

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO ACADÉMICO**  
**COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE LICENCIATURA**



**FACULTAD DE MEDICINA**

**Estudio de Opinión de**  
**EMPLEADORES**  
**2015**

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN	3
<b>OBJETIVOS</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSIONES</b>	<b>6</b>
<b>POBLACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>INSTRUMENTO</b>	<b>7</b>
<i>Descripción del instrumento</i>	7
<b>PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>I. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>10</b>
TABLA 1. SECTOR	10
TABLA 2. TAMAÑO	11
TABLA 3. GIRO	11
<b>II. VINCULACIÓN</b>	<b>12</b>
TABLA 4. VINCULACIÓN ENTRE SU ORGANIZACIÓN Y LA INSTITUCIÓN (EL EMPLEADOR PUDO ELEGIR MÁS DE UNA OPCIÓN)	12
TABLA 5. ASPECTOS OPERATIVOS DE APOYO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN (EL EMPLEADOR PUDO ELEGIR MÁS DE UNA OPCIÓN)	13
<b>III. DEMANDA DE PROFESIONALES</b>	<b>14</b>
<b>IV. SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>15</b>
TABLA 6. DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN	16
TABLA 7. OPINIÓN ACERCA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA UADY	16
<b>V. CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN.</b>	<b>17</b>
TABLA 8. ¿SE CAPACITÓ AL PROFESIONAL?	17
TABLA 9. MOMENTO DE LA CAPACITACIÓN	17
TABLA 10. RAZÓN O MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN	18
TABLA 11. MECANISMOS DE CAPACITACIÓN	18
TABLA 12. IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO PARA EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN	18
TABLA 13. NIVEL DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO (EL EMPLEADOR PUDO ELEGIR MÁS DE UNA OPCIÓN)	19
TABLA 14. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN POR RECIBIR INFORMACIÓN DE CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA.	19
<b>VI. FORMACIÓN DE PROFESIONALES</b>	<b>20</b>
TABLA 15. ¿CONTRATARÍA NUEVAMENTE PROFESIONALES UADY?	20
RAZONES POR LAS QUE SÍ CONTRATARÍAN NUEVAMENTE EGRESADOS UADY	20
TABLA 16. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN EN INSCRIBIRSE EN EL PROGRAMA DE BOLSA DE TRABAJO DE LA UADY.	21
TABLA 17. ¿PREFIERE CONTRATAR PROFESIONALES DE OTRAS UNIVERSIDADES?	21
<b>SUGERENCIAS</b>	<b>22</b>
<b>RESPONSABLES</b>	<b>23</b>



### 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).

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.

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.



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 de fue realizar el “Estudio de Opinión de Empleadores de la Licenciatura en Nutrición, el cual es un referente para hacer las modificaciones y actualizaciones pertinentes al plan de estudios y mejorar los servicios académicos ofrecidos por la misma”.

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 profesionista, 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 contactó a los empleadores a través de diferentes vías (Desayuno, correo electrónico, vía telefónica y visitas personales). En esta ocasión, se contactó a 9 empleadores, dentro del período de octubre a noviembre del 2015.

## **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 empleador, datos de la organización, vinculación, demanda de profesionales, satisfacción con el desempeño profesional del 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 desempeño del 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 capacitó a un encuestador para la obtención de la información a través de diversas vías; correo electrónico, visitas a las instituciones y entrevista telefónica. Se le proporcionaron tanto cuestionarios impresos como el archivo electrónico, con la finalidad de acceder por diversas vías a todos los empleadores.

## **Análisis de la información**

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 a partir del desayuno y las entrevistas fue capturada totalmente en un archivo Excel. 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

TABLA 1. SECTOR

	F	%
<b>Público</b>	7	77.8%
<b>Privado</b>	2	22.2%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

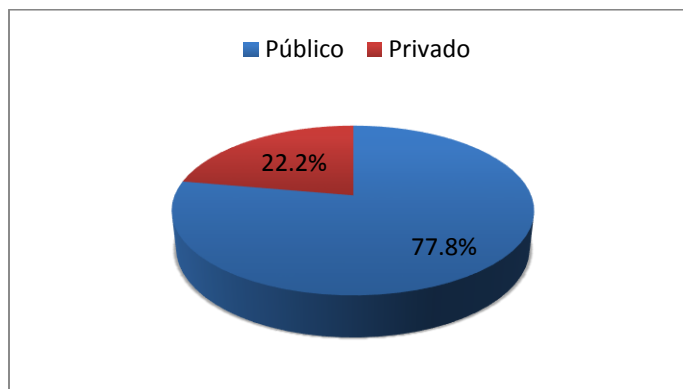


Figura 1. Porcentaje de empleadores, respecto al sector de su organización.

TABLA 2. TAMAÑO

	F	%
<b>Menos de 15 empleados</b>	3	33.3%
<b>Entre 16 y 100 empleados</b>	1	11.1%
<b>Entre 101 y 250 empleados</b>	1	11.1%
<b>Más de 251 empleados</b>	4	44.4%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

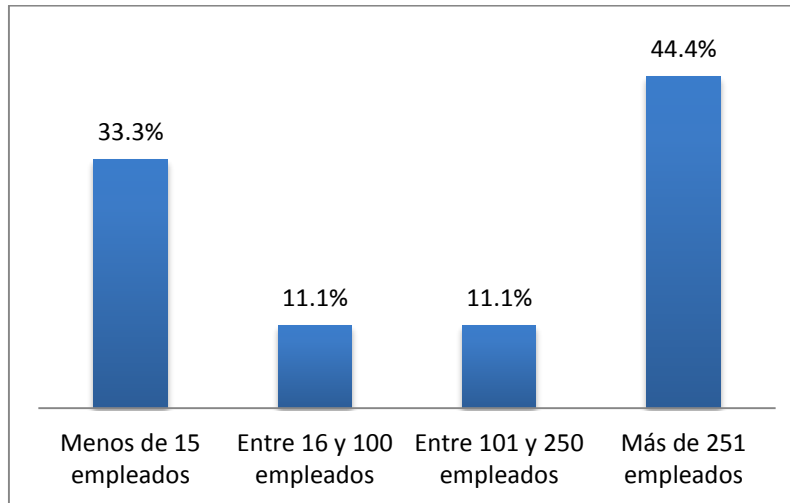


Figura 2. Porcentaje de empleadores respecto al tamaño de su organización.

TABLA 3. GIRO

	F	%
<b>Servicios comunales, Sociales y Personales</b>	3	33.3%
<b>Servicios de Salud</b>	5	55.6%
<b>Otro</b>	1	11.1%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

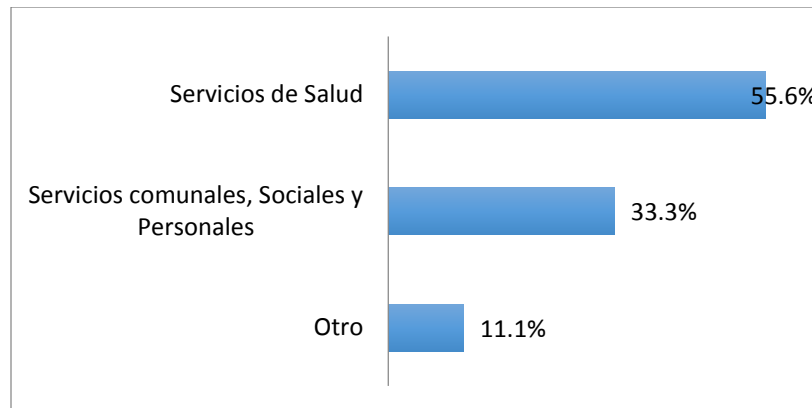


Figura 3. Porcentaje de empleadores respecto al giro de su organización.

## II. VINCULACIÓN

TABLA 4. VINCULACIÓN ENTRE SU ORGANIZACIÓN Y LA INSTITUCIÓN (EL EMPLEADOR PUDO ELEGIR MÁS DE UNA OPCIÓN)

	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Egresados requeridos por su bolsa de trabajo</b>	1	2.6%
<b>Servicios que presta la Institución</b>	2	5.1%
<b>Proyectos conjuntos</b>	3	7.7%
<b>Convenios o contratos de la Organización con la Institución</b>	4	10.3%
<b>Visitas de alumnos y maestros</b>	5	12.8%
<b>Los egresados que emplea</b>	8	20.5%
<b>Alumnos en prácticas profesionales</b>	8	20.5%
<b>Alumnos en servicio social</b>	8	20.5%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100.0%</b>



Figura 4. Porcentaje de empleadores respecto a la vinculación entre su organización y la UADY.

TABLA 5. ASPECTOS OPERATIVOS DE APOYO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN (EL EMPLEADOR PUDO ELEGIR MÁS DE UNA OPCIÓN)

	F	%
Becas a estudiantes distinguidos por parte de su Organización	1	3.1%
Prestación de servicios de la Institución a su Organización	2	6.2%
Cursos o talleres a sus profesionistas, por parte de la Institución	5	15.6%
Apoyo de la Institución a las investigaciones	7	21.9%
Prácticas profesionales de estudiantes	8	25.0%
Servicio social de estudiantes	9	28.1%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100.0%</b>



Figura 5. Porcentaje de empleadores, respecto al tipo de apoyo por parte de la institución.

### III. DEMANDA DE PROFESIONALES

#### REQUISITOS DE MAYOR IMPORTANCIA QUE DEBEN CUBRIR LOS PROFESIONALES PARA OBTENER UN PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN

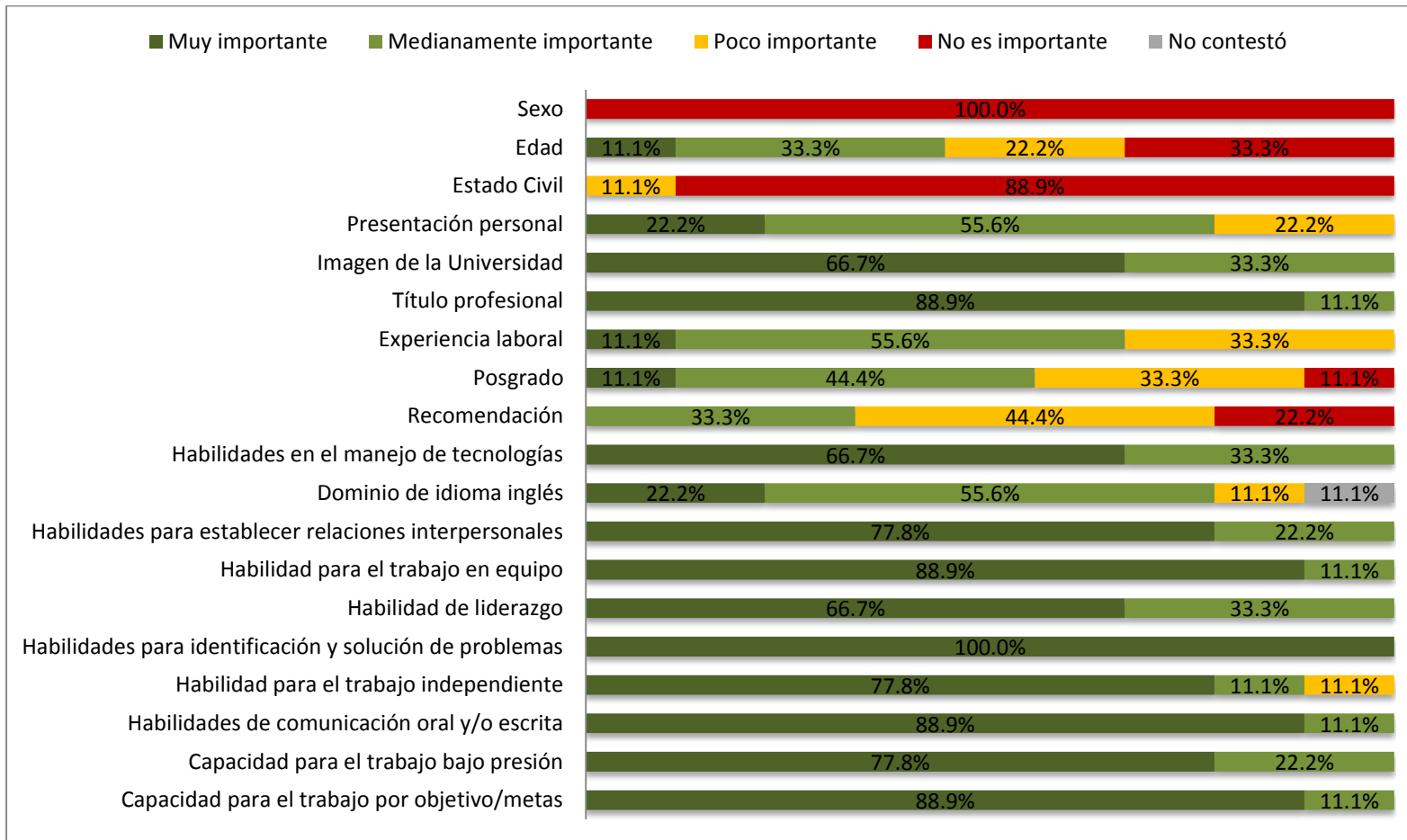


Figura 6. Porcentaje de empleadores, respecto a los requisitos de mayor importancia para obtener un puesto. (N=9)

#### IV. SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

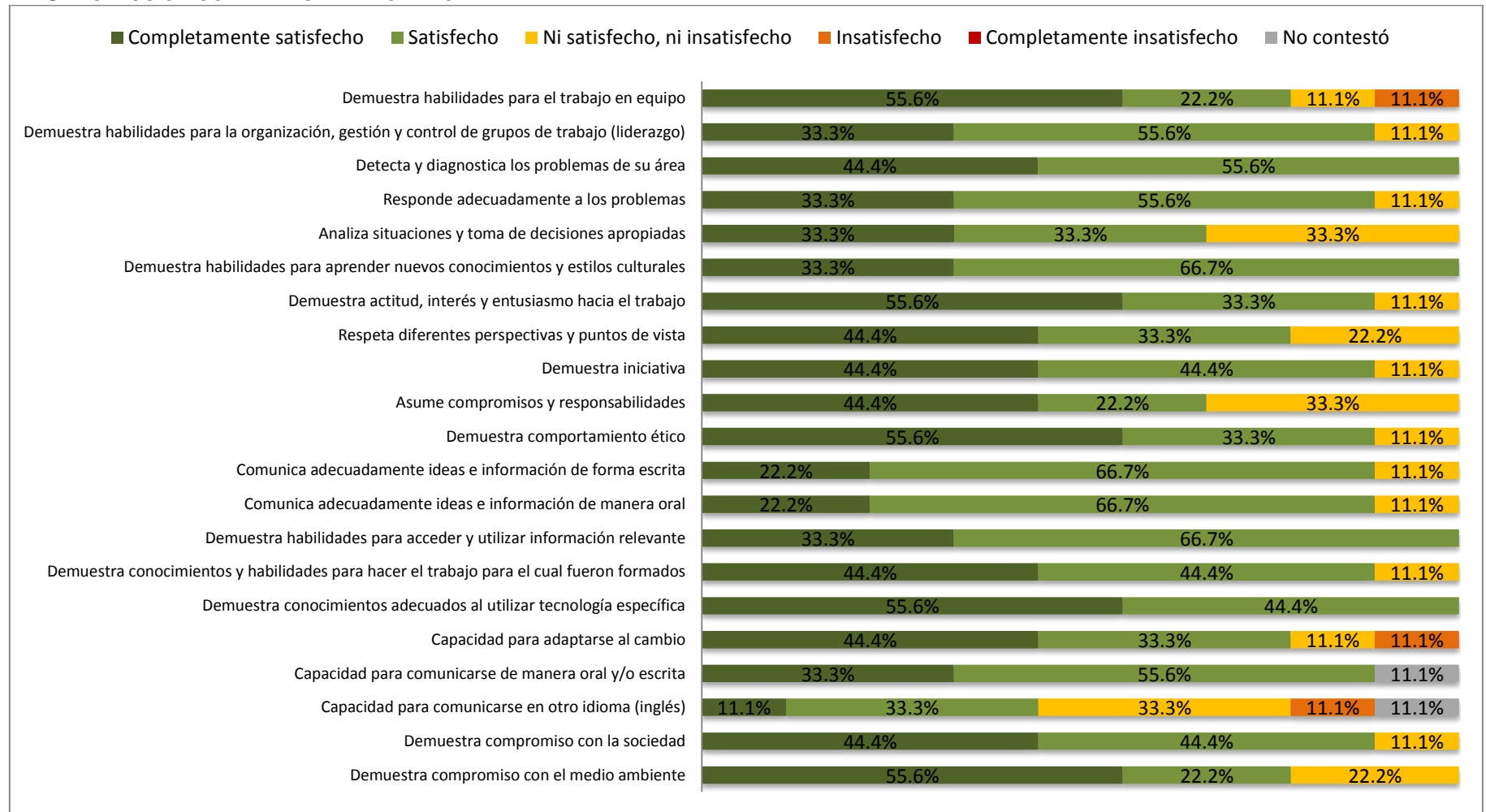


Figura 7. Porcentaje de empleadores, respecto a la satisfacción del desempeño laboral de los egresados. (N=9)

TABLA 6. DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN

	F	%
<b>Malo</b>	0	0.0%
<b>Regular</b>	1	11.1%
<b>Bueno</b>	4	44.4%
<b>Excelente</b>	4	44.4%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

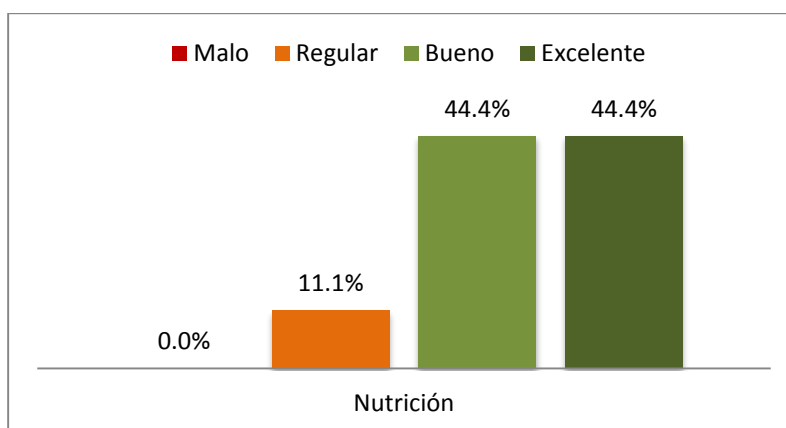


Figura 8. Porcentaje de empleadores respecto a su opinión sobre el desempeño laboral del egresado.

TABLA 7. OPINIÓN ACERCA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA UADY

	F	%
<b>Mala formación</b>	0	0.0%
<b>Regular formación</b>	0	0.0%
<b>Buena formación</b>	7	77.8%
<b>Excelente formación</b>	2	22.2%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

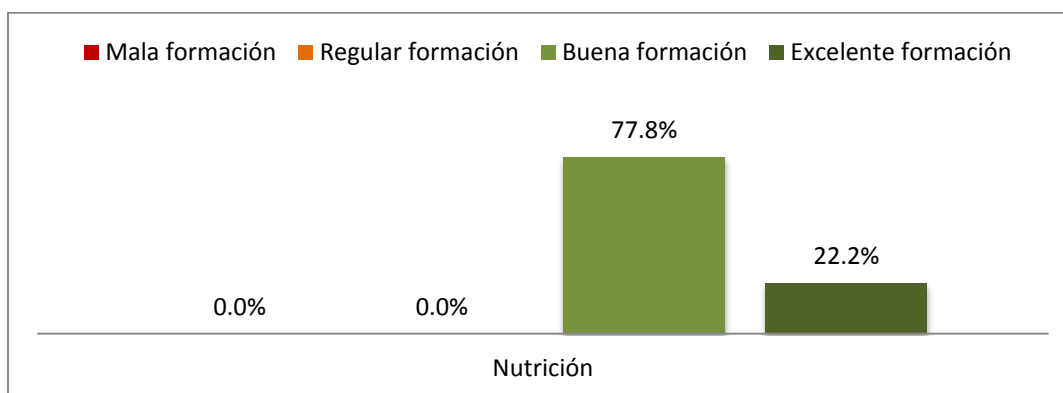


Figura 9. Porcentaje de empleadores respecto a su opinión sobre la formación de los egresados.



## V. CAPACITACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN.

TABLA 8. ¿SE CAPACITÓ AL PROFESIONAL?

	F	%
<b>Sí</b>	7	77.8%
<b>No</b>	2	22.2%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

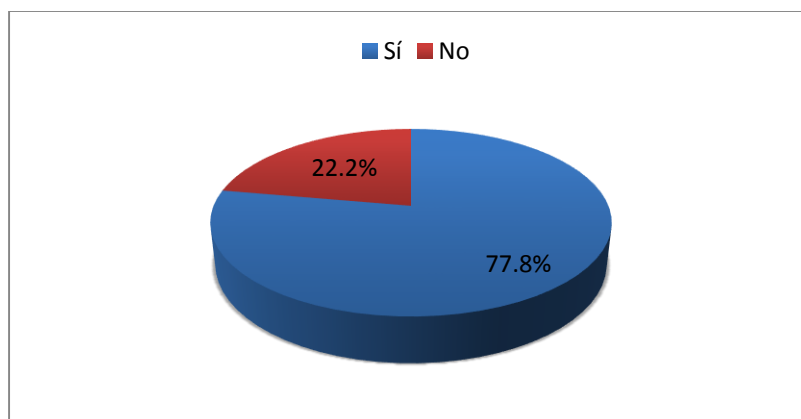


Figura 10. Porcentaje de empleadores respecto a la capacitación de los profesionales.

TABLA 9. MOMENTO DE LA CAPACITACIÓN

	F	%
<b>Antes de la contratación</b>	2	28.6%
<b>Después de la contratación</b>	5	71.4%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100.0%</b>

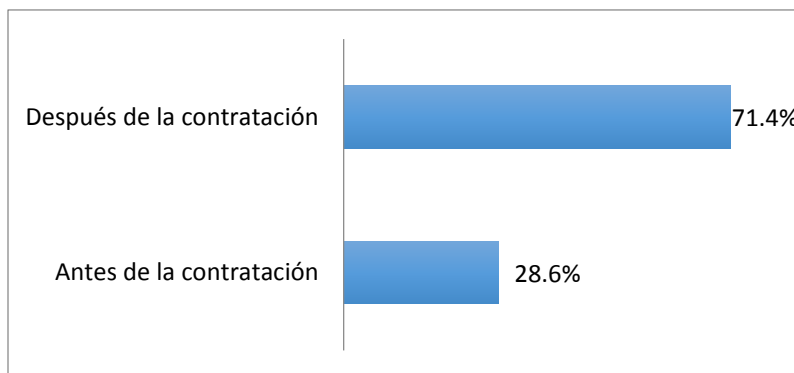


Figura 11. Porcentaje de empleadores respecto al momento de la capacitación.

TABLA 10. RAZÓN O MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN

	F	%
Otra	1	14.3%
Política institucional de actualización profesional	6	85.7%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100.0%</b>

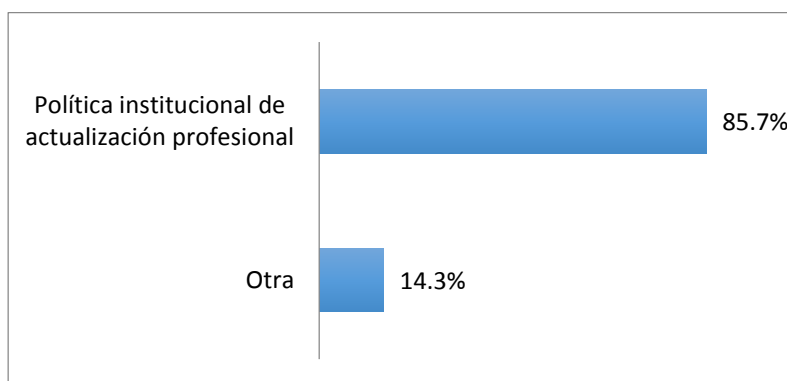


Figura 12. Porcentaje de empleadores respecto al motivo de la capacitación.

TABLA 11. MECANISMOS DE CAPACITACIÓN

	F	%
Otros	2	28.6%
Cursos de su organización	5	71.4%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100.0%</b>

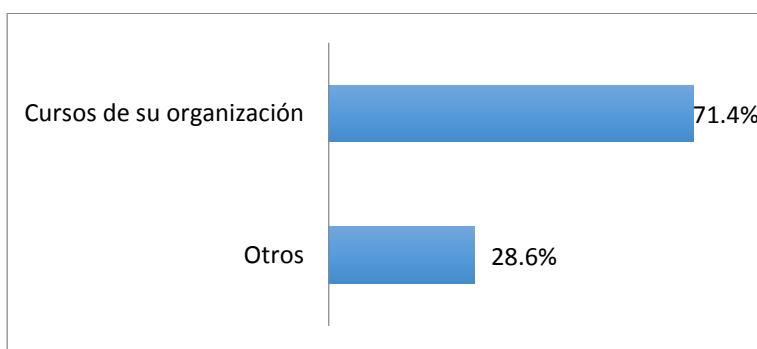


Figura 13. Porcentaje de empleadores respecto a los mecanismos de capacitación.

TABLA 12. IMPORTANCIA DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO PARA EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL EN CUESTIÓN

	F	%
Sí	6	66.7%
No	3	33.3%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

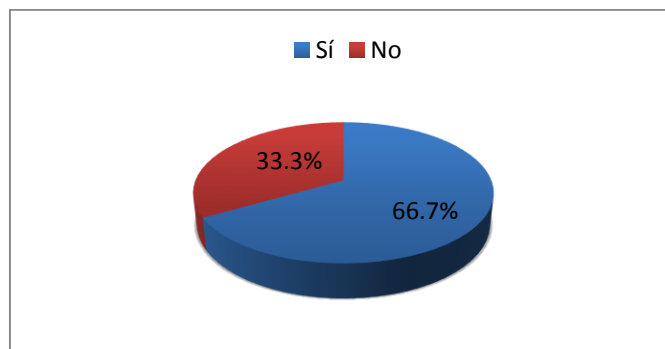


Figura 14. Porcentaje de empleadores respecto a la importancia de los estudios de posgrado.

TABLA 13. NIVEL DE LOS ESTUDIOS DE POSGRADO (EL EMPLEADOR PUDO ELEGIR MÁS DE UNA OPCIÓN)

	F	%
<b>Doctorado</b>	1	9.1%
<b>Maestría</b>	4	36.6%
<b>Especialización</b>	5	45.4%
<b>No contestó</b>	1	9.1%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100.0%</b>

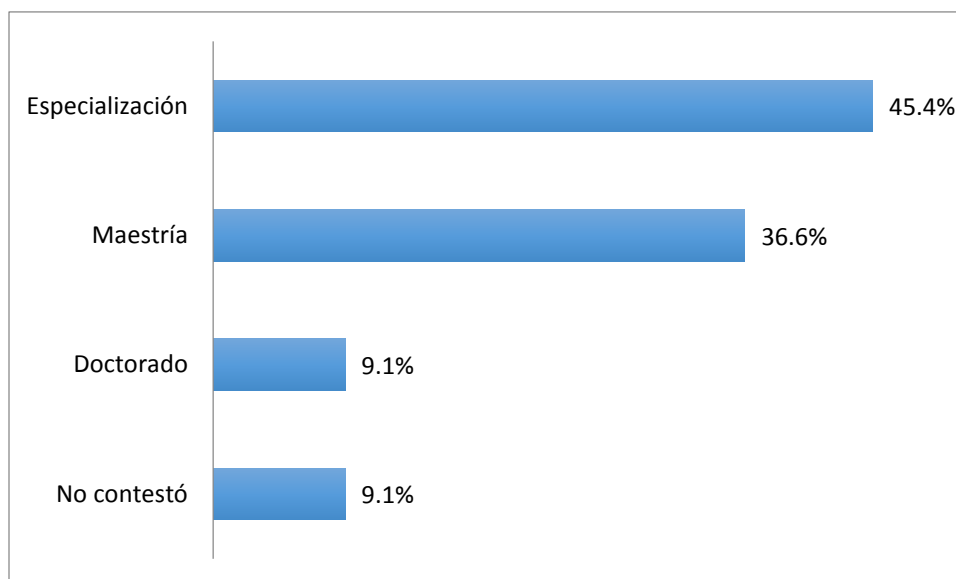


Figura 15. Porcentaje de empleadores respecto al nivel de posgrado que se requiere en su organización

TABLA 14. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN POR RECIBIR INFORMACIÓN DE CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA.

	F	%
<b>Sí</b>	7	77.8%
<b>No contestó</b>	2	22.2%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>



Figura 16. Porcentaje de empleadores respecto al interés de recibir información de educación continua.

## VI. FORMACIÓN DE PROFESIONALES

TABLA 15. ¿CONTRATARÍA NUEVAMENTE PROFESIONALES UADY?

	F	%
<b>Sí</b>	9	100.0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

### RAZONES POR LAS QUE SÍ CONTRATARÍAN NUEVAMENTE EGRESADOS UADY

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por tener un buen desempeño y la actitud de mejorar cada día.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por su desempeño laboral</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha demostrado buen desempeño, disponibilidad y proactividad. Son profesionales responsables y con adecuadas competencias y capacidades, sentido humanístico y capacidad de trabajo en equipo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque somos escenario de aprendizaje de estudiantes UADY, de ahí que el perfil que supervisa sea egresado UADY.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente calidad en su formación profesional, con iniciativa, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen las bases para iniciar el trabajo clínico; Reforzar Información acerca de Nutrición Aplicada al deporte de Alto rendimiento; Reforzar Trabajo en equipos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta un desempeño adecuado con las tareas que se les asigna</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son profesionales con un buen desempeño, pero también muy reticentes al trabajo en unidades de campo-rurales, fuera de la ciudad y con graves problemas de sensibilización para con la población beneficiaria de nuestra dependencia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación muy apegada a nuestras políticas</li> </ul>

TABLA 16. INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN EN INSCRIBIRSE EN EL PROGRAMA DE BOLSA DE TRABAJO DE LA UADY.

	F	%
<b>Sí</b>	8	88.9%
<b>No contestó</b>	1	11.1%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>



Figura 17. Porcentaje de empleadores que desean inscribirse a la Bolsa de trabajo.

TABLA 17. ¿PREFIERE CONTRATAR PROFESIONALES DE OTRAS UNIVERSIDADES?

	F	%
<b>Sí</b>	2	22.2%
<b>No</b>	6	66.7%
<b>No contestó</b>	1	11.1%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>

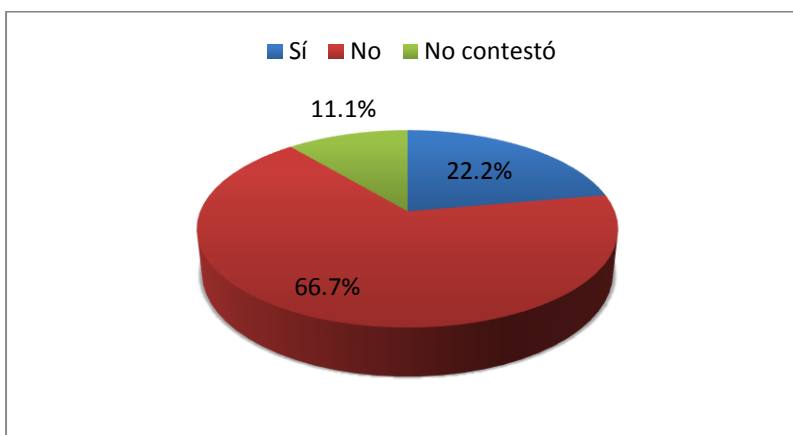


Figura 18. Porcentaje de empleadores que prefieren o no, contratar profesionales de otras universidades.

## **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 en estas empresas.

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

De igual forma, tomar en cuenta las opiniones expresadas de los empleadores en estas encuestas, ya que permitirá reflexionar acerca de quehacer de nuestras dependencias y de la pertinencia de nuestros programas educativos dentro del mercado laboral.

## **RESPONSABLES**

**Dr. José de Jesús Williams**  
**Rector**

**Ing. Carlos Alberto Estrada Pinto, M. en C.**  
**Director General de Desarrollo Académico**

**M.C. Guillermo Storey Montalvo**  
**Director de la Facultad de Medicina**

**Dra. en Educ. Vanessa Patrón Guillermo**  
**Coordinadora del Sistema de Licenciatura**

**Reporte elaborado por:**  
**Dra. Alina Dione Marín Cárdenas**  
**Responsable del Seguimiento de Egresados en la FMED**

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

**Febrero, 2016**