

Dirección General de Desarrollo Académico
Coordinación del Sistema de Licenciatura



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

Estudio de Opinión de Empleadores

Licenciatura en Nutrición

Facultad de Medicina

Noviembre, 2011

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	3
VISIÓN A FUTURO	5
METODOLOGÍA	7
OBJETIVOS	7
DIMENSIONES	8
POBLACIÓN	8
INSTRUMENTO	9
<i>Descripción del instrumento</i>	9
PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN	11
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	11
DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE RESULTADOS	12
I. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN	12
II. VINCULACIÓN	13
III. DEMANDA DE PROFESIONISTAS	13
IV. SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL	14
V. CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN	16
VI. FORMACIÓN DE PROFESIONALES	18
SUGERENCIAS	19

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y justificación

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en su documento “Política para el cambio y desarrollo en la educación superior” (1995), declara como misión de ésta el mejoramiento de las condiciones de vida de los individuos, el respaldo de la economía de los países y la promoción del desarrollo sustentable. De ahí se deriva que la educación superior en este siglo debe buscar la pertinencia y la calidad.

En el contexto nacional las políticas se orientan a elevar la eficiencia del sistema de las instituciones que lo componen. En el contexto internacional, las políticas deben encarar la creciente globalización de la economía y de manera muy particular, al intercambio de recursos humanos que requieren reforzamiento, una garantía de credibilidad, reconocimiento, pero sobretodo competitividad.

El Programa Nacional de Educación, señala entre los principales problemas y retos a que se enfrenta la educación superior: el acceso, equidad, cobertura y calidad, entre otros. Lo anterior nos lleva a centrarnos en el tema de la pertinencia social por un lado, esto es, en el cumplimiento de la tarea encomendada a cada institución educativa y su relación con las necesidades de la sociedad y el mercado de trabajo. Por otro lado, debemos centrarnos también en el tema de la calidad. Ambos, son temas que destacan en los últimos años como preocupaciones centrales en las esferas tanto académicas como económicas, sociales y políticas, en explicaciones de Gallart (1995), a nivel mundial.

En cuanto a la calidad podemos señalar que, con la entrada en vigor de los capítulos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), relativos al libre tránsito entre profesionales de estos países, las instituciones de educación superior encargadas de la

formación de profesionales, están bajo una presión mucho mayor que en el pasado, en tanto que tienen que tomar conciencia de las necesidades de formación y perspectivas de empleo de sus egresados. Esto es, que al abrirse las fronteras y permitirse el libre acceso de profesionales a nuestro territorio y viceversa, si queremos que nuestros egresados puedan insertarse, competir y mantenerse en el mercado laboral, es necesario revisar constantemente nuestros quehaceres, los requerimientos, necesidades y oportunidades mismas del mercado.

Otros factores determinantes en el dinamismo de los mercados laborales lo constituyen la velocidad con que se generan nuevos conocimientos y la increíble rapidez con que éstos se difunden. Esta revolución de conocimientos y tecnologías, implica la obsolescencia de algunas actividades, y por ende de algunas profesiones, ya que las modalidades de producción mediante el uso intensivo de nuevas tecnologías, han implicado un ahorro considerable de mano de obra en todos los niveles. Pero por otro lado, estas innovaciones van abriendo oportunidades, funciones, actividades que no han sido atendidas y que posteriormente representan necesidades no satisfechas, (Didou,2004).

Con respecto a la pertinencia y la calidad, el Programa Nacional de Desarrollo 2007 – 2012, considera que las políticas de las instituciones de educación superior (IES) deben buscar fomentar los procesos de autoevaluación institucional y de evaluación externa. Así visto y con la finalidad de responder a las necesidades sociales, se mira cada vez más como una exigencia impostergable para las universidades, la generación de estrategias para evaluar el impacto de su acción, y para identificar las nuevas demandas formativas en todas y cada una de las prácticas profesionales. Entre estas estrategias, los estudios para profundizar en el conocimiento de los alumnos que atienden, los de seguimientos de egresados y de opinión de empleadores, destacan como los más sugeridos por los expertos; ya que, como señala Fresán (1998), constituyen una

alternativa para el autoconocimiento y la planeación de procesos de mejora y consolidación de las instituciones educativas.

Todo lo anterior debe ser visto como una necesidad circunscrita en un ámbito de dinamismo en los mercados laborales de las profesiones, de procesos de globalización de las economías y del uso cada vez más generalizado de tecnologías de información y comunicación.

Visión a futuro

La UNESCO, en su Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI" (1998), mejor conocido como Informe Delors, establece la premisa "educación para todos, para toda la vida". Misma que tiene grandes implicaciones para las instituciones educativas pero que nos es privativa de la educación formal.

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2012, en su visión al 2030, señala que la educación estará caracterizada por el aprecio a sus egresados, además de que ofrecerá oportunidades de actualización a todos sus egresados y contará con una oferta variada y modalidades adecuadas de educación continua para satisfacer necesidades educativas de adultos.

De acuerdo con lo anterior, las personas necesitan constantemente actualizar sus conocimientos y competencias para poder desenvolverse en las sociedades modernas. Algunos sistemas, como los educativos de la unión europea, al tomar en cuenta que el grado académico ya no garantiza un caudal inagotable de conocimientos ni la estabilidad laboral, ya cuentan con opciones como las Universidades de la Tercera Edad; programas de apoyo a la formación de jóvenes como el PETRA; el IRIS que se dedica preferentemente a la formación de las mujeres, y otros (Didou, 2004).

Las instituciones mexicanas de educación superior están viviendo una situación de cambio obligado, similar a la que impera en el resto del mundo y que se derivan no sólo del

resquebrajamiento del modelo de desarrollo sino también de incrementos sustanciales en la matrícula, crisis de imagen de los profesionistas, diversificación de la oferta educativa, mayor participación de la mujer, etc. Así, en el contexto de inestabilidad laboral, las IES se ven empujadas a formar en el futuro para la incertidumbre, esto es, fomentar entre los estudiantes la ideología de que la inversión en educación es el primer paso en un camino infinito de capacitación y actualización.

El concepto de formar a lo largo de la vida implica, que las IES deben procurar más la adquisición de habilidades que la acumulación de conocimientos, el desarrollo del potencial creativo y la transmisión de un tronco básico disciplinario, ya que, encontrar un espacio en el mercado laboral no sólo significa ocupar los puestos tradicionales, sino buscar los nichos de oportunidad.

METODOLOGÍA

El estudio de opinión de los empleadores viene a ser un estudio complementario del estudio de seguimiento de egresados. Analizar los resultados de ambos estudios favorece la comprensión que puede tenerse respecto de la calidad y pertinencia de un programa educativo específico.

En este apartado se describe el objetivo del estudio, la población a la cual se dirigió el estudio, las principales limitaciones, el instrumento utilizado, así como los procedimientos de recolección de la información y su análisis.

Objetivos

El objetivo general que pretende la Universidad Autónoma de Yucatán en materia de los Estudios de Opinión de los Empleadores consiste en: “Establecer, en apoyo al Sistema Institucional de Egresados, un Sistema de Información proveniente de los Empleadores, con el fin de integrarla a la información derivada de los seguimientos de egresados; y, de esta manera, medir y valorar su formación, en el mercado laboral”.

Entre los objetivos particulares de este estudio, se pretenden alcanzar los siguientes:

- Generar directorios de los empleadores, actualizándolos de manera permanente, con el objetivo de crear vínculos diversos con las empresas así como, a futuro, una bolsa de trabajo;
- Identificar las características generales y actuales del mercado de trabajo en el cual se desempeñan los egresados;
- Identificar los perfiles que solicitan las empresas para los profesionistas y vincularlos a los programas que se imparten en la dependencia;

- Describir la visión del empleador acerca del profesionalista, en relación con el plan de estudios, la institución, los servicios que ofrece y las posibilidades de mantener comunicación constante para colaborar en conjunto.

Dimensiones

La pertinencia social de la educación superior, se refiere al grado de adecuación entre la formación de profesionales y las necesidades del mercado de trabajo. En relación con la pertinencia, existen dos dimensiones a través de las cuales se puede obtener información: la primera, es por medio de los estudios de seguimientos de egresados, los cuales nos dan un panorama de la inserción al mundo laboral y el grado de satisfacción con su formación; la segunda, son los estudios de opinión de los empleadores acerca de los egresados, los cuales desembocan en dos estrategias. La primera estrategia enfocada al entorno laboral comprende el estudio de la demanda de profesionales entre las empresas de la localidad. Una segunda, dirigida a la identificación de nichos laborales no atendidos por los egresados de la institución en cuestión; dicha información se obtiene a través de encuestas a empleadores potenciales, así como por la visión de los expertos y/o líderes de opinión.

Población

La población a elegir para participar en el estudio se obtiene a través de la base de datos que se elabora con la información recibida de los estudios de seguimiento de egresados. Estas bases de datos contienen información de las organizaciones en las que laboran los mismos, así como los nombres de sus jefes inmediatos. Lo anterior se realiza considerando además buscar una representatividad entre empresas de diversos giros, tamaños (pequeña, mediana, grande) y fuentes de financiamiento (pública o privada).

Se contacto a los empleadores a través de diferentes vías (correo electrónico, vía telefónica y visitas personales). En esta ocasión, se contactó a 9 empleadores, dentro del período de agosto a octubre de 2011.

Instrumento

La Coordinación del Sistema de Licenciatura cuenta con un Cuestionario Base para el Estudio de Opinión de los Empleadores. Éste surgió de la revisión de documentos de la misma índole entre las universidades nacionales e internacionales, que han llevado a cabo este tipo de estudios.

De igual forma, el Comité de Seguimiento de Egresados (CoSE), conformado por los representantes de cada dependencia, analizaron el cuestionario con el objetivo de hacer sugerencias y finalmente hacer las adecuaciones que se consideren pertinentes a las necesidades de la dependencia, buscando no eliminar los indicadores base.

Para finalizar, tomando como punto de partida la elección de los empleadores a participar en el estudio, se reproducen los instrumentos para la recolección de la información.

Descripción del instrumento

El Cuestionario Base del Estudio de Opinión de Empleadores de la Universidad Autónoma de Yucatán se divide en las siguientes secciones: datos del encuestado, datos de la organización, vinculación, demanda de profesionales, satisfacción con el egresado, capacitación, formación de profesionales y, por último, observaciones y comentarios.

La primera sección, denominada “Datos del encuestado”, permitirá conocer los datos personales de la persona que tiene contacto más cercano con el egresado.

La segunda sección, denominada “Datos de la Organización”, pretende recolectar información con la cual se pueda describir a las organizaciones que están empleando a los egresados de las dependencias de la Universidad Autónoma de Yucatán y de igual manera, nos permitirá contar con un directorio actualizado de ellas.

La tercera sección, denominada “Vinculación”, obtendrá información acerca de los medios a través de los cuales la empresa y la Universidad establecen lazos laborales y/o convenios.

La cuarta sección, denominada “Demanda de profesionales” permitirá conocer cuántos profesionistas de cada disciplina se encuentran insertos en estas organizaciones, su situación académica y laboral y la descripción de los requisitos para la contratación de profesionistas y las posibilidades de cooperación organización-universidad.

La quinta parte, denominada “Satisfacción con el egresado”, identificará el grado de aceptación en relación con el desempeño del profesional, a través de las habilidades, conocimientos y actitudes que demuestra en su actividad laboral cotidiana. Asimismo, se pretende identificar las dificultades que se le presentan a los profesionales empleados en su desempeño, y la manera en que éstos son superados. Y finalmente, se busca tener la opinión de los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados de UADY, respecto a los de otras instituciones.

La sexta sección, se denominó “Capacitación”, y busca conocer si existe en estas organizaciones, políticas de capacitación/actualización así como los tópicos y modalidades de su interés, en caso de estar en la disposición de facilitar a sus empleados, recibir capacitación o actualización externa; la importancia de que sus profesionistas continúen estudios de posgrado así como a las áreas que ellos recomendarían para estos.

La séptima sección, denominada “Formación de profesionales”, busca conocer los cambios en las necesidades de formación en el área de los profesionales en el futuro, así como su interés por contratar a egresados de nuestra institución.

En la última sección se deja un espacio abierto para las posibles observaciones y comentarios.

Procedimientos de recolección

Para la obtención de la información, se encuestó a los empleadores de la licenciatura en nutrición, se contrató a un encuestador capacitado en el arte de la entrevista, y se le proporcionaron tanto cuestionarios impresos como el archivo electrónico, con la finalidad de acceder por diversas vías a los empleadores.

Análisis de la información

Una vez concluido el levantamiento de información, se construyó la base de datos con apoyo del paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). El análisis de la información fue guiado por los indicadores que conforman el Cuestionario de Empleadores; principalmente se buscó obtener frecuencias y porcentajes de incidencia.

Por esta ocasión, la información obtenida fue capturada totalmente en un archivo Excel, para luego ser procesadas en el SPSS. Por la naturaleza de la información se obtuvieron, básicamente, frecuencias y porcentajes, como un análisis inicial de los datos, pero con la posibilidad de profundizar en el manejo de los diversos indicadores.

DESCRIPCIÓN GRÁFICA DE RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados derivados de este estudio con base en las diferentes secciones del instrumento, descritas previamente. Estos resultados se reportan con base en porcentajes y cubren los indicadores de respuesta codificable.

I. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

SECTOR	%I	F
COMERCIALIZACIÓN DE SUPLEMENTACIÓN ALIMENTICIA	11%	1
COORDINACIÓN GRAL. DE SALUD	11%	1
GUBERNAMENTAL	11%	1
PRIVADO	11%	1
PROMOCION DE LA SALUD	11%	1
PÚBLICO	11%	1
SALUD	11%	1
TERCIARIO	11%	1
NC	11%	1
Total general	100%	9

TAMAÑO	%	F
GRANDE	11%	1
MEDIANA	33%	3
MICRO	33%	3
PEQUEÑA	22%	2
Total general	100%	9

GIRO	%	F
SERVICIOS DE GOBIERNO	11%	1
SERVICIOS DE SALUD	89%	8
Total general	100%	9

II. VINCULACIÓN

LA VINCULACIÓN ENTRE LA INSTITUCIÓN Y LA ORGANIZACIÓN	%	F
CONVENIOS O CONTRATOS DE LA ORGANIZACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	11%	1
PROYECTOS CONJUNTOS	11%	1
ALUMNOS EN SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES	11%	1
ALUMNOS EN SERVICIO SOCIAL	22%	2
EGRESADOS QUE EMPLEA	44%	4
Total general	100%	9

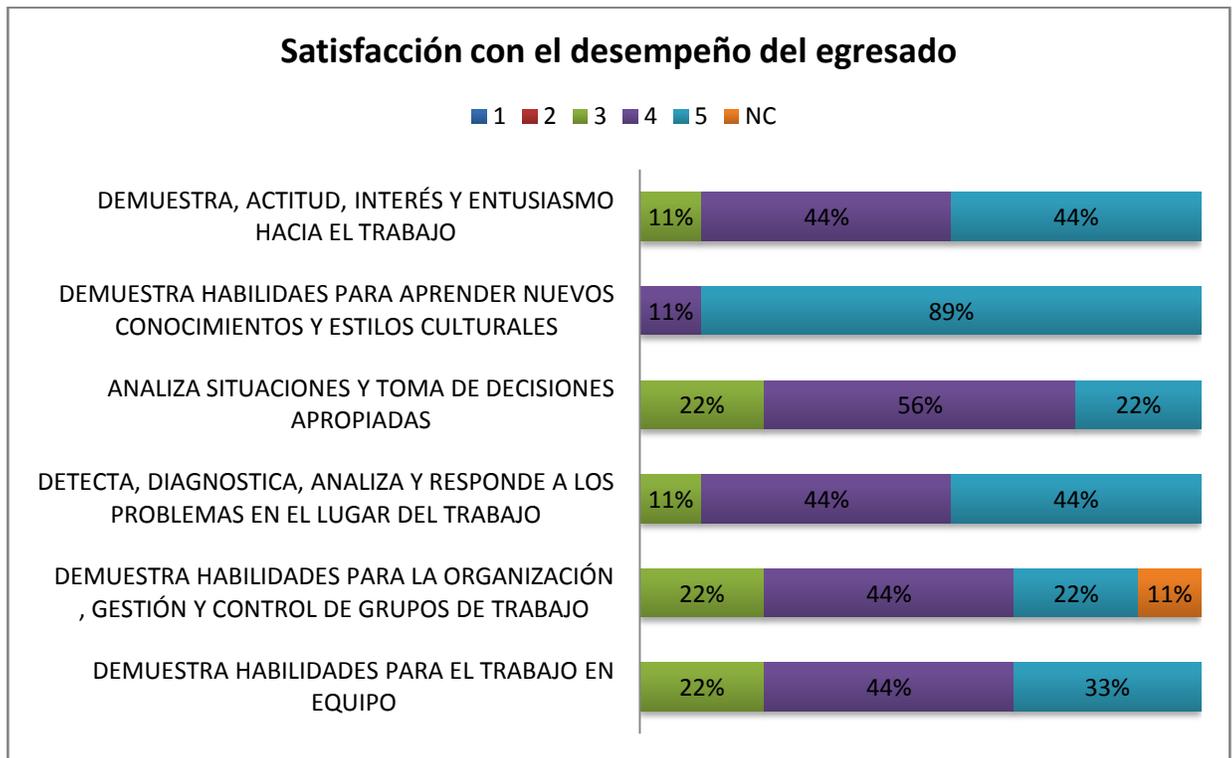
¿CONSIDERA USTED QUE SERIA PROVECHOSO CONTINUAR O INICIAR UNA RELACIÓN DE APOYO MUTUO?	%	F
NO	11%	1
SI	89%	8
Total general	100%	9

III. DEMANDA DE PROFESIONISTAS

	SI	SI	NO	NO
	F	%	F	%
SEXO	0	0%	9	6%
EDAD	0	0%	9	6%
ESTADO CIVIL	0	0%	9	6%
PRESENTACIÓN PERSONAL	2	8%	7	4%
TÍTULO PROFESIONAL	4	15%	5	3%
EXPERIENCIA LABORAL	2	8%	7	4%
POSGRADO	0	0%	9	6%
RECOMENDACIÓN	1	4%	8	5%
ESPECIALIDAD EN ALGUN ÁREA	3	12%	6	4%
PRESTIGIO DE LA INSTITUCIÓN DE PROCEDENCIA	0	0%	9	6%
DOMINIO DE UNA SEGUNDA LENGUA	1	4%	8	5%
HABILIDAD EN EL MANEJO DE TECNOLOGÍAS	0	0%	9	6%
HABILIDADES PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES	0	0%	9	6%
HABILIDAD PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	4	15%	5	3%
HABILIDADES DE LIDERAZGO	1	4%	8	5%
HABILIDADES PARA IDENTIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	2	8%	7	4%
HABILIDAD PARA EL TRABAJO INDEPENDIENTE	0	0%	9	6%
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN ORAL Y/O	2	8%	7	4%

ESCRITA				
CAPACIDAD PARA EL TRABAJO BAJO PRESIÓN	2	8%	7	4%
CAPACIDAD PARA EL TRABAJO POR OBJETIVOS/METAS	0	0%	9	6%
OTRO	2	8%	7	4%
TOTAL	26	100%	163	100%

IV. SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL



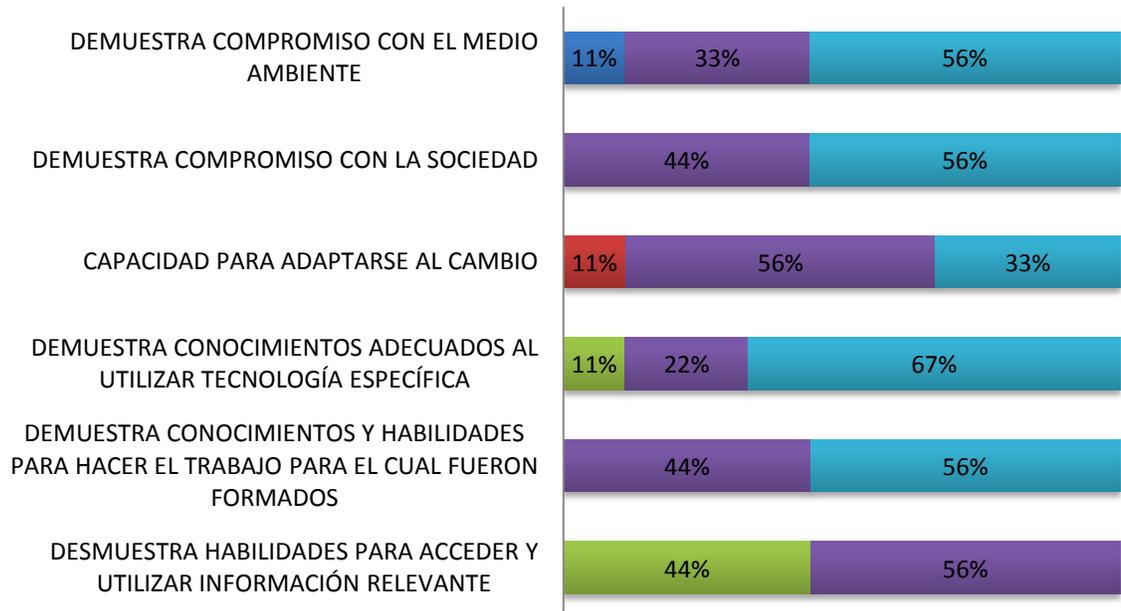
Satisfacción con el desempeño del egresado (2)

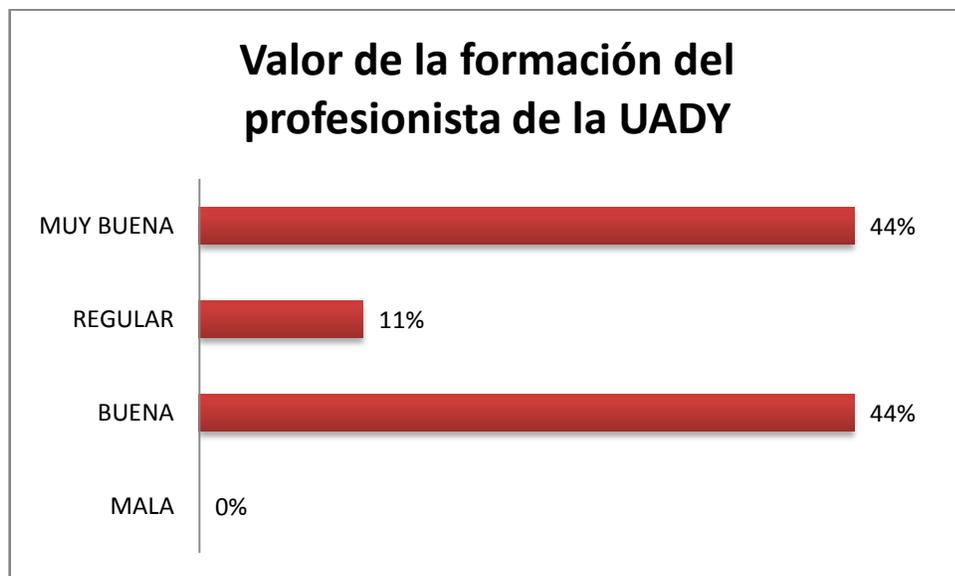
■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Satisfacción con el desempeño del egresado (3)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5





V. CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN.

SE CAPACITÓ AL PROFESIONAL	%	F
NO	11%	1
SÍ	89%	8
Total general	100%	9

MOMENTO DE LA CAPACITACIÓN	%	F
ANTES DE LA CONTRATACIÓN	38%	3
DESPUÉS DE LA CONTRATACIÓN	63%	5
Total general	100%	8

RAZON POR LA QUE SE CAPACITÓ	%	F
DEFICIENTE FORMACIÓN PERSONAL	13%	1
AVANCES CIENCIA Y TECNOLOGÍA	13%	1
NC	25%	2
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL	50%	4
Total general	100%	8

MECANISMO DE CAPACITACIÓN	%	F
CURSOS DE ORGANIZACIÓN	50%	4
NC	50%	4
Total general	100%	8

FACILIDADES PARA LLEVAR CURSOS DE CAPACITACIÓN	%	F
NO	11%	1
SÍ	89%	8
Total general	100%	9

TIPO DE FACILIDAD	%	F
NC	13%	1
BECA PARCIAL	25%	2
TIEMPO PARA ESTUDIAR	63%	5
Total general	100%	8

TÓPICOS GENERALES DE EDUCACIÓN CONTINUA	SI	%	NO	%
Cursos especializados	2	7%	7	7%
Nuevas técnicas	3	11%	6	6%
Antropometría	2	7%	7	7%

Uso de tecnologías	2	7%	7	7%
Investigación	3	11%	6	6%
manejo nutricional en situaciones patológicas	2	7%	7	7%
Manejo nutricional en etapa de la vida	3	11%	6	6%
Manejo obesidad infantil	4	15%	5	5%
Manejo obesidad y síndrome	2	7%	7	7%
Habilidades directivas	2	7%	7	7%
Tecnología computacional	0	0%	9	9%
Relaciones publicas	1	4%	8	8%
Seguridad e higiene laboral	0	0%	9	9%
Cuidado de la salud	1	4%	8	8%
TOTALES	27	100%	99	100%

VI. FORMACIÓN DE PROFESIONALES

PRONOSTICA CAMBIOS EN LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN	%
NO	33%
Sí	67%
Total general	100%

CONTRATARIA NUEVAMENTE PROFESIONALES DE UADY	%
Sí	100%
Total general	100%

SUGERENCIAS

Buscar acercamientos con las empresas encuestadas para fomentar lazos que fortalezcan a ambas instancias y aprovechar esta oportunidad en pro de la formación de los egresados cautivos en estas empresas.

Considerar todas aquellas posibilidades que surjan de un análisis más profundo de la información que el que aquí se presenta.

RESPONSABLES

M.Phil. Alfredo F.J. Dájer Abhimeri
Rector

Dr. José de Jesús Williams
Director General de Desarrollo Académico

IQI. Carlos Alberto Estrada Pinto, M. en C.
Coordinador del Sistema de Licenciatura

Reporte elaborado por:

Mtro. Mayra Vera Avilés
Responsable de Seguimiento de Egresados de la Licenciatura en Nutrición en la FMED

Lic. Fabiola Varela Carrillo
Responsable del Programa Institucional de Seguimiento de Egresados