleadores señalaron como prioritarias las certificaciones en Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP) por sus siglas en inglés, Buenas

Prácticas de Manufactura (BPM) y Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento (POES), mientras que 29 de los 76 empleadores destacaron específicamente la Certificación en Inocuidad Alimentaria, otras certificaciones indicadas por los empleadores se observan en la Tabla 3.3.

Certificación	Frecuencia	Porcentaje
Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP) por sus siglas en inglés, BPM, POES	33	21.7
Inocuidad alimentaria	29	19.1
Gestión empresarial en el sector agroindustrial	18	11.8
Control estadístico de la calidad	16	10.5
Técnico de laboratorio	11	7.2
Evaluación de proyectos	11	7.2
No es necesario	10	6.6
Control y automatización	8	5.3
Manejo de huertos	8	5.3
Ninguna	2	1.3
Las certificaciones son un plus, pero no es algo indispensable para la contratación	1	0.7
Prefiero no decir	1	0.7
Normas ISO 9001	1	0.7
Administración de empresas	1	0.7
Gestión del tiempo	1	0.7
BPM y POES no se certifican porque solo son herramientas o programas pre operativos	1	0.7

Tabla 3.3 Certificaciones que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva

Finalmente se muestran algunas sugerencias aportadas por los empleadores para mejorar la preparación de los egresados de este programa educativo, ver Tabla 3.4.

Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros profesionistas	Frecuencia	Porcentaje
Aplicar mucho más sus conocimientos teóricos, llevándolos a la práctica	20	26.3
Ninguna	8	10.5
Incorporarse al emprendimiento para tomar experiencia laboral para cuando egresen se tome la decisión de seguir con su propio negocio o se incorporan a una empresa.	6	7.9
Considerar en la formación o certificar "Six Sigma:green belt", Liderazgo, adaptación a compañeros de diferentes generaciones, más habilidades a multidisciplinar ejemplo (RH de una empresa, Proyectos, Sustentabilidad, Mantenimiento, manejo de pastéate, para realizar simulaciones, control estadístico, normativas ISO aplicables en alimentos FSSC 22000, SQF, PAS	6	7.9
Manejo de idioma inglés para resolver fichas técnicas y traducir para poder expandirse en el mercado.	5	6.6

Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros profesionistas	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	3	3.9
Mejorar la actitud y disciplina en el trabajo	3	3.9
Deben aprender a gestionar proyectos, liderazgo y manejo de tiempos. Las asignaturas actuales no enseñan lo suficiente de elaboración de proyectos	3	3.9
Potenciar habilidades de gestión empresarial, finanzas y normativa en productos alimenticios y no alimenticios, conocimientos en Mercadotecnia y mayor énfasis en temas financieros y de balances, así como mayor conciencia ecológica y responsabilidad social	3	3.9
Sería mejor que lo egresados tuvieran una especialización en alguna área específica, esto los haría más competitivo en el mercado laboral, conocimientos en tecnología del cuero para especies exóticas e impulsar a los egresados para generar su propia empresa enfocados en la solución de problemas del sector agroindustrial y en la población rural	3	3.9
Se requiere apoyo en las pequeñas propiedades y sean más conocidas, que no se olviden de las pequeñas comunidades, iniciativas para la creación de políticas públicas en el tema agroalimentario, así como mayor capacitación y trabajo con productores e implementar técnicas agrícolas naturales	3	3.9
Más prácticas de los diferentes talleres ayudará a qué no le tengan miedo a un proceso de transformación real, reforzar área computacional ya que carecen de conocimientos básicos de paquetería y les cuesta trabajo sacar un costeo en Excel.	2	2.6
Más herramientas prácticas en el área de análisis de la calidad de los alimentos, como mejorar la calidad de los productos cárnicos y sepan medir la vida de anaquel	2	2.6
Más conocimientos de producción primaria	2	2.6
El campo de desarrollo exige mayor conocimiento en cuanto a las normas y por ahí muchos hemos vivido una carencia de conocimientos cuando queremos entrar a una empresa grande ya sea nacional o trasnacional sería bueno llevar ya un manejo en cuanto a normas y además aprender a gestionar el tiempo y desarrollo de nuestro trabajo. gracias por la invitación.	2	2.6
Docentes apasionados y actualizados en el proceso de enseñanza aprendizaje	2	2.6
Enfoque en la gestión de calidad, administración de tiempos y movimientos, normatividad aplicable, productividad y gestión de personal	2	2.6
Trabajar con la actitud de los estudiantes que al momento de llegar a una empresa sienten que lo saben todo, tienen que preparar a los estudiantes para que el día que lleguen a su primer trabajo lleguen con ganas de aprender lo que en la escuela no se les enseñó, que es la práctica, en mi caso tienen que aprender a darle filo a los cuchillos, a pesar en la báscula y descontar taras para obtener pesos netos, a	1	1.3

Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros profesionistas	Frecuencia	Porcentaje
tomar la carne con sus manos y en algunos casos a los chicos les da asco o una sensación negativa al sentir su textura, en pocas palabras, creo que los conocimientos teóricos de la universidad están bien, solo les hace falta práctica de meter las manos en la industria donde se tienen que ensuciar y manejar cuchillos		
Total	**76**	**100.0**

Tabla 3.4 Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros profesionistas

4. CONCLUSIONES GENERALES

El estudio para determinar la percepción y evaluación de los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial que se imparte en el Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp) en opinión de sus empleadores proporcionó los indicadores más relevantes que prevalecen durante el proceso de selección y contratación, la preparación académica, las fortalezas y debilidades manifestadas en el ambiente laboral. Los resultados son notables debido a que permiten identificar la pertinencia y la coherencia entre la formación académica y las necesidades que existen en el ambiente laboral desde la perspectiva de los empleadores.

1. 81.6% de los egresados son contratados por empresas del sector privado y 18.4% por empresas del sector público.

2. 76.4% de las empresas encuestadas se clasifican como Micro y Pequeñas empresas.

3. 39.5% de las empresas encuestadas contratan egresados del programa educativo en Ingeniería Agroindustrial y 67.1% realizan actividades relacionadas a la Industria Alimentaría.

4. La actitud proactiva, las habilidades y los valores mostrados por los egresados son los principales requisitos referidos por los empleadores para la contratación de los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial.

5. Respecto al nivel de experiencia requerido por los empleadores para contratar egresados de esta licenciatura: 52% señaló no ser necesario contar con experiencia, mientras que 42.7% requieren por lo menos de 1 a tres años de experiencia laboral.

6. Entre las áreas de oportunidad que presentan los egresados de este programa educativo se identifican: Poca práctica laboral, poco propositivos y falta de conocimientos específicos.

7. El trabajo en equipo y la capacidad para resolver problemas son los aspectos más importantes que poseen los egresados en opinión de los empleadores.

8. Respecto a las áreas de especialización que presentan una mayor demanda en el mercado laboral para los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial destacan principalmente el control de calidad y la innovación y desarrollo de productos.

9. En relación a la certificación requerida por los empleadores en apoyo a la labor productiva que desempeñan, los empleadores señalaron: el Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP), Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y Procedimientos Operativos Estandarizados de Saneamiento (POES), así como la Certificación en Inocuidad Alimentaria, resultados que reflejan la creciente exigencia del sector agroindustrial.

10. Finalmente, el 94.9% de los empleadores dijeron estar satisfechos y totalmente satisfecho con el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial.