



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 Medicina Veterinaria y Zootecnia  
Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp)

Julio de 2025

---

**AUTOR:**

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

**COAUTOR**

Dr. Sergio Soto Simental

**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.

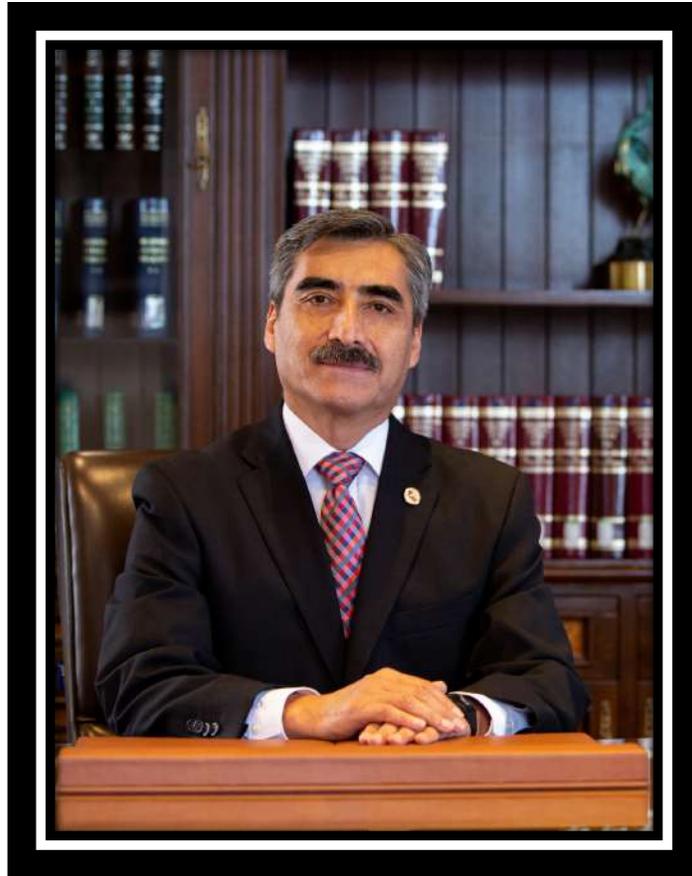
Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01

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
<b>1. GENERALIDADES.....</b>	<b>7</b>
1.1 Tipo y tamaño de las empresas o instituciones encuestadas.....	7
1.2 Importancia dada por los empleadores a la institución de egreso de los profesionistas que contrata .....	8
1.3 Análisis de las empresas o instituciones empleadoras de la UAEH .....	8
1.4 Áreas de desempeño laboral de los egresados .....	9
1.5 Prestatarios de Servicio Social y Prácticas Profesionales .....	9
<b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....</b>	<b>11</b>
2.1 El proceso de reclutamiento.....	11
2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas.....	12
2.3 Importancia de la acreditación externa en la contratación de egresados.....	12
2.4 Principales debilidades de los egresados para la contratación .....	13
<b>3. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES .....</b>	<b>14</b>
3.1 Satisfacción general de los empleadores con los egresados de la UAEH .....	14
3.2 Capacidades fundamentales para la contratación de los egresados.....	14
3.3 Prestigio de la UAEH .....	16
3.4 Formación específica requerida por las empresas en apoyo a la labor productiva que desempeñan .....	16
<b>4. CONCLUSIONES GENERALES .....</b>	<b>18</b>

---

## INTRODUCCIÓN

El presente documento es el informe del Estudio de Opinión de Empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia que se oferta en el Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp) el cual fue realizado mediante una encuesta aplicada por la Dirección General de Evaluación y la Coordinación del Programa Educativo 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 Medicina Veterinaria y Zootecnia 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 11 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 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 a la que pertenecen, identificando el tipo de empresas que mayormente captan egresados de este programa educativo.

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

De acuerdo con los resultados que se presentan en la Tabla 1.1. el 63.6% de los empleadores pertenecen al sector privado y el 36.4% al sector público, evidenciando que los egresados de este programa educativo encuentran oportunidades laborales mayormente en empresas privadas.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Privado	7	63.6
Público	4	36.4
Total	11	100.0

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

De acuerdo con los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019)<sup>1</sup>, las empresas se clasifican por su tamaño en: micro, pequeña, mediana y grande. La Tabla 1.2 muestra las empresas que captan principalmente a los egresados de este programa educativo observándose que el 72.7% de las contrataciones de egresados corresponde a micro y pequeñas espresas, mientras que 27.3% restante se concentra en empresas medianas. Estos resultados indican que los egresados se insertan preferentemente en estructuras organizacionales de dimensiones reducidas.

Tipo de la empresa o Institución	Frecuencia	Porcentaje
Micro	4	36.4
Pequeña	4	36.4
Mediana	3	27.3
Total	11	100.0

*Tabla 1.2 Frecuencia y porcentaje de las empresas encuestadas por tamaño*

---

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

---

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

La institución de egreso es uno de los factores importantes que consideran los empleadores como criterio de contratación, la Tabla 1.3 muestra que para el 72.7% de los empleadores es muy importante la institución de egreso, estos resultados indican que la procedencia académica representa un componente significativo en los procesos de evaluación profesional y su idoneidad en el puesto de trabajo.

Factor	Frecuencia	Porcentaje
Muy importante	8	72.7
Poco importante	2	18.2
Medianamente importante	1	9.1
Total	11	100.0

*Tabla 1.3 Nivel de importancia de la Institución donde se formaron los egresados*

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

En las 11 empresas encuestadas se identificó un total de 54 trabajadores egresados de la UAEH, ver Tabla 1.4.

Número de empleados	Número de Empresas	Número total de empleados
1	2	2
2	2	4
3	4	12
8	1	8
13	1	13
15	1	15
Total	11	54

*Tabla 1.4 Cantidad de empleados de las empresas o instituciones encuestadas*

En la Tabla 1.5 se enlistan las Instituciones de Educación Superior (IES) que contratan a profesionistas afines o similares por las empresas o instituciones encuestadas.

Otras IES	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	4	36.4
Ninguna	4	36.4
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	1	9.1
Universidad Politécnica (UPP) y Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN)	1	9.1
Universidad Xicotepetl A.C. (UXAC), Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN), Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo ( UMSNH), Universidad Autónoma de Tlaxcala (UAT) y Universidad de Guadalajara (UdG)	1	9.1
Total	11	100.0

*Tabla 1.5 Otras IES de procedencia de los profesionistas que son contratados en la empresa o institución*

La Tabla 1.6 presenta las Instituciones de Educación Superior (IES) señaladas por los empleadores como aquellas que forman a los egresados más destacados de esta licenciatura. La información permite identificar las universidades con mayor reconocimiento en el ámbito laboral y valorar su influencia en la empleabilidad de los profesionistas.

IES	Frecuencia	Porcentaje
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	5	45.5
Es difícil, se trata más de aptitudes personales	1	9.1
Ninguna	1	9.1
No es relevante	1	9.1
Todas	1	9.1
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN)	1	9.1
Universidad de Guadalajara (UdG)	1	9.1
Total	11	100.0

*Tabla 1.6 IES con los mejores egresados de la carrera*

#### 1.4 Áreas de desempeño laboral de los egresados

De acuerdo con la información de los 11 empleadores vinculados con la licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia, se identificó que el 54.5% de los egresados se ubican principalmente en niveles jerárquicos de mandos medios, 36.4% son asignados a funciones operativas y sólo 9.1% ocupan puestos de mandos altos. Estos resultados permiten inferir que los egresados tienen una inserción laboral relevante en estructuras de gestión intermedia, aunque una presencia limitada en cargos directivos.

Áreas de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Mandos medios	6	54.5
Operativos	4	36.4
Mandos altos	1	9.1
Total	11	100.0

*Tabla 1.7 Área de desempeño de los profesionistas*

#### 1.5 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 11 empleadores encuestados 8 mencionaron haber tenido estudiantes de la UAEH realizando su servicio social, ver Tabla 1.8.

Servicio social	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	72.7
No	3	27.3
Total	11	100.0

*Tabla 1.8 Recibió estudiantes para servicio social*

Igualmente, en lo que respecta a las prácticas profesionales 9 de los 11 empleadores señaló haber contado con estudiantes realizando prácticas profesionales. Los resultados obtenidos indican una alta participación de los empleadores en la formación práctica de los estudiantes, traducándose en un indicador importante para la vinculación entre la institución y el sector empresarial, ver Tabla 1.9.

Prácticas profesionales	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	81.8
No	2	18.2
Total	11	100.0

*Tabla 1.9 Recibió estudiantes para prácticas profesionales*

Respecto a si tienen previsto continuar contratando egresados de la UAEH de este programa educativo, 100% respondió afirmativamente, reflejando no solo la pertinencia de la formación académica recibida, así como la capacidad de los futuros profesionistas para integrarse de manera efectiva al entorno laboral, constituyéndose en un indicador positivo sobre la calidad de la licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia y su alineación con las demandas del mercado laboral, ver Tabla 1.10.

Contratar egresados	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	100.0
Total	11	100.0

*Tabla 1.10 Porcentaje de empleadores que contratarían egresados de la UAEH*

---

## 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: medios de reclutamiento más utilizados y aspectos más significativos que influyen en la contratación.

### 2.1 El proceso de reclutamiento

En la Gráfica 2.1 se aprecia que la realización del servicio social y las prácticas profesionales son el principal medio de reclutamiento de los egresados en esta licenciatura, de acuerdo con el 36.8% de los empleadores encuestados, destacando la importancia de estos espacios formativos como mecanismos de inserción en el entorno laboral. El internet es otro de los medios de reclutamiento que utilizan los empleadores debido a que el 26.3% así lo manifestó, reflejando una tendencia hacia el uso de plataformas digitales y servicios en línea para la captación del talento. En un nivel inferior se encuentran medios como; la recomendación de terceros, las vistas a instituciones educativas, ferias de empleo y las bolsas de trabajo. Los resultados evidencian una combinación de estrategias tradicionales y actuales en los procesos de reclutamiento sugiriendo una necesidad de fortalecer la alianza universidad empresa, e impulsar una mayor presencia institucional en entornos digitales para facilitar la empleabilidad de los egresados.



**Gráfica 2.1 Medios de reclutamiento más utilizados por los empleadores**

---

## 2.2 Requisitos para la contratación de profesionistas

Los criterios de contratación identificados entre los empleadores encuestados se muestran en la Gráfica 2.2. identificando diversos criterios considerados relevantes en los procesos de captación de egresados. El requisito más mencionado fue la actitud proactiva, señalada por 10 empleadores, lo que evidencia la alta valoración que se otorga a las competencias actitudinales en el entorno profesional. 8 empleadores destacaron la obtención del título profesional como un elemento clave, seguido por 7 que subrayaron la importancia de los valores personales demostrados por los candidatos. 6 empleadores coincidieron en la relevancia del dominio de la disciplina, la revisión del currículum vitae y la experiencia laboral como factores determinantes. Otros elementos considerados fueron los resultados obtenidos en la entrevista y la responsabilidad social del egresado. En un nivel menor de prioridad, se identificaron aspectos como la imagen institucional de la universidad, la capacidad para trabajar en equipo, la acreditación en áreas afines y el manejo de tecnologías informáticas. Estos hallazgos reflejan una visión integral de los procesos de selección, en los que se concentran competencias técnicas, actitudinales, éticas y sociales, lo que plantea desafíos importantes para el fortalecimiento del perfil de egreso y su alineación con las expectativas del mercado laboral.



*Gráfica 2.2 Requisitos más importantes para determinar la contratación*

## 2.3 Importancia de la acreditación externa en la contratación de egresados

La acreditación externa es percibida como un indicador de que el programa educativo cumple con estándares reconocidos en cuanto a contenido, infraestructura, planta docente, y demás procesos formativos, En este sentido, contar con una certificación genera confianza

respecto a la formación y preparación del egresado, los resultados se observan en la Tabla 2.1.

Importancia de la acreditación externa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	9	81.8
Regular	2	18.2
Total	11	100.0

*Gráfica 2.1 Importancia de programas educativos evaluados o acreditados*

#### 2.4 Principales debilidades de los egresados para la contratación

En este apartado se analiza las debilidades que influyen negativamente en la contratación de egresados.

Entre los factores más señalados se encuentra la limitada práctica profesional y la falta de conocimientos específicos, mencionados por 5 empleadores, lo que evidencia una brecha entre la formación académica y las demandas del entorno laboral. Asimismo, 4 empleadores coincidieron en señalar la escasa responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales como un obstáculo recurrente. Otras debilidades mencionadas, aunque con menor frecuencia, incluyeron la deficiente habilidad para la comunicación oral y escrita, una actitud poco propositiva, el bajo dominio de otro idioma y el hecho de que algunos candidatos no cumplen al 100% con el perfil requerido para el puesto. Estos resultados, mostrados en la Gráfica 2.3, permiten reflexionar sobre la necesidad de reforzar las competencias prácticas, comunicativas y actitudinales en la formación profesional, así como de alinear más estrechamente el perfil de egreso con las necesidades actuales.



*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 en los egresados durante sus estudios y mejorar la satisfacción de los empleadores.

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

Para el 100% de los empleadores encuestados, la formación de los egresados de esta licenciatura es considerada como buena y excelente. Esta valoración representa un indicador relevante de la calidad educativa del programa en opinión de quienes contratan o supervisan a los egresados ofreciendo una perspectiva externa que permite validar el impacto real del proceso formativo en contextos profesionales. Esta información fundamenta los procesos de mejora continua y asegura la pertinencia del plan de estudios con las demandas del sector laboral, ver Tabla 3.1.

Formación de los egresados	Frecuencia	Porcentaje
Buena	10	90.9
Excelente	1	9.1
Total	11	100.0

*Tabla 3.1 Satisfacción con la formación de los egresados*

La satisfacción por parte de los empleadores con los egresados es elevada debido a que el 100.0% manifestó encontrarse totalmente satisfechos y satisfechos como se muestra en la Tabla 3.2.

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	8	72.7
Totalmente satisfecho	3	27.3
Total	11	100.0

*Tabla 3.2 Satisfacción con el desempeño laboral de los egresados*

#### 3.2 Capacidades fundamentales para la contratación de los egresados

En el análisis de las capacidades consideradas fundamentales para la contratación de egresados de esta licenciatura, los empleadores encuestados destacaron una serie de competencias clave que influyen en su decisión. La responsabilidad en el desempeño

---

profesional fue el criterio más valorado, con 10 menciones, lo que pone de manifiesto la importancia de una actitud comprometida y ética en el ejercicio laboral. En segundo lugar, 9 empleadores subrayaron la relevancia del trabajo en equipo como una competencia indispensable en entornos colaborativos y multidisciplinares. Asimismo, 7 empleadores resaltaron los valores personales y profesionales como factores determinantes en la integración y permanencia de los egresados en sus espacios de trabajo. En un nivel intermedio, se ubicaron habilidades como la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos durante la formación académica y el ritmo de aprendizaje durante el desempeño laboral, ambas señaladas por 5 empleadores. En niveles inferiores de prioridad se agruparon otras capacidades específicas que, aunque menos mencionadas, también influyen en el proceso de selección y se detallan en la Gráfica 3.1. Estos resultados permiten identificar no solo las competencias técnicas requeridas por el mercado laboral, sino también la alta valoración de aspectos actitudinales y éticos en la contratación profesional.



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

---

### 3.3 Prestigio de la UAEH

Para la universidad, resulta de vital importancia conocer la percepción que los empleadores tienen sobre el prestigio institucional, debido a que esta valoración influye directamente en la reputación académica y en la inserción laboral de sus egresados. En este sentido, los resultados obtenidos reflejan una apreciación favorable, debido a que el 100% lo calificó como excelente y bueno, evidenciando un sólido reconocimiento por parte de los empleadores, respaldando la calidad educativa que ofrece la institución, ver Tabla 3.3.

Prestigio	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	6	54.5
Bueno	5	45.5
Total	11	100.0

*Tabla 3.3 Frecuencias y porcentaje respecto al prestigio de la UAEH*

### 3.4 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 3.4.

Formación	Frecuencia	Porcentaje
No contestó	4	36.4
Medicina Veterinaria y Zootecnia	3	9.1
Gestión empresarial	1	9.1
Médicos Veterinarios, Ingenieros Agrónomos, Administrativos e Ingenieros en Informatica	1	9.1
Ninguna	1	9.1
Sin comentarios	1	9.1
Total	11	100.0

*Tabla 3.4 Formación que requiere como empresa/institución en apoyo a la labor productiva*

Finalmente se muestran algunas sugerencias aportadas por los empleadores orientadas a fortalecer su formación y desempeño en el entorno laboral, para mejorar la preparación de los egresados de esta licenciatura. Entre las recomendaciones destacadas, se señaló la necesidad de fortalecer conocimientos específicos como realizar practicas en ganado de carne, tener mejor trato con el cliente, especialización y certificación en el ramo. Estas sugerencias representan aportaciones clave para enriquecer el perfil de egreso y asegurar una formación más sólida, integral y alineada con las exigencias del entorno profesional, ver Tabla 3.5.

---

<b>Sugerencias para mejorar la preparación de los egresados</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Es un proceso continuo que abarca diversas áreas. Actualizaciones, especializaciones, educación continua, certificaciones, desarrollo de habilidades, comunicación efectiva.	1	9.1
Más práctica y mayor proactividad	1	9.1
Más prácticas durante los períodos escolares, más material en la escuela para practicar, que las materias más importantes no se unan con alguna otra.	1	9.1
Mayor práctica de campo	1	9.1
Mejorar la práctica durante sus estudios	1	9.1
Quitar la auto y la co	1	9.1
Realizar prácticas en ganado de carne pero no estabulado	1	9.1
Sensibilización de la realidad laboral en México y en el estado. Formación de carácter y resiliencia	1	9.1
Tener mejor trato al cliente	1	9.1
Mejorar el nivel práctico	1	9.1
No contestó	1	9.1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>

*Tabla 3.5 Sugerencias para mejorar la preparación de nuestros futuros profesionistas*

---

#### 4. CONCLUSIONES GENERALES

El estudio para determinar la percepción y evaluación de los egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia 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. 54.5% de los egresados son contratados para ocupar puestos de mandos medios y 36.4% para ocupar puestos operativos.
  2. El principal medio de reclutamiento utilizado por los empleadores y/o responsables de recursos humanos para el proceso de contratación de los egresados de este programa educativo es de la realización del servicio social y las prácticas profesionales.
  3. La actitud proactiva y la obtención del título profesional son las principales competencias referidas por los empleadores como requisito para la contratación de los egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia.
  4. 81.8% de los empleadores consideran fundamental que los programas educativos de licenciatura cuenten con una acreditación externa. Esta percepción responde a la necesidad de contar con profesionistas que hayan sido formados bajo criterios de calidad, pertinencia y actualización continua. En este sentido, la acreditación externa no solo representa un sello de garantía académica, sino también un elemento clave en la toma de decisiones de contratación y en la proyección profesional de los egresados.
  5. La escasa práctica profesional y la falta de conocimientos específicos son las áreas de oportunidad que presentan los egresados de este programa educativo y que se debe fortalecer en opinión de los empleadores.
  6. Para el 100% de los empleadores la formación de los egresados es considerada como buena y excelente.
  7. La responsabilidad en su desempeño profesional es el aspecto más importante que poseen los egresados de esta licenciatura.
  8. Finalmente, el 100% de los empleadores dijeron estar satisfechos y totalmente satisfechos con el desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia.
-