

INFORME

FACULTAD DE
MEDICINA
HUMANA



Estudio de Opinión de Empleadores
sobre el desempeño profesional de
los Médicos egresados en el periodo
2008-2012



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN	5
METODOLOGÍA.....	11
a) Objetivo General	11
b) Objetivos Específicos	11
c) Variables de estudio	12
d) Población y muestra de estudio	13
e) Instrumento de recopilación de datos	14
f) Procesamiento y análisis de los datos	15
RESULTADOS DEL ESTUDIO	17
a) Datos de identificación de los sujetos de estudio.....	17
b) Datos generales de las/ los egresados evaluados.....	18
c) Datos ocupacionales del egresado.....	21
d) Demanda profesional.....	23
e) Desempeño profesional.....	26
f) Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional.....	38
CONCLUSIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	47

INTRODUCCIÓN

La Facultad de Medicina Humana “Dr. Manuel Velasco Suárez” reconoce el compromiso institucional de dar continuidad a la realización de los estudios de egresados para conocer y determinar el impacto de su programa académico en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad, por lo que, con el presente Estudio de Opinión de Empleadores se inserta en la exploración del ámbito laboral en que se desempeñan los egresados titulados de la licenciatura en Médico Cirujano en el período 2008-2012.

Se trabajó con una muestra no probabilística, dirigida e intencional, de 48 jefes inmediatos correspondientes a 37 instituciones o empresas, quienes evaluaron a 122 egresados. Se realizó un análisis descriptivo considerando las frecuencias absolutas, relativas y peso numérico de todas las variables de estudio.

Entre los datos relevantes encontrados resaltan: la pertinencia del programa educativo respecto a las necesidades de los empleadores, y niveles altos de satisfacción sobre el desempeño laboral de los egresados.

Este informe da cuenta del proceso de investigación realizado mediante los siguientes apartados.

En la Justificación se fundamenta la importancia de los estudios de opinión de empleadores dentro de las políticas de educación superior vigentes y las necesidades educativas locales de la propia Facultad.

En el apartado de Metodología se describe el método utilizado, los objetivos, las variables, así como la población y la muestra de estudio, la descripción del instrumento



de recopilación de datos y los procedimientos para el procesamiento y análisis de los resultados.

En una tercera sección se describen los Resultados por cada una de las variables estudiadas, complementando el análisis descriptivo con tablas y gráficos.

Como Conclusiones, a modo de síntesis para generar una mayor discusión al interior del Cuerpo Académico responsable del estudio, se delinearán algunas conclusiones.

Finalmente se agregan las referencias bibliográficas utilizadas y se anexan materiales complementarios, tales como el directorio de los empleadores entrevistados, el instrumento utilizado y las tablas de contingencia que derivan directamente de la captura de los resultados en el programa SPSS.

JUSTIFICACIÓN

Según científicos sociales, actores políticos y agentes financieros, la sociedad contemporánea se caracteriza por una red de relaciones humanas derivada de una interconexión que cubre a todo el planeta, por una innovación tecnológica que acelera el ritmo y la profundidad de las formas de vida cotidiana, y por una transformación antropológica y ecológica derivada de factores sociales, culturales y económicos. Estas características van definiendo nuestra forma de pensar y percibir el mundo y la forma de vivir juntos, que se traducen en cambios en las políticas institucionales a nivel nacional e internacional y en la ruptura de los equilibrios naturales que daban certezas en el pasado. Las condiciones sociales de vida y necesidades actuales que presenta el mercado laboral se han visto modificadas como producto de las nuevas formas y sistemas de trabajo, las tecnologías de la información y la comunicación y las tecnologías de punta que transforman la vida cotidiana y los procesos productivos y de desarrollo social. De acuerdo con Acosta (1998), estos procesos se deben en gran medida a las transformaciones que son "producto de una profunda reestructuración de los patrones de la economía y el comercio internacional que alteraron sustancialmente las antiguas formas de inserción de las economías nacionales en el nuevo orden capitalista internacional" (pp. 116).

En este contexto se ubican la Instituciones de Educación Superior (IES), mismas que tienen que adaptarse a los momentos actuales y dar sentido a su quehacer formativo y educativo a partir de las necesidades sociales y laborales. Están obligadas a adecuar y eficientar los procesos académicos, a fin de que sus egresados desarrollen una formación sólida y útil en el actual contexto social dinámico y cambiante, que les permita acceder a las oportunidades de empleo en las mejores condiciones.

La pertinencia social de los programas educativos de la educación superior en México es uno de los principales retos que enfrentan las Universidades, quienes deben reconocer que requieren formar a sus estudiantes acordes a las demandas de agentes externos como los sectores social y productivo, las políticas educativas y las exigencias de organismos evaluadores y acreditadores, de tal manera que, todo programa educativo pertinente y de calidad deberá ofrecer una formación integral, basada en sólidos valores y conocimientos generales, disciplinares y tecnológicos.

Según Díaz (2012), en México, a partir de la última década del siglo XX se empezaron a impulsar y a priorizar los sistemas de evaluación externa e interna para elevar la calidad de la educación en todos los niveles, incluidos el universitario. Dichas evaluaciones han abarcado un amplio campo de acción tales como la gestión institucional, la infraestructura con la que se cuenta, las características y grado de habilitación académica que presentan los docentes, la internalización de los Programas Educativos, la doble titulación, entre otros aspectos.

Una de las evaluaciones que se le ha exigido a las IES es el de valorar y examinar el grado de pertinencia de su oferta educativa, entendida ésta como la "coherencia entre los contenidos de los programas educativos ofrecidos y las necesidades reales en el ámbito de influencia de la universidad, con el mercado de trabajo y proyectos de desarrollo local, regional y nacional" (SEP-CGUT, 2009:27).

Un estudio o evaluación que permite conocer la pertinencia social de los programas educativos es el Estudio de Opinión de Empleadores (EOE). Para García Ramos, (1989), el estudio de opinión de empleadores, constituye una estrategia específica que procura garantizar la mejora continua de un programa educativo, se le reconoce como una evaluación educativa, ya que puede definirse como una actividad o proceso sistemático y objetivo, de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de interpretarlos, valorarlos y, sobre dicha valoración, tomar

decisiones que permitan establecer una coherencia sistemática en lo que se enseña, en lo que se aprende y de las habilidades desarrolladas por los estudiantes y el contexto y las necesidades sociales que requiere la sociedad contemporánea.

El vínculo de las IES con el desempeño laboral de las personas egresadas, permite realimentar e identificar su responsabilidad con la sociedad y les posibilita conocer sus demandas y necesidades. La opinión que proporcionan los jefes inmediatos, sobre el quehacer profesional de las personas egresadas es considerado como una fuente importante de reflexiones académicas y curriculares de los Programas Educativos que las universidades ofrecen, de los escenarios de desempeño laboral y problemáticas que tienen que abordar, de la capacidad de respuesta desde las competencias personales y profesionales frente a las demandas del entorno, así como de las áreas y temáticas sobre las cuales se podría ofrecer formación continua y avanzada.

La responsabilidad que tienen las IES con sus egresados, es lograr generar espacios efectivos en los cuales se desarrollen acciones conjuntas que le permitan a la misma, conocer el impacto real de sus acciones en la sociedad, así como los ajustes que debe realizar para adecuar sus funciones sustantivas a las necesidades sociales que se observan en la actualidad. Para Ruiz y Molero (2002), es importante disponer de información sistemática y rigurosa acerca de los procesos de inserción y desempeño sociolaboral de los titulados universitarios, tanto para la mejora de las propias instituciones como para dar respuesta a las nuevas demandas sociales.

Según el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, no basta con dar un espacio a los alumnos en las escuelas de todos los niveles; es necesario que la educación forme para la convivencia, los derechos humanos y la responsabilidad social, el cuidado de las personas, el entendimiento del entorno, la protección del medio ambiente, la puesta en práctica de habilidades productivas y, en general, para el desarrollo integral de los seres humanos, en este sentido, se debe asegurar la calidad de la educación en todos los

niveles, sistemas y modalidades para atender y responder a las necesidades concretas de la población del país.

Con respecto a la educación superior, este mismo Programa propone fortalecer su pertinencia para responder a los requerimientos del país, de tal manera que define, entre otras, las siguientes líneas de acción:

- Promover la diversidad de la oferta educativa para que ésta sea pertinente a los distintos requerimientos sociales, ambientales y productivos.
- Fortalecer la cooperación educación-empresa para favorecer la actualización de planes y programas de estudio, la empleabilidad de los jóvenes y la innovación.
- Realizar periódicamente estudios, diagnósticos y prospectivas del mercado laboral para orientar la oferta educativa

En tanto que, el Plan indicativo de Desarrollo 2018, de la Facultad de Medicina Humana "Dr. Manuel Velazco Suárez" (FMH) de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), sostiene que el Programa de Desarrollo Curricular del programa de Licenciatura en Médico Cirujano de la Facultad de Medicina Humana, tiene como objetivo contar con un PE de formación integral actualizado, acorde al desarrollo social del entorno inmediato y que responda a la políticas educativas de globalización, que privilegie las competencias profesionales, la flexibilidad curricular y la movilidad de profesores y alumnos. Por otro lado, está la necesidad de una reestructuración del PE, que inicia su operación en 1993, que favorezca una formación integral de los estudiantes, para atender las problemáticas de salud en el estado y contribuir con el desarrollo social del mismo. Ante esto la planta docente reconoce en el Plan Indicativo, la necesidad de realizar una evaluación a fondo de su plan de estudios vigente y para ello, construye el presente diagnóstico situacional para fundamentar las modificaciones necesarias que le permitan alcanzar mayor pertinencia educativa respecto al contexto concreto de las actividades laborales de sus

egresados. Esta necesidad surge de las recomendaciones realizadas por Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Médica (COMAEM) y de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), organismos acreditadores y evaluadores respectivamente.

En este contexto, los Estudios de Opinión de Empleadores (EOE) son una estrategia muy importante, que ofrecen información sobre aspectos que sirven como parámetros para evaluar la calidad del servicio educativo que se ha brindado a los alumnos. Lo anterior resulta ser de gran relevancia si se está consciente de que una alta proporción de egresados universitarios no dejan simplemente la universidad, sino que se enfrentan a una serie de obstáculos para lograr colocarse en el mercado laboral (Baena, 1999).

Con este estudio los académicos y administrativos de la FMH podrán:

- Hacer propuestas al plan y programas de estudio para adecuarse a las exigencias del mercado laboral.
- Orientar y valorar la pertinencia de la oferta educativa
- Instrumentar mejoras en el programa educativo, que favorezca la formación de los médicos en Chiapas.
- Obtener evidencias para lograr los niveles más elevados en los procesos de evaluación y reacreditar el programa educativo.

Como lo han señalado Alonso, Rodríguez y Nyssen (2009), las instituciones de educación superior no ofrecen una formación acorde a los requerimientos de las empresas y los contextos sociales que se relaciona con la deficiente comunicación entre el mundo de la escuela y el mundo del trabajo, debido a intereses y lógicas distintas entre ambos. En este mismo tenor Mungaray (2001) hace hincapié en que, entre las universidades y los contextos laborales existe una falta de canales adecuados para el intercambio. Según Mota Quintero y De Ibarrola (2012), a las universidades se le acusa de tener una escasa



relevancia productiva, así como una falta de vinculación con problemas sociales y productivos, unidas a la ausencia de procesos sistemáticos sobre la evaluación de su desempeño. De allí, la importancia de reflexionar acerca del significado social que tiene la docencia, la investigación y la difusión del conocimiento que se producen en las universidades.

Por lo anterior se hace necesario que la FMH, incorpore de manera sistemática e institucional una línea de investigación que vincule la vida institucional con los espacios laborales y dé cabida a la opinión de egresados, empleadores y a los grupos poblacionales en donde desarrollan sus actividades profesionales sus egresados, de tal manera que pueda dar cuenta de la coherencia y pertinencia curricular de su Programa Educativo dentro del entorno regional y local.

METODOLOGÍA

El presente Estudio de Opinión de Empleadores (EOE) fue realizado con una metodología de investigación cuantitativa, descriptiva y de campo, con una muestra no probabilista y por conveniencia de 48 jefes inmediatos de 37 instituciones que evaluaron a 122 egresados de la Facultad de Medicina Humana (FMH) de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), calculada bajo la técnica del mayor esfuerzo.

a) Objetivo General

Conocer las percepciones que tienen los jefes inmediatos sobre el desempeño laboral de las/os licenciados en medicina egresados de las generaciones 2008-2012, que permita evaluar el grado de cumplimiento del perfil profesional.

b) Objetivos Específicos

- Explorar las percepciones de los empleadores acerca de la formación y competencias generales de las/os egresados de la Licenciatura en Medicina Humana de la FMH de la UNACH.
- Describir la pertinencia del proceso formativo de las personas egresadas de la Licenciatura en Medicina Humana de la FMH de la UNACH con las necesidades sociales actuales.
- Conocer el grado de satisfacción de los empleadores por el desempeño de las personas egresadas de la FMH que ha contratado.

- Identificar las actividades principales que desarrollan los médicos egresados en las empresas o instituciones.
- Identificar los requisitos de mayor importancia que tienen que cubrir los médicos egresados para ser contratados.
- Identificar las exigencias formativas de las empresas e instituciones para contratar a los médicos.
- Recoger propuestas y recomendaciones para el fortalecimiento de la formación académica de los estudiantes de la Facultad de Medicina de la UNACH.

c) Variables de estudio

Las variables estudiadas fueron las siguientes.

Sexo: hombre o mujer, se toma lo que la persona encuestada anote.

Régimen de la organización donde presta sus servicios el egresado. Se refiere al tipo de financiamiento de la organización que puede ser Pública o privada.

Puesto del egresado. Es el espacio o lugar que ocupa un trabajador en la organización que define su rol y sus responsabilidades. Se toma lo que la persona encuestada anote.

Antigüedad del egresado. Periodo de tiempo que se define desde el momento de ingreso de la persona en la organización hasta el momento de la aplicación del instrumento de investigación. Se toma lo que anote la persona encuestada.

Actividad profesional del egresado. Se refiere a la concreción de los conocimientos y de las capacidades que muestra el egresado como producto de su perfil y formación académica. Pueden ser: Atención Médica, Acciones de Salud Pública, Educación o Docencia, Conservación del Medio Ambiente, otras actividades.

Exigencia académica de la organización para la contratación. Se refiere a los requisitos académicos más importantes exigibles por la organización para ser contratado como médico. Estos son: Título, posgrado, uso de tecnología, uso de idioma extranjero, conocimiento, habilidades, presentación.

Nivel de satisfacción sobre el desempeño laboral. Se refiere al grado de placer o agrado que un jefe tiene de su subordinado como producto de la comparación entre lo esperado de la actividad y la ejecución o logro real alcanzado por éste. Tiene cuatro niveles: Poco satisfecho, satisfecho, muy satisfecho y totalmente satisfecho.

Recomendaciones de mejora profesional. Son las sugerencias que toda persona realiza sobre un objeto o una actividad resultante de una evaluación y tendiente a mejorarla, en este caso se refieren a: Contenidos teóricos, Contenidos metodológicos, Contenidos técnicos, Práctica profesional, Formación ética y humanística.

d) Población y muestra de estudio

Sujetos

Lo constituyen los Jefes inmediatos de egresados en el período 2008-2012 de la Facultad de Medicina Humana de la UNACH que tienen entre 6 meses hasta 5 años de antigüedad en la empresa o institución.

Muestra

Se trabajó con una muestra no probabilística, por conveniencia, dirigida e intencional guiada por el juicio experto de académicos y personal administrativo de la Facultad de Medicina Humana en relación a los empleadores de los médicos egresados. Se utilizó la técnica del mejor esfuerzo a partir de los recursos humanos y técnicos disponibles, la cual consistió en encuestar al mayor número de jefes inmediatos posibles en una ventana de tiempo de seis meses. Para ello se identificaron las instituciones o empresas que cuentan en su plantilla laboral con egresados de la UNACH con las características necesarias para la realización del estudio, resultando una muestra de 48 jefes inmediatos de 37 instituciones o empresas que evaluaron a 122 egresados.

e) Instrumento de recopilación de datos

Para la recopilación de los datos se diseñó un cuestionario conformado por 6 apartados:

- I. Datos de identificación del empleador: información que permite obtener datos para conformar el directorio de empleadores y conocer el régimen jurídico y el tamaño de la institución o empresa para caracterizar el tipo de empresa o institución donde se encuentran laborando las personas egresadas.
- II. Datos generales del egresado: información que permite conocer el número de egresados que laboran en la institución o empresa, así como el sexo, el puesto que desempeñan, el nivel jerárquico en el que se ubican y la antigüedad que tienen en el empleo.

- III. Datos ocupacionales del egresado: información que permite identificar la actividad principal que realizan las personas egresadas en el puesto que desempeñan en la institución o empresa, así como los motivos por los que algunos de ellos han dejado de laborar en esas instituciones o empresas.
 - IV. Demanda profesional: información con la cual se conocen los principales requisitos que deben cubrir las personas egresadas para ocupar un puesto en la institución o empresa contratante.
 - V. Desempeño profesional: información que expresa la opinión que tiene el empleador respecto a la satisfacción en el desempeño profesional de las personas egresadas que laboran en su institución o empresa, considerando habilidades, competencias, valores y actitudes.
 - VI. Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional: información que expresa las recomendaciones que el empleador considera necesarias para mejorar la calidad profesional de las personas egresadas, así como el nivel de satisfacción que tiene en general respecto al desempeño de los médicos egresados de la UNACH que colaboran en su institución o empresa.
- f) Procesamiento y análisis de los datos

Para el procesamiento de los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico informático SPSS en su versión 15.0. Inicialmente se diseñó y elaboró un fichero que incluyó todas las variables tanto de tipo ordinal, nominal como de escala.

Una vez diseñado y elaborado el fichero, se procedió a capturar las respuestas de los instrumentos recabados, mismas que fueron procesadas de acuerdo a las posibilidades del SPSS para convertir los datos en información relevante.

Con estos datos, se realizó un análisis descriptivo utilizando los promedios de los datos absolutos y relativos para las variables ordinales y nominales, y el peso numérico en el caso de las variables por intervalo o razón.

En el caso de las variables que miden niveles de importancia, como en la variable de exigencia académica de la organización para la contratación, se calculó el peso numérico asignando el valor de 10 al criterio de mayor importancia en la escala establecida del 1 al 10 (donde 1 fue el de mayor importancia); el 9 al segundo y así sucesivamente, de tal manera que al valor 1 se le asignó al criterio de menor importancia (que fue el 10).

Para los datos en escala Likert, utilizada para conocer el nivel de satisfacción de los empleadores sobre el desempeño laboral de las/os egresados, se obtuvo la síntesis de las respuestas a través del promedio simple utilizando también el peso numérico de los ítems.

Para darle claridad a la descripción de los resultados, se elaboraron cuadros y gráficas correspondientes.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

a) Datos de identificación de los sujetos de estudio

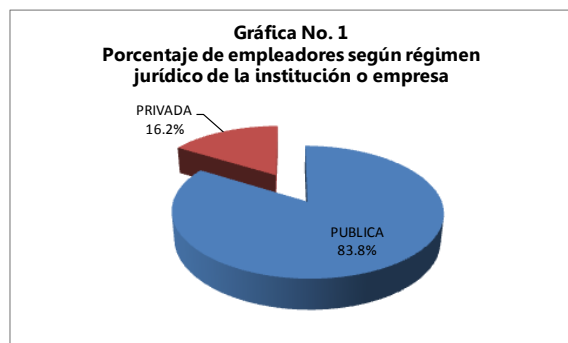
En este EOE participaron 48 jefes inmediatos de las personas egresadas que corresponden a 37 instituciones o empresas del sector salud, todas ellas ubicadas en el estado de Chiapas.

Los puestos de las personas que evaluaron, corresponden a cargos directivos en su mayoría, tales como directores, subdirectores, coordinadores, jefes de enseñanza, jefes de departamento, supervisores y médicos encargados (Tabla No. 1).

Tabla No. 1 Empleadores según puesto del evaluador/a	
Puesto	Cantidad
Coordinador	6
Director	14
Jefe de enseñanza	1
Jefe de departamento	7
Médico encargado	3
Médico general	2
Supervisor	8
Subdirector	3
No específica	4
Total	48

Con relación a las profesiones de dichas personas, se encontraron en orden de importancia médicos generales, médicos especialistas en ginecología, obstetricia, rehabilitación, epidemiología y pediatría y aquellos con estudios de maestría en administración hospitalaria y en salud pública (Tabla No. 2).

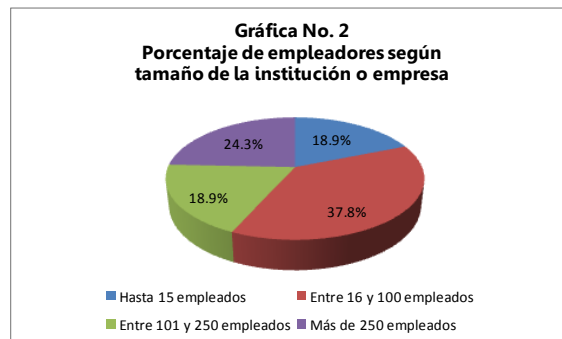
Tabla No. 2 Empleadores según profesión del evaluador/a	
Profesión	Cantidad
Ginecólogo/Obstetra	2
Maestría	2
Médico en rehabilitación	1
Médico epidemiológico	2
Médico pediatra	1
Médico general	39
No específica	1
Total	48



De las 37 instituciones y/o empresas, 31 son del sector público y 6 del privado, mismas que corresponden al 83.8% y 16.2% respectivamente. Lo que puede observarse es que las instituciones públicas son las que más espacios laborales ofertan a los médicos

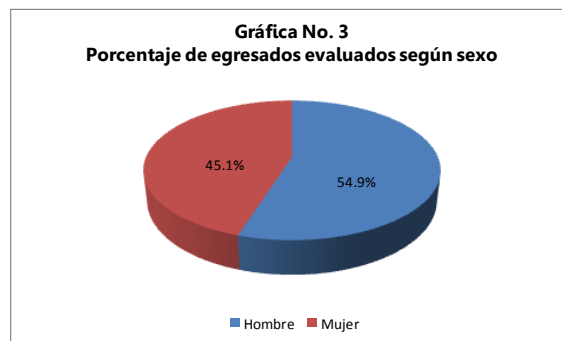
egresados de la FMH (Gráfica No. 1).

De acuerdo al tamaño de estas instituciones y/o empresas, el 24.3% se ubican en la categoría de grandes con más de 250 empleados, el 18.9% son medianas, que tienen entre 101 a 250 empleados, el 37.8% están en el rango de instituciones/empresas pequeñas de entre 16 a 100 empleados y el 18.9% corresponden a micro empresas con hasta 15 empleados (Gráfica No. 2).

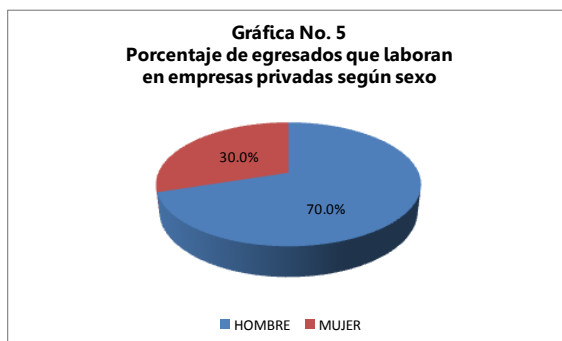


b) Datos generales de las/ los egresados evaluados

Los empleadores que participaron en el estudio evaluaron a un total de 122 egresados de la licenciatura en médico cirujano de las generaciones 2008-2012 que se encuentran actualmente dentro de su plantilla laboral; de éstos 67 son hombres (54.9%) y 55 son mujeres (45.1%) (Gráfica No. 3).

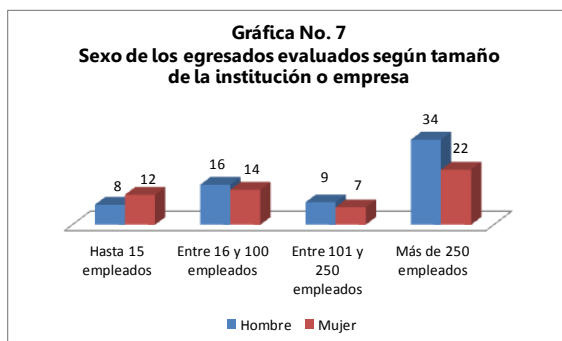
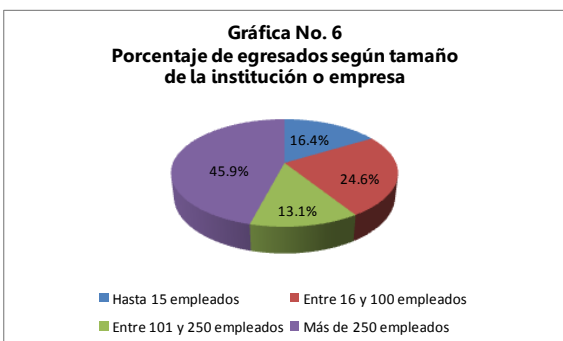


En lo que corresponde a su ubicación laboral, de los 122 médicos evaluados, 102 se encuentran ocupando plazas laborales en las instituciones públicas y los 20 restantes están trabajando en las empresas privadas. En el análisis de su distribución por sexo, en las instituciones públicas se encuentran el 52% de hombres y el 48% de mujeres; mientras que en las empresas privadas un 70% son hombres y 30% son mujeres (Gráficas No. 4 y 5).



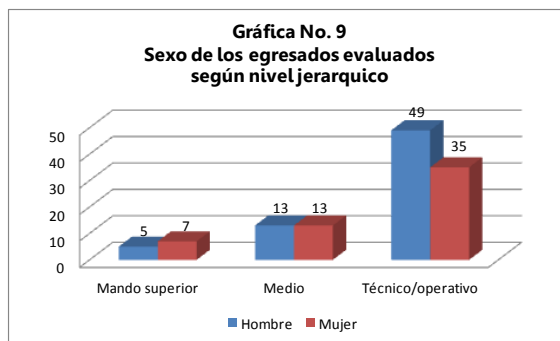
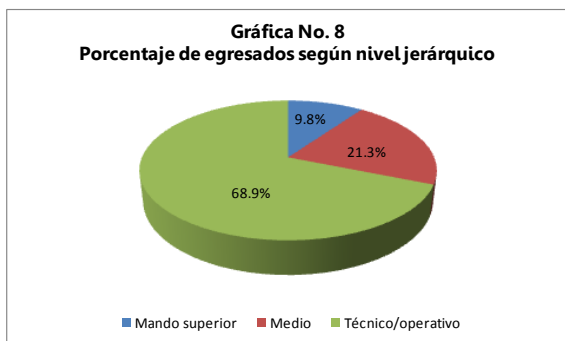
De acuerdo al tamaño de la institución/empresa, el 45.9% de las personas egresadas se encuentran laborando en instituciones o empresas grandes, el 24.6% están en las pequeñas, el 13.1% en las medianas y el 16.4% en las micro empresas (Gráfica No. 6).

En un análisis partiendo del sexo, se observa que los hombres tienen mayor presencia en las instituciones/empresas que tienen más de 250 empleados y las mujeres en las micro, de hasta 15 empleados (Gráfica No. 7).



Con base en la jerarquía organizacional, las personas egresadas se colocan por lo general en el nivel técnico/operativo; sin embargo, existen algunas que se ubican en mandos medios y otras pocas se encuentran en mandos superiores (Gráfica No. 8); es de destacar que 7 de los 12 que se encuentran en el nivel jerárquico de mando superior son mujeres, así mismo se observa una equidad entre hombres y mujeres en los mandos

medios. En los mandos operativos se ubican en mayor cantidad los hombres (Gráfica No. 9).



Acorde al nivel jerárquico, quienes se encuentran en el nivel técnico/operativo por lo general se desempeñan como médicos generales, aunque en menor medida se ubican en puestos de médico de urgencias, médico no familiar, gestor médico, médico en rehabilitación y visitador epidemiológico; quienes se desempeñan en el nivel jerárquico medio ocupan puestos de médico encargado o responsable, especialista, supervisor, jefe de oficina y jefe de servicios médicos; por último, quienes tienen mando superior se ubican en puestos de coordinador médico y de director (Tabla No. 3).

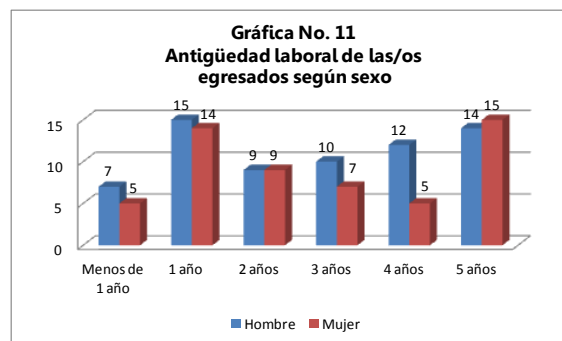
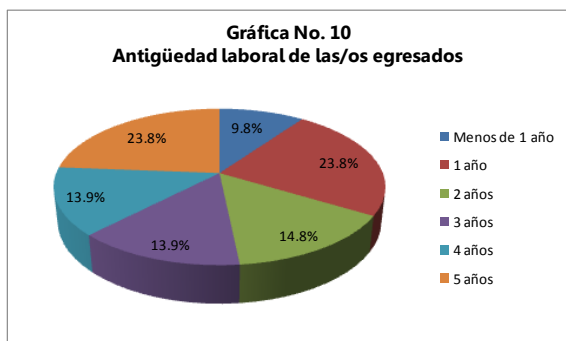
Tabla No. 3
Puesto que desempeñan las/os egresados evaluados

Puesto	Cantidad
Médico general	58
Médico encargado/responsable	16
Médico de urgencias	10
Coordinador médico	9
Especialista	9
Médico no familiar	5
Director	3
Médico de guardia	3
Gestor médico	2
Médico de rehabilitación	2
Supervisor médico	1
Visitador epidemiológico	1
Jefe de servicios médicos	1
Jefe de oficina	2
Total	122

Respecto a la antigüedad de laborar en la institución o empresa, la mayoría de las personas evaluadas tienen más de un año y solo el 9.8% no cuentan aún con el año de servicio. Estos datos nos muestran que las/los médicos contratados han desarrollado un arraigo importante en las instituciones o empresas (Gráfica No. 10).

En este mismo sentido, el comportamiento de la antigüedad según sexo, es muy similar con la única salvedad de que el grosor de las mujeres tienen en su mayoría 5 años, 1

año y 2 años de antigüedad respectivamente; mientras que los hombres tienen en su mayoría una antigüedad de 1 año, 5 años y 4 años respectivamente (Gráfica No. 11)



c) Datos ocupacionales del egresado

De acuerdo a lo señalado por los empleadores, las personas egresadas desempeñan diversas actividades pero principalmente se dedican a las siguientes:¹

- El 72.1% otorga atención médica en clínicas de primer nivel
- El 56.6% realiza acciones de salud pública en el área de epidemiología clínica
- El 32.8% realiza acciones de salud pública en el área de administración de servicios de salud
- El 29.5% otorga atención médica en hospital de segundo nivel
- El 29.5% realiza acciones de salud pública en el área de epidemiología de campo
- El 19.7% realiza actividades de conservación del medio ambiente

En menor medida se desarrollan las siguientes actividades:

- El 6.6% realiza actividades de docencia en educación básica

¹ Los porcentajes que se presentan no hacen un 100%, ya que el evaluador pudo haber seleccionado más de una actividad preponderante por cada persona evaluada.

- El 5.7% realiza actividades de docencia en educación superior
- El 4.9% otorga atención médica en hospital de tercer nivel
- El 3.3% realiza actividades de docencia en educación media

La tabla número 4 concentra de manera detallada la frecuencia con que se presentan las diversas actividades que desarrollan las personas evaluadas.

Tabla No. 4		
Actividad principal que realizan las/os egresados		
A ct i v i d a d	Frecuencia	Porcentaje
1. Otorga atención médica en clínicas de primer nivel	88	72.1%
2. Otorga atención médica en hospital de segundo nivel	36	29.5%
3. Otorga atención médica en hospital de tercer nivel	6	4.9%
4. Realiza acciones de salud pública en el área de epidemiología clínica	69	56.6%
5. Realiza acciones de salud pública en el área de epidemiología de campo	36	29.5%
6. Realiza acciones de salud pública en el área de administración de servicios de salud	40	32.8%
7. Realiza actividades de docencia en educación básica	8	6.6%
8. Realiza actividades de docencia en educación media superior	4	3.3%
9. Realiza actividades de docencia en educación superior	7	5.7%
10. Realiza actividades de conservación del medio ambiente	24	19.7%

Cabe mencionar las actividades de conservación del medio ambiente se refieren a:

- Cloración de agua y desazolve de ríos
- Descacharrización y reforestación
- Manejo de desechos infecciosos

Adicionalmente a su actividad principal, el 6% de las personas evaluadas realizan otras actividades como son gestiones en ayuntamientos municipales y en escuelas.

Los empleadores indicaron además que, con anterioridad su institución o empresa ha contratado egresados de la UNACH y que aquellos que han dejado de prestar sus

servicios han sido motivados por diversas razones, pero en particular debido a que han cambiado de adscripción y que han elegido dar continuidad a su formación académica.

Es importante destacar que, entre las 7 razones identificadas por los empleadores como causas de baja laboral, se encontró el "mal desempeño laboral" en dos instituciones/empresas, que representan el 5.3% (Tabla No.5).

Tabla No. 5		
Causas de baja laboral de las/os egresados		
Razón	Frecuencia	Porcentaje
Cambio de adscripción	12	31.6%
Continuidad de formación	11	26.3%
Mejores propuestas	5	13.2%
Decisión propia	4	10.5%
Cambio de domicilio	3	7.9%
Mal desempeño laboral	2	5.3%
Labor clínica particular	1	2.6%
Total	38	100.0%

d) Demanda profesional

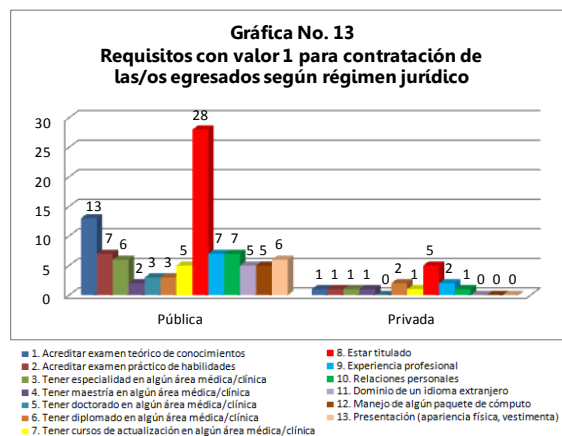
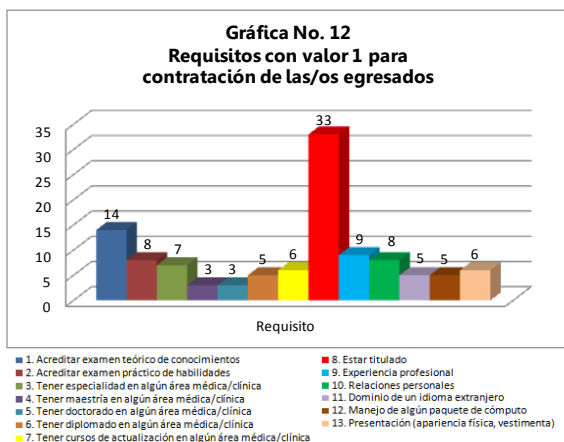
Para conocer los principales requisitos que deben cubrir las personas egresadas para ocupar un puesto en la institución o empresa contratante, se presentaron a los empleadores 13 requisitos para que señalaran el grado de importancia que le dan a cada uno de estos durante su proceso de contratación de personal médico, con una escala de valoración del 1 al 10, siendo el 1 el más importante y el 10 el menos importante.

Los resultados obtenidos se analizan desde dos enfoques, el primero focaliza la frecuencia absoluta con que los empleadores ubican cada requisito en la escala del 1 al 10 sin considerar que el mismo requisito pudo haber sido ubicado con un valor diferente por otros empleadores. El segundo focaliza el peso numérico que alcanza cada requisito y que permite ubicarlo en una posición jerárquica absoluta respecto a la totalidad de requisitos, lo cual da cuenta del nivel de importancia general que tiene

dicho requisito entre la población de estudio; el peso numérico considera que un mismo requisito pudo haber sido ubicado en diferentes valores de la escala establecida del 1 al 10.

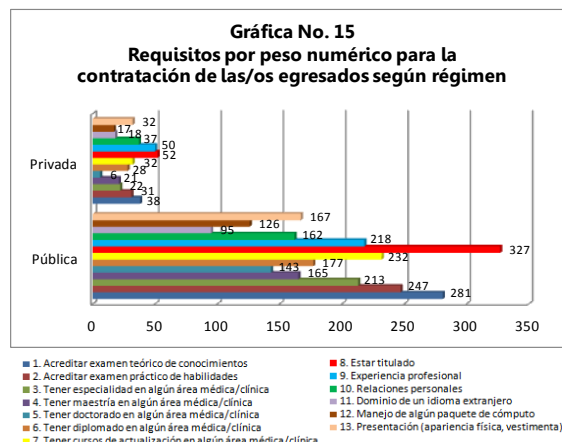
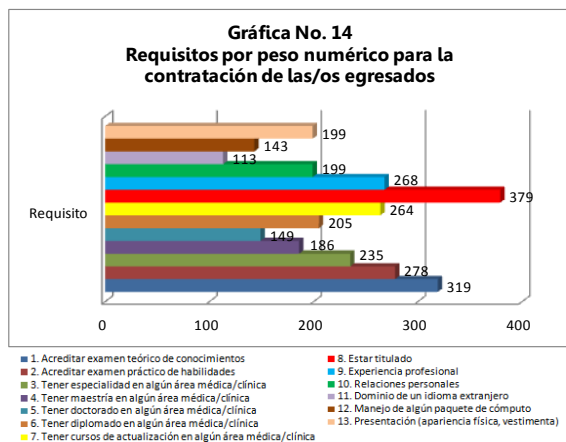
En el análisis de la frecuencia absoluta, encontramos lo siguiente.

- ✓ Los tres requisitos que son valorados con mayor frecuencia como el más importante para la contratación del personal médico son: en primer lugar estar titulado, en segundo lugar acreditar examen teórico de conocimientos y en tercer lugar la experiencia profesional (Gráfica No. 12).
- ✓ Asimismo, se observa que las instituciones públicas le dan mayor importancia a la condición de ser titulados, a acreditar el examen teórico de conocimientos, acreditar examen de práctico de habilidades, contar con experiencia y tener relaciones personales; por el contrario las empresas privadas ubican en los primeros lugares de importancia a la titulación, a los diplomados que tengan en algún área médica/clínica y a la experiencia profesional (Gráfica 13).



En el análisis a partir del peso numérico encontramos lo siguiente.

- ✓ Los requisitos con mayor peso numérico entre la población de estudio son: en primer lugar que estén titulados, en segundo lugar que acrediten un examen teórico de conocimientos, en tercer lugar que acrediten un examen práctico de habilidades, en cuarto lugar que cuenten con experiencia profesional y en quinto lugar que hayan participado en cursos de actualización en algún área médica/clínica.
- ✓ Los requisitos tales como tener un doctorado en algún área médica/clínica, saber manejar algún paquete de cómputo o tener dominio de un idioma extranjero no son factores importantes para las instituciones/empresas estudiadas que definan la contratación o no de los médicos candidatos (Gráfica 14).
- ✓ Considerando el régimen jurídico, se puede observar que para las instituciones públicas, el mayor peso numérico recae en estar titulado y en acreditar un examen de conocimientos teórico y un examen práctico de habilidades; mientras que las empresas privadas además de solicitar que sean titulados y que acrediten un examen de conocimientos teóricos también les interesa que cuenten con experiencia (Gráfica 15).



- ✓ Adicional a los requisitos enumerados para ser valorados, algunos de los empleadores señalaron que también toman en cuenta para la contratación de su personal el deseo de trabajar de éstos y la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.

e) Desempeño profesional

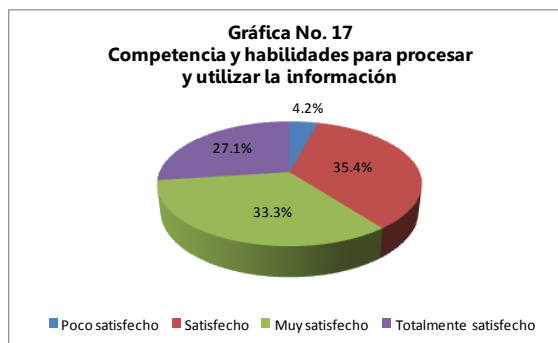
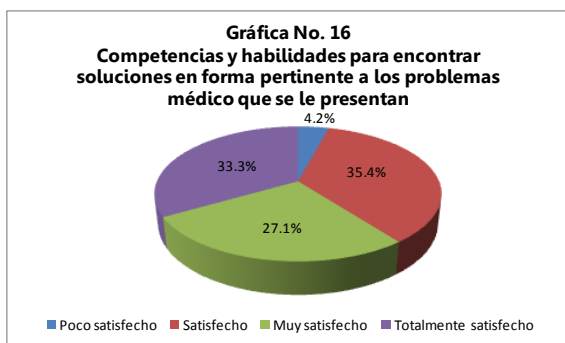
Con la finalidad de conocer el nivel de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño profesional de las/os médicos egresados de la Facultad de Medicina Humana que están desempeñándose actualmente en su institución o empresa, se les presentó una escala tipo Likert integrada con 26 ítems, con valores del 1 al 4, donde 1 es equivalente a *Poco satisfecho*, 2 a *Satisfecho*, 3 a *Muy satisfecho* y 4 a *Totalmente satisfecho*.

Los resultados obtenidos se analizan desde dos enfoques, el primero describe la distribución de frecuencias en las respuestas obtenidas en cada uno de los aspectos de desempeño profesional evaluados. El segundo muestra el nivel de satisfacción por cada uno de los aspectos evaluados, el cual se obtiene al realizar la síntesis de las respuestas por promedio simple según el peso numérico de las mismas.

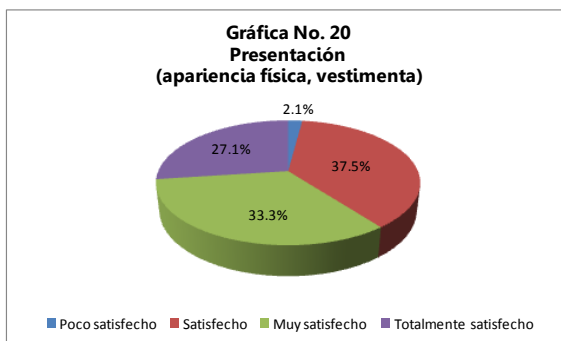
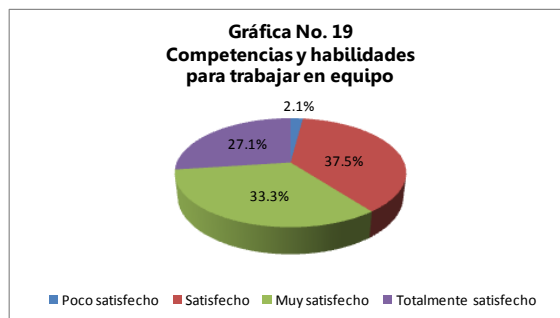
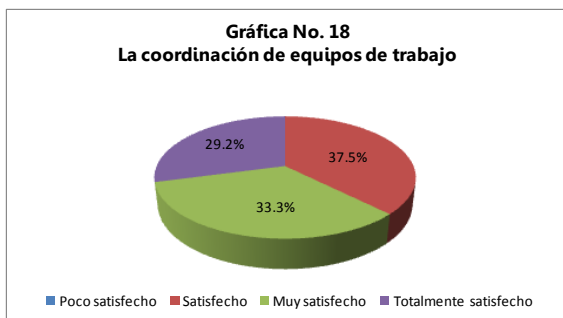
Es importante aclarar que los resultados obtenidos en esta sección no se desagregan en un análisis por sexo debido a que, dada la naturaleza de este tipo de estudios, los empleadores expresan una opinión promedio acerca del desempeño de las personas que evalúan, no de manera individual.

El análisis por distribución de frecuencias permite observar los siguientes resultados.

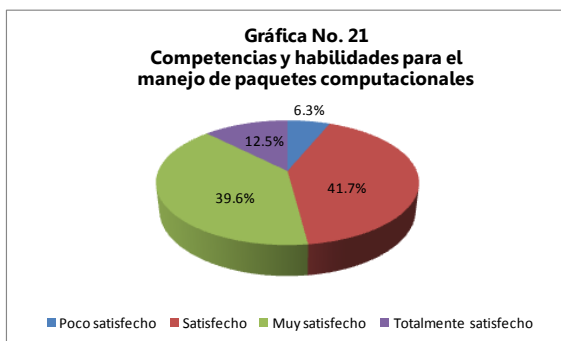
- ✓ En cuanto a las competencias y habilidades de las/los médicos contratados, se encontró, que el mayor porcentaje de los empleadores (35.4%) dijeron sentirse satisfechos con sus competencias y habilidades para encontrar soluciones en forma pertinente a los problemas médicos que se les presenta. Es de resaltar que únicamente el 4.2% manifiesta que se encuentra poco satisfecho, en este sentido, los empleadores en su mayoría están de satisfecho a totalmente satisfecho en este rubro (Gráfica No. 16).
- ✓ Al evaluar las competencias y habilidades para procesar y utilizar la información, se observa la tendencia de que están de satisfecho a totalmente satisfecho (Gráfica No. 17).



- ✓ En las gráficas No. 18, 19 y 20 podemos observar claramente altos porcentajes de empleadores satisfechos con la coordinación de equipos de trabajo, con las competencias y habilidades para trabajar en equipo, y con la presentación (apariencia física y vestimenta). Sólo en estas últimas encontramos un porcentaje de 2.1% que hace referencia a poca satisfacción.

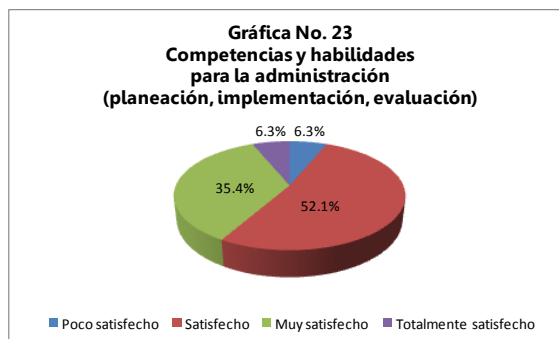
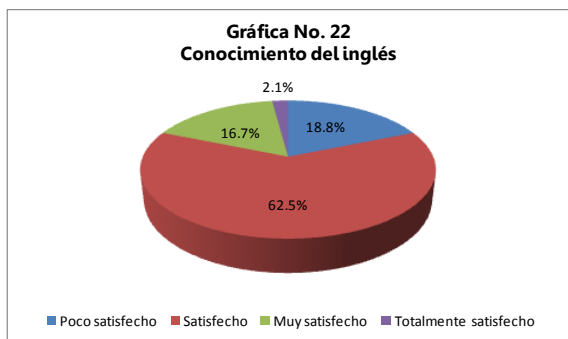


- ✓ El 41.7% de los empleadores están satisfechos con las competencias y habilidades para el manejo de paquetes computacionales. Sin embargo, un 6.3% se manifiesta poco satisfecho (Gráfica No. 21).

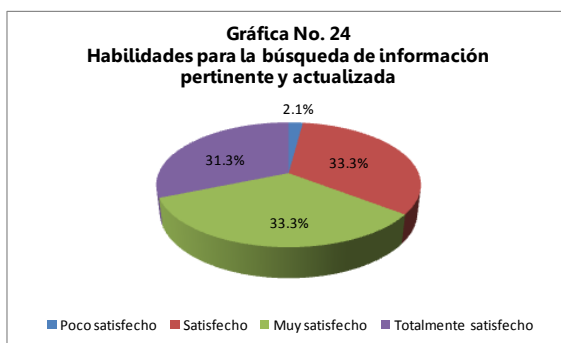


- ✓ Un poco más del 60% de los empleadores dijeron estar satisfechos con el conocimiento del inglés aunque un porcentaje importante de ellos (18.8%) se manifiesta poco satisfecho. Este último dato sugiere poner atención en este rubro (Gráfica No. 22).

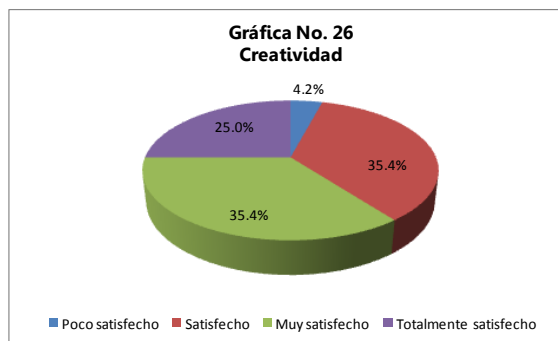
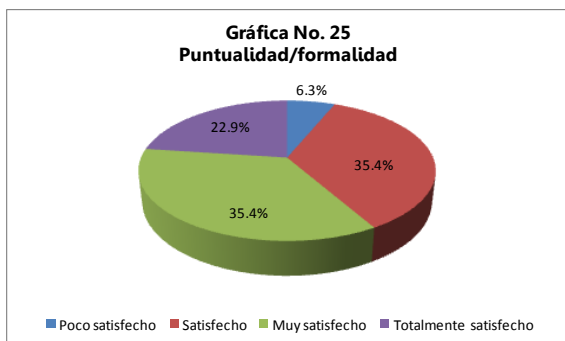
- ✓ Con relación a las competencias y habilidades para la administración (planeación, implementación, evaluación), se observan altos porcentajes de empleadores que afirman estar entre satisfecho y muy satisfecho (Gráfica No.23).



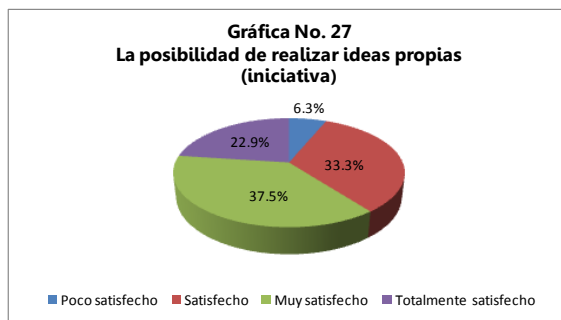
- ✓ Las habilidades de las personas egresadas para la búsqueda de información pertinente y actualizada, son evaluadas desde satisfecho hasta muy satisfecho en porcentajes muy similares, de tal manera que sólo el 2.1% sostiene que está poco satisfecho en este aspecto (Gráfica No.24).



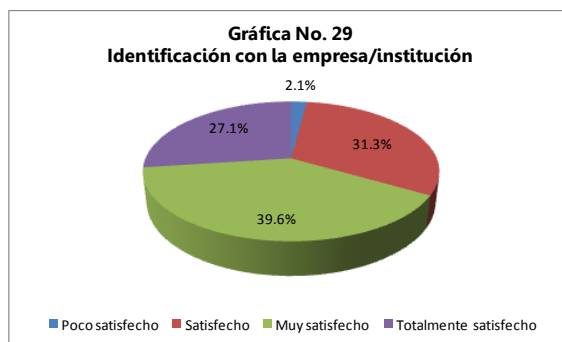
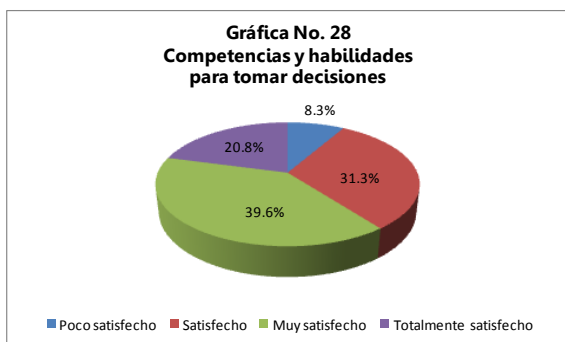
- ✓ El 35.4% de los empleadores señalan estar muy satisfechos con los aspectos de puntualidad/formalidad y con la creatividad. Aunque en el aspecto de la puntualidad/formalidad encontramos que el 6.3% se encuentra poco satisfecho (Gráfica No.25), y el 4.2% lo está con la creatividad (Gráfica No.26).



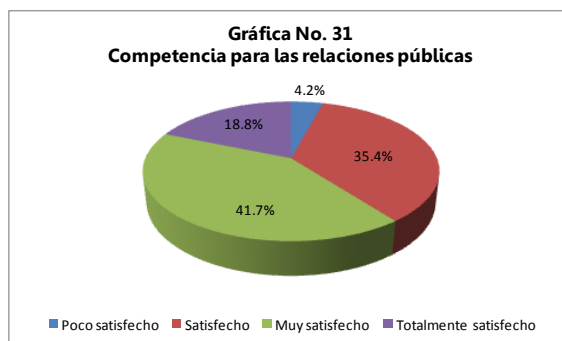
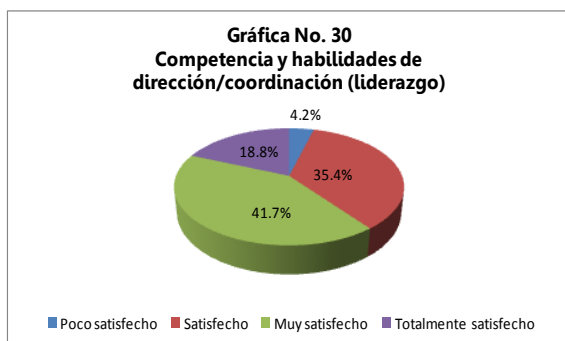
- ✓ El 37.5% de los empleadores se encuentra muy satisfecho con la iniciativa que demuestran en su desempeño laboral las/os egresados contratados, que implica la posibilidad de realizar sus propias ideas, y sólo el 6.3% se encuentra poco satisfecho en este rubro (Gráfica No.27).



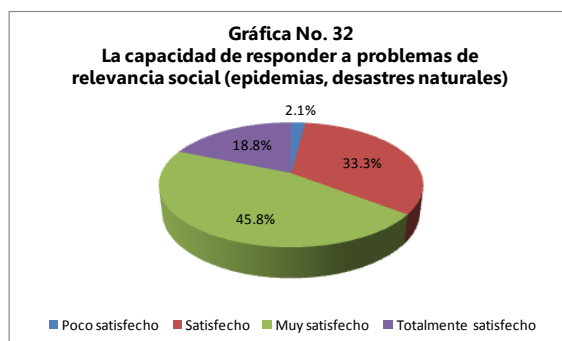
- ✓ En lo que respecta a las competencias y habilidades para tomar decisiones, encontramos que los porcentajes más significativos se ubican en muy satisfecho y satisfecho con 39.6% y 31.3% respectivamente. El porcentaje más bajo corresponde a poco satisfecho con un 8.3% (Gráfica No. 28).
- ✓ En lo que corresponde al nivel de satisfacción que perciben los empleadores en cuanto a la identificación de las/os médicos contratados con la empresa e institución, se observa en general, que el 39.6% se encuentra muy satisfecho y solo el 2.1% se manifiesta poco satisfecho (Gráfica No. 29).



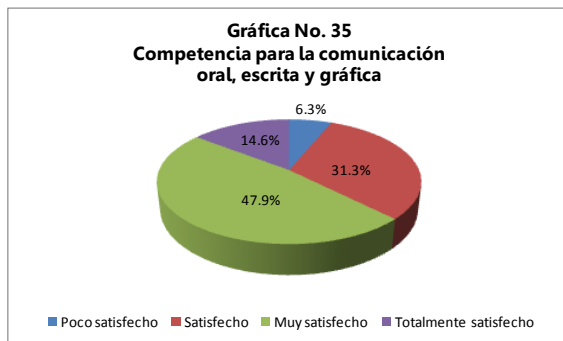
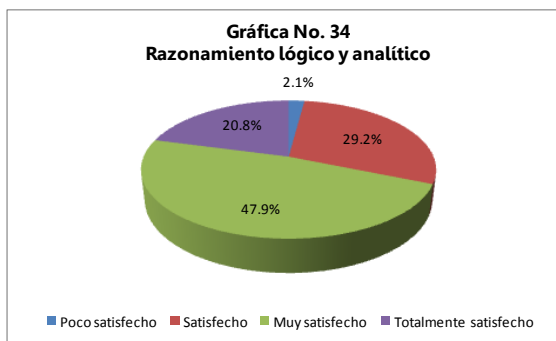
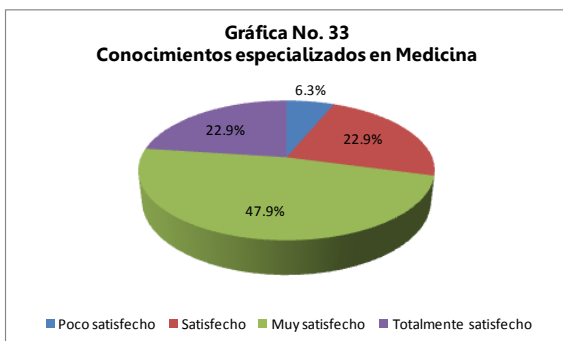
- ✓ 20 de los 48 empleadores participantes, que representan el 41.7% de la población estudiada, se sienten muy satisfechos con las competencias y habilidades de las/os médicos contratados en dirección/coordiación (liderazgo) y en relaciones públicas. Sólo el 4.2% de ellos se manifiestan pocos satisfechos en estos rubros (Gráficas No. 30 y 31).



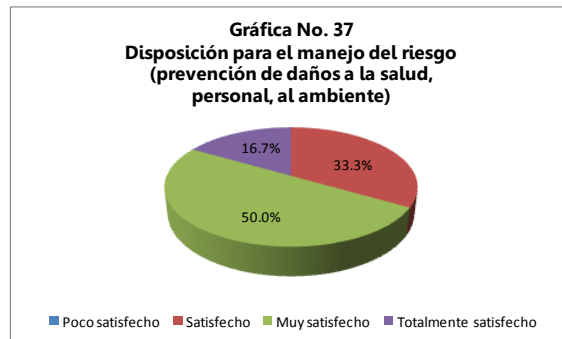
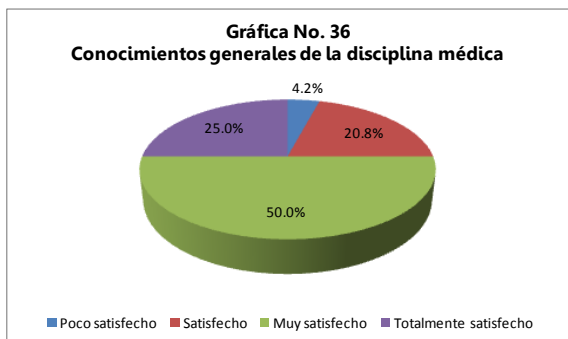
- ✓ El 45.8% de los empleadores están muy satisfechos con la capacidad de las/os médicos contratados para responder a problemas de relevancia social (epidemias, desastres naturales). Sólo el 2.1% se encuentra poco satisfecho, el resto se ubica en satisfecho y totalmente satisfecho (Gráfica No. 32).



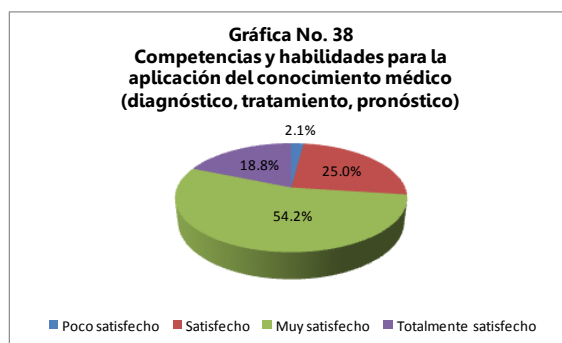
- ✓ En cuanto a los conocimientos especializados en medicina, el razonamiento lógico y analítico y la competencia para la comunicación oral y escrita, el 47.9% de los empleadores se sienten muy satisfechos. El 6.3% sostiene que están poco satisfecho sobre los conocimientos especializados y la comunicación oral y escrita (Gráficas No. 33 y 35), y solo el 2.1% lo está en el razonamiento lógico y analítico (Gráfica No. 34).



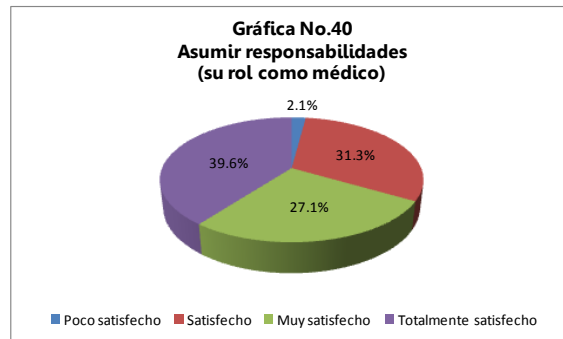
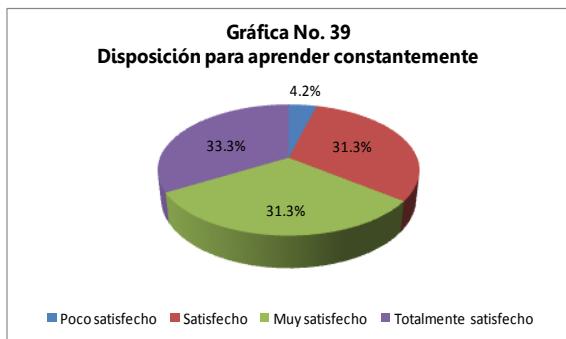
- ✓ La mitad de los empleadores señalaron estar muy satisfechos con los conocimientos generales de la disciplina médica que poseen las/os médicos contratados, un reducido porcentaje de ellos manifiesta que se encuentra poco satisfecho (4.2%) (Gráfica No. 36). En cuanto a la disposición para el manejo del riesgo (prevención de daños a la salud, personal y al ambiente) el 100% de los empleadores se encuentran de satisfecho a muy satisfecho, ninguno de ellos se encuentra poco satisfecho, aunque en el nivel más alto deseable, que es el estar totalmente satisfecho, solamente lo está el 16.7% (Gráfica No. 37).



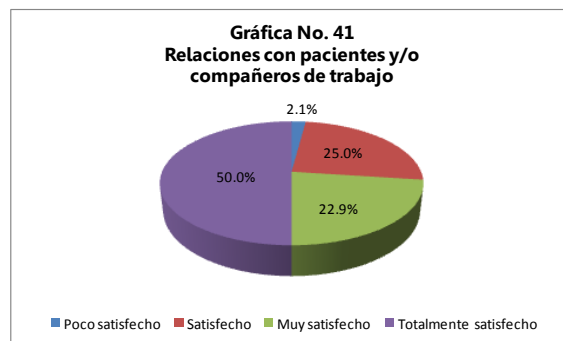
- ✓ 26 de los 48 empleadores que representan el 54.2%, dijeron estar muy satisfechos con las competencias y habilidades que tienen las/os médicos contratados para la aplicación del conocimiento médico (diagnóstico, tratamiento, pronóstico), un reducido porcentaje de ellos se encuentra poco satisfecho (2.1%), el resto se encuentran satisfecho (25.0%) y totalmente satisfecho (18.8%) (Gráfica No. 38).



- ✓ Un poco más de un tercio de los empleadores se manifiestan totalmente satisfechos, satisfechos y muy satisfechos (33.3%, 31.3% y 31.3% respectivamente) sobre la disposición que tienen sus contratados/as para aprender constantemente y sólo el 4.2% están poco satisfechos (Gráfica No. 39).
- ✓ En lo que se refiere a asumir responsabilidades (su rol como médico), el 39.6% de los empleadores señalaron sentirse totalmente satisfecho, el 27.1% muy satisfecho, el 31.3% satisfecho y únicamente el 2.1% dijo sentirse poco satisfecho (Gráfica No. 40).

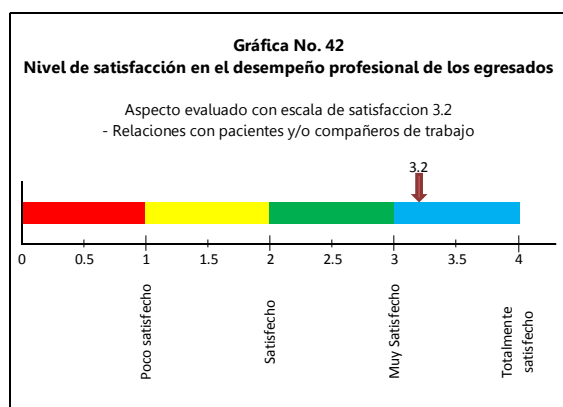


- ✓ El 50% de los empleadores se encuentran totalmente satisfechos con la relación que tienen las personas egresadas con los pacientes y/o compañeros de trabajo. El porcentaje de los que se encuentran poco satisfecho es reducido (Gráfica No. 41).



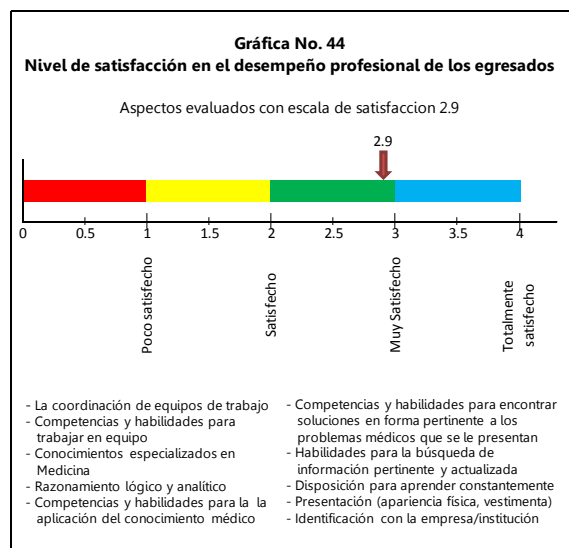
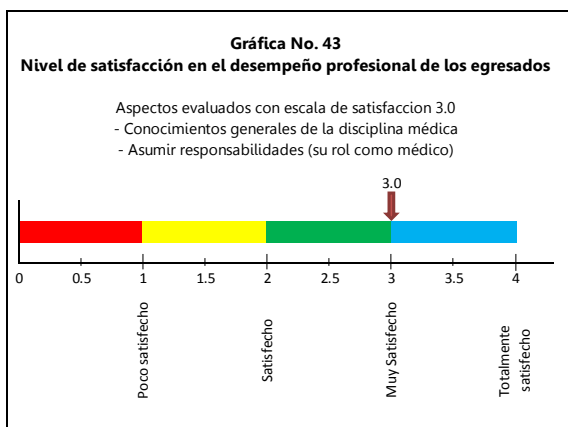
El análisis del nivel de satisfacción permite observar los siguientes resultados, considerando que la escala establecida va de 0 a 4 puntos, donde 0 es ausencia de satisfacción y 4 es el nivel máximo de total satisfacción.

- ✓ El aspecto de desempeño de las/os médicos egresados de la Facultad de Medicina Humana, contratados por las instituciones/empresas estudiadas, mejor evaluado fue: relaciones con pacientes y/o compañeros de trabajo, con un valor de 3.2, que lo posiciona por encima del nivel de muy satisfecho (Gráfica No. 42).

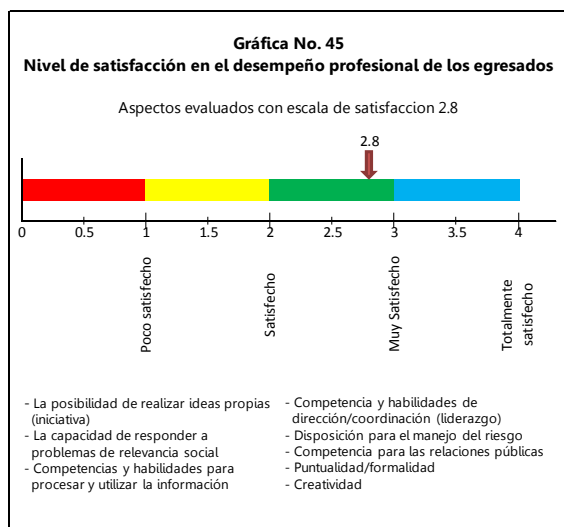


- ✓ En dos aspectos los empleadores se encuentran en el límite superior del nivel muy satisfecho, los cuales son asumir responsabilidades (su rol como médico) y conocimientos generales de la disciplina médica, ya que ambos obtuvieron el valor de 3.0 (Gráfica No. 43).

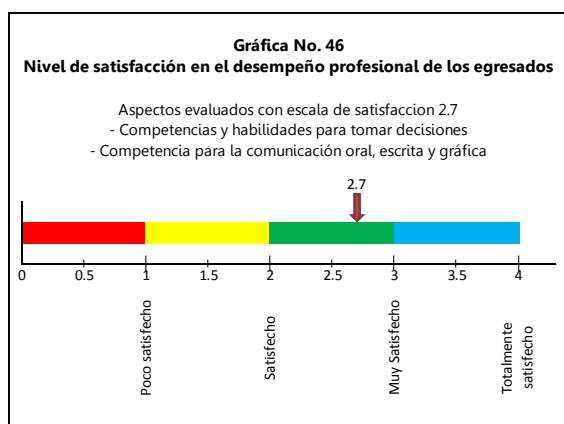
- ✓ Aspectos del desempeño profesional tales como: la coordinación de equipos de trabajo, competencias y habilidades para trabajar en equipo, conocimientos especializados en Medicina, razonamiento lógico y analítico, competencias y habilidades para la aplicación del conocimiento médico (diagnóstico, tratamiento, pronóstico), competencias y habilidades para encontrar soluciones en forma pertinente a los problemas médicos que se le presentan, habilidades para la búsqueda de información pertinente y actualizada, disposición para aprender constantemente, presentación (aparición física, vestimenta, e identificación con la empresa/institución, alcanzaron el valor de 2.9, que los ubica un grado abajo del nivel superior de muy satisfecho (Gráfica No. 44).



- ✓ Los aspectos del desempeño profesional como: la posibilidad de realizar ideas, la capacidad de responder a problemas de relevancia social, competencia y habilidades para procesar y utilizar la información, competencia y habilidades de dirección/coordiación (liderazgo), disposición para el manejo de riesgo, competencia para las relaciones públicas, puntualidad/formalidad, y creatividad, obtuvieron un valor en la escala de satisfacción del empleador de 2.8, que los ubica dos grados abajo del nivel superior de muy satisfecho (Gráfica No. 45).

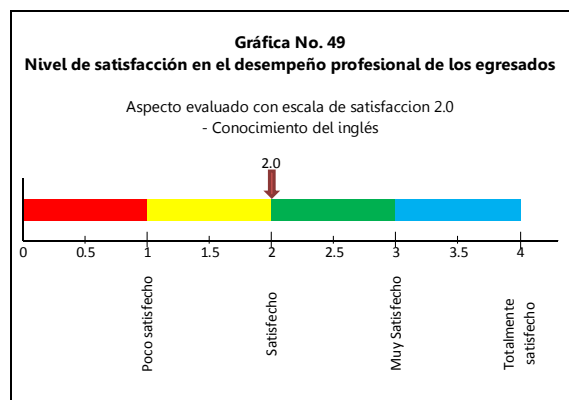
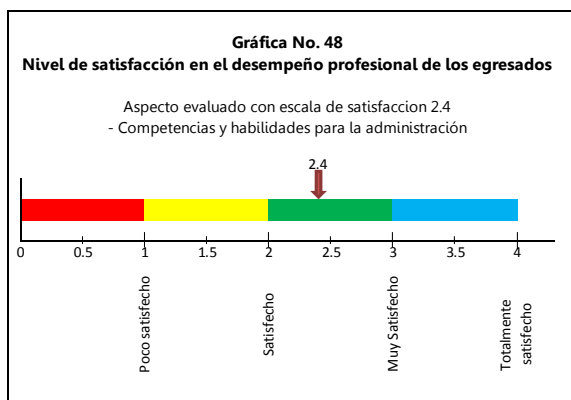
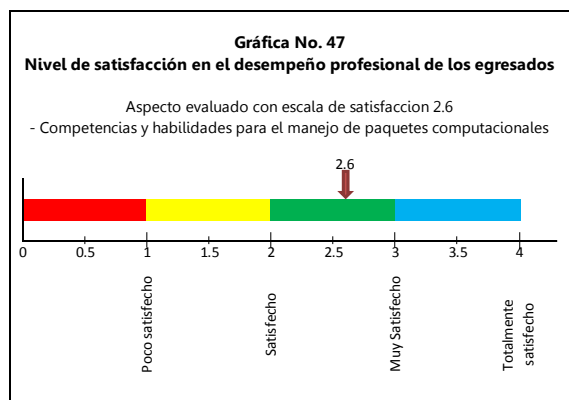


- ✓ Los empleadores expresan un nivel de satisfacción de 2.7 respecto a las competencias y habilidades para tomar decisiones y a las competencias para la comunicación oral, escrita y gráfica, posicionándolos tres grados abajo del nivel superior de muy satisfecho (Gráfica No. 46).



- ✓ El aspecto del desempeño profesional relativo a: competencias y habilidades para el manejo de paquetes computacionales, presenta un nivel de satisfacción de 2.6, cuatro grados abajo del nivel superior de muy satisfecho (Gráfica No. 47).

- ✓ Uno de los aspectos con nivel de satisfacción mas bajos son las competencias y habilidades para la administración, que presenta un valor de 2.4, por lo que se ubica más cercano al nivel de satisfecho (Gráfica No. 48).
- ✓ El aspecto con el menor nivel de satisfacción para los empleadores, es el conocimiento del inglés, ya que presenta un valor de 2.0 que lo ubica en el límite del nivel de satisfecho, siendo el más cercano al nivel de poco satisfecho. (Gráfica No. 49).



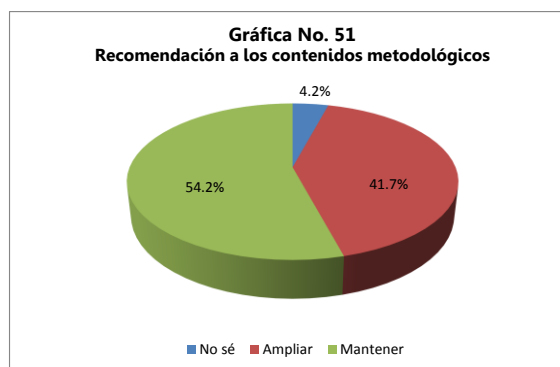
f) Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional

Con la finalidad de conocer la opinión de los empleadores respecto a la calidad profesional de las personas egresadas y conocer las recomendaciones de éstos para mejorar el perfil de formación profesional, se plantearon 5 aspectos a evaluar:

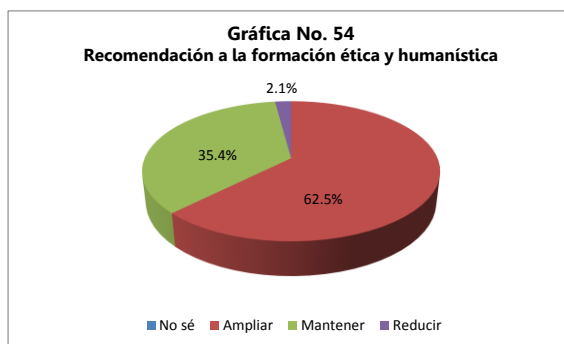
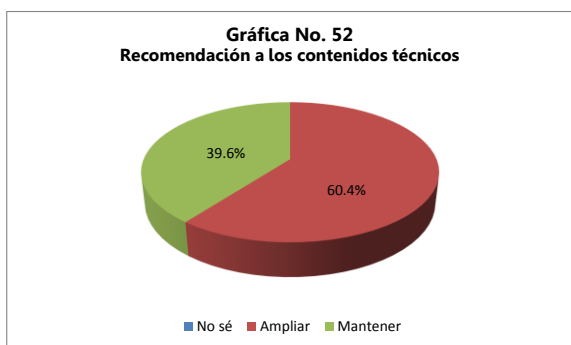
1. Contenidos teóricos,
2. Contenidos metodológicos,
3. Contenidos técnicos,
4. Práctica profesional,
5. Formación ética y humanística.

Como resultado de lo anterior y tomando en consideración la frecuencia en las respuestas, se obtuvo lo siguiente:

- ✓ En lo que se refiere a los contenidos teóricos, el 54.2% de los empleadores señalaron que deben ser ampliados, los demás opinan que deben mantenerse (Gráfica No. 50).



- ✓ Respecto a los contenidos metodológicos, el 54.2% de los empleadores mencionaron que deben mantenerse, el 41.7% opina que debe ampliarse, mientras que el 4.2% afirmó no saber qué opinar (Gráfica No. 51).
- ✓ El 60.4% de los empleadores recomiendan que los contenidos técnicos deben ampliarse y el resto que deben mantenerse (Gráfica No. 52).
- ✓ Para el 56.3% de los empleadores, es necesario que se amplíe la práctica profesional y para los demás debe mantenerse. (Gráfica No. 53).
- ✓ El 62.5% de los empleadores consideran que deben ampliarse los aspectos relativos a la formación ética y humanística dentro de la formación de las personas egresadas, el 35.4% opina que deben mantenerse y el 2.1% expresó que deben reducirse (Gráfica No. 54)



✓ Los empleadores realizaron las siguientes propuestas de contenidos teóricos para mejorar el perfil de formación profesional de las/los médicos de la Facultad de Medicina Humana.

- Niño sano y desarrollo del niño
- Sistema asistencial en salud y gerencia médica
- Incorporar la perspectiva de la epidemiología actual y salud pública
- VIH/SIDA
- Actualizar la bibliografía en base a evidencias
- Ampliar programas de estudios y que estos vayan encaminados al día
- Relaciones interpersonales
- Aspectos legales del ejercicio de la Medicina
- Administración de servicios asistenciales y gerencia en los servicios de salud
- Agregar radiología
- Profundizar en tópicos de cada especialidad

✓ Las propuestas que hicieron los empleadores a los contenidos metodológicos son las siguientes.

- Reforzar implicaciones de la metodología
- Mejorar la interacción y trabajo en equipo
- Realizar planes tácticos
- Fortalecer la información en base a métodos de investigación, apertura de campos de investigación clínica
- Mejorar las estrategias didácticas
- Actividad en servicio público administrativo y gerencial
- Implementar sesiones departamentales
- Implementar un módulo de urgencias

✓ Los empleadores proponen las siguientes incorporaciones a los contenidos técnicos.

- Técnicas de consejería y relación médico-paciente
- Que los estudiantes aprendan a utilizar las redes de comunicación y conocer las guías de manejo y actualización en revistas
- Facilitar la visita de los estudiantes a hospitales a nivel nacional
- Promover y facilitar el intercambio académicos en salud pública
- Implementar cursos teórico prácticos básicos de enfermería
- Que desde el ingreso a la facultad inicien con análisis de casos para un mejor razonamiento y aprendan clínicamente a hacer diagnósticos
- Facilitar los intercambios estudiantiles a otras universidades

✓ Los empleadores proponen lo siguiente para mejorar la formación ética y humanística de las personas egresadas.

- Fortalecer la currículum en el aspecto de bioética
- Agregar al plan de estudio materias como psicología médica e interculturalidad
- Perspectiva igualdad de género y derechos humanos
- Incluir ética médica y tanatología
- Fomentar y ahondar más en la relación médico paciente
- Enseñar las normas oficiales y cuestiones de calidad ya que es parte del sistema de salud
- Mantener en toda la carrera los valores ya que cada vez salen más insensibles
- Enfatizar en ética profesional

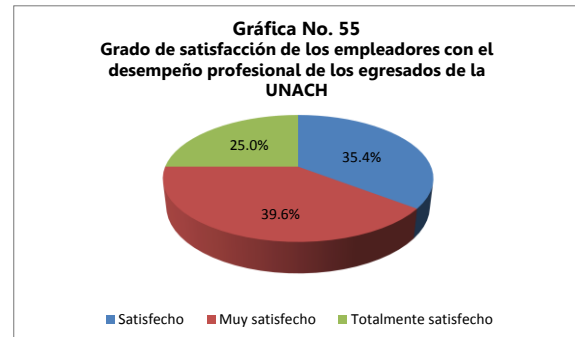
✓ Las opiniones de mejora a la práctica profesional que los empleadores expresan son las siguientes:

- Tener práctica un poco más cercana a los pacientes
- Cursos-talleres (prácticas)
- Generar espacios de participación social
- Dar énfasis a programas prioritarios de combate a la pobreza y marginación
- Que los practicantes cursen por hospitales donde puedan adquirir habilidades para desarrollar y adquirir seguridad.
- Dar énfasis al desarrollo de habilidades médicas para el diagnóstico
- En el aspecto de la atención primaria a la salud, aspectos preventivos
- Acudir a pre internado e internado
- Mayor capacitación práctica durante su formación
- Iniciar las prácticas clínicas desde primer semestre y aumentar las horas de dicha actividad de manera diaria
- Los médicos egresados deben realizar servicio social en comunidades no en la ciudad, debido a que en la ciudad tienen la herramienta y en la comunidad pueden desarrollar mayor habilidad para el diagnóstico clínico.

✓ Adicional a las propuestas a los aspectos referidos anteriormente, realizaron las siguientes recomendaciones:

- Actualización médica continua
- Ampliación general de conocimientos en todas las áreas

Finalmente, del total de empleadores entrevistados, el 39.6% indicaron que, en términos generales, se encuentran muy satisfechos con el desempeño de los médicos egresados de la UNACH que tienen laborando en su institución o empresa; mientras que el 25% se encuentra totalmente satisfecho y el 35.4% dicen sentirse satisfechos (Gráfica No. 55).



CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados descritos en el apartado anterior, se puede concluir lo siguiente.

- No existe diferencia importante en la distribución por sexo de las personas egresadas de la Facultad de Medicina Humana contratadas en las instituciones/empresa de este estudio.
- Los médicos se ubican en la mayoría en las instituciones públicas.
- Las actividades y responsabilidades asumidas y asignadas dentro de las organizaciones tienen una alta correspondencia con el perfil profesional de la licenciatura, esto indica que están respondiendo a las necesidades concretas de las organizaciones y a las problemáticas de la población.
- Se muestra claramente que los empleadores dan mucha importancia a la titulación, misma que se asocia de manera importante a los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos de la formación.
- Un dato relevante que se puede observar es la importancia que se le otorga a las habilidades en torno a las relaciones personales en el quehacer profesional del egresado.
- Se observa un nivel alto de satisfacción de los jefes de las personas evaluadas por su desempeño laboral.

- De acuerdo al nivel de satisfacción de los empleadores, las áreas de oportunidades que tiene la Facultad de Medicina Humana, en orden de importancia, son la promoción, el fortalecimiento y/o fomento en sus alumnos de:
 - ✓ Competencias y habilidades para el manejo de paquetes computacionales.
 - ✓ Competencias y habilidades para la administración.
 - ✓ El conocimiento del inglés.
 - ✓ Habilidades para tomar decisiones.
 - ✓ Competencias para la comunicación oral, escrita y gráfica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta A. (1998). *Cambio institucional y complejidad emergente de la Educación Superior en América Latina*. Perfiles Latinoamericanos 12. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México D. F. pp. 109-140.
- Alonso, L., Rodríguez C., y Nyssen J. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa entorno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Ed. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid, España. pp. 1-58.
- ANUIES (2003) Esquema básico para estudios de egresados. México.
- Baena, G. (1999). *Calidad y Educación Superior. Los retos para el tercer milenio*. México: Ariel.
- Cuesy, M. y Jiménez, T. (2010) Estudio de empleadores, médicos egresados de la UNACH. México: UNACH.
- Díaz Pérez, C. *Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento*. Estudio sobre las personas egresadas del cucea. Revista de la Educación Superior. Vol. XLI (1), No. 161. Enero - Marzo de 2012, pp. 9-30
- Facultad de Medicina Humana "Dr. Manuel Velazco Suárez". Plan indicativo de Desarrollo 2018. UNACH. Documento.
- García Ramos J.M., (1989). *Bases pedagógicas de la evaluación*, Editorial Síntesis, Madrid.



Mota Quintero, A. y De Ibarrola M. (2012). *Las competencias como referentes curriculares: el proceso de traducción de lo laboral a la formación en las Universidades Tecnológicas*. Revista de la Educación Superior. Vol. XLI (4), No. 164. Octubre - Diciembre de 2012, pp. 35 – 55.

Mungaray A. L. (2001). *La educación superior y el mercado de trabajo profesional*". Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 3, No. 1, 2001, pp. 54-66.

Ruiz, J. y Molero, D. (2002). *La inserción laboral de los titulados universitarios dentro de un plan global para la mejora de la calidad de la universidad*. Bordón, nº. 54, pp. 151- 183.

Secretaría de Educación Pública, SEP. 2013. *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. México D.F.

SEP-CGUT. (2003). *Modelo de Evaluación de la Calidad*. Subsistema de Universidades Tecnológicas. México: Secretaría de Educación Pública.



ANEXOS

- a) Directorio de empleadores participantes en el EOE
- b) Cuestionario de opinión
- c) Oficio de presentación
- d) Tablas de frecuencia y contingencia obtenidas del SPSS