

Artículo Original

El seguimiento de graduados: una perspectiva desde los docentes y estudiantes de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Técnica de Manabí
Monitoring the Progress of Graduates: Views Held by Professors and Students of Veterinary Medicine and Zootechnics at the Technical University of Manabi

Laura Alexandra Arteaga Briones I, José Roberto Capó Pérez II, José Ramón Ruiz Arnaud II

I Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

II Universidad Agraria de La Habana, Cuba.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es conocer las percepciones de docentes y estudiantes de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Técnica de Manabí sobre el seguimiento de graduados. El estudio permitió determinar un grupo de regularidades entre las que se destacan: escaso conocimiento en la comunidad universitaria sobre el tema, los directivos coinciden en que el seguimiento de graduados es un proceso que debe responder más a normativas aisladas. Además, se identificaron como aspectos a considerar: la formación profesional, la adaptación al puesto de trabajo, las condiciones que favorecen o dificultan su desempeño, nivel de preparación para enfrentar las exigencias del mundo del trabajo y el nivel de desarrollo de las competencias propias de su profesión.

PALABRAS CLAVE: adaptación, calidad, formación, metodología.

ABSTRACT

This paper is aimed at knowing views held by professors and students of Veterinary Medicine and Zootechnics at the Technical University of Manabi on monitoring the progress of graduates. It was found, among other things that the university community had limited knowledge of this subject, and the Executive agreed that properly monitoring the progress of graduates is a process that should be based on unconnected procedures. Aspects to be taken into consideration were as follows – professional training, adaptability on the job, appropriate or inappropriate working conditions, legislation on industrial relations, training for satisfying world of work requirements and job competencies.

KEYWORDS: adaptability, quality, methodological training.

Introducción

La importancia de la educación superior se manifiesta en el trabajo realizado por las instituciones, forjadoras, difusoras y generadoras del conocimiento (Passarini, 2013). En este sentido Vega e Iñigo (2004) refieren que

las universidades deben aspirar a que la formación de sus alumnos no debe ser más pensada en los términos en los que se encuentran hoy laborando los profesionales que hizo egresar hace diez años, sino al contrario, se debe de preocupar en el tipo de ciudadano y trabajador especializado que operará dentro de los próximos diez y quince años (p. 69).

En el documento «Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe. Calidad, pertinencia y responsabilidad social de la universidad latinoamericana y caribeña» (UNESCO, 2008) se señala que la calidad y la pertinencia constituyen las tendencias principales de la educación en el tercer milenio y se expresa que:

la educación es un bien público, derecho de todos, deber del Estado. Esta premisa afirma dos cosas importantes: a) no solo todos tienen derecho a la educación, como también es un deber del Estado proveer a todos una educación de calidad; b) la educación no es un bien negociable, aunque pueda ser impartida también por actores privados (p. 89).

Una evidencia de la calidad del proceso de formación de los graduados es cómo desempeñan sus funciones profesionales. Passarini (2013) afirma que «el seguimiento de los graduados debe ser de carácter institucional, sistematizado, integral y útil para la toma de decisiones; en síntesis, en el marco de un cambio de gestión de las instituciones» (pp. 38-39). Con relación a los estudios sobre seguimiento de los egresados en Cuba, Vega e Iñigo (2000) destacan que las dos primeras investigaciones sobre el tema fueron elaboradas en las etapas comprendidas entre los años 1981-1985 y 1986-1990. El antecedente principal se remonta a 1987, cuando se realizó un análisis de los problemas de la formación y utilización de los graduados del Instituto Superior de Ciencias Agropecuarias de La Habana (ISCA-H) (Capó, 1987).

Ahora bien, el artículo 142 de la Ley Orgánica de Educación Superior de la República del Ecuador (LOES) dispone la obligatoriedad de instrumentar un sistema de seguimiento a los graduados de la Universidad Técnica de Manabí (UTM), a partir de la reglamentación de determinados procedimientos (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2010). Además, en el plan estratégico de desarrollo institucional de dicha universidad se establece la «aplicación rigurosa del proceso de acreditación de instituciones, carreras y programas y del Sistema de aseguramiento de la calidad en la educación» (Dirección de Planificación Institucional de la UTM, 2013, p. 8). De manera que el seguimiento de los egresados adquiere una especial significación.

En el Reglamento del Centro de Seguimiento a Graduados e Inserción Laboral expedido por la UTM se expresa como objetivo general implementar y desarrollar un sistema de seguimiento de graduados e inserción laboral que permita a la institución obtener y procesar información confiable y pertinente sobre las trayectorias,

condiciones y perspectivas personales, laborales y profesionales, lo cual posibilite adoptar los cambios y reformas que se consideren necesarios para optimizar y mejorar la formación académica que se imparte en la universidad (Honorable Consejo Universitario de la UTM, 2012). Por tal motivo, el propósito del presente trabajo es conocer las percepciones de docentes y estudiantes de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UTM sobre el seguimiento de graduados.

1. Métodos y técnicas para realizar el seguimiento de los graduados de las instituciones de educación superior

Según Gaspar (2015), «las relaciones entre la universidad y el mercado laboral no deben centrarse solo en la empleabilidad si no percibir la esencia de las relaciones de los graduados con el empleador en su contexto laboral, la satisfacción de ambos por la formación, y la satisfacción del graduado antes las condiciones laborales que enfrentan» (p. 46). Esta reflexión sustenta la necesidad del seguimiento de graduados en las instituciones de educación superior. Por tanto, para cumplir la finalidad de esta investigación se emplearon métodos y técnicas del nivel teórico, integrados en una unidad dialéctica, estos son:

1. Análisis y síntesis: se utilizó en el estudio de los antecedentes que permitieron la creación del modelo que se propone.
2. Inducción y deducción: se usó la inducción para formular conclusiones generales acerca del objeto, una vez analizados los datos fácticos, y la deducción para aplicar los conceptos y las definiciones a un contexto particular.
3. Análisis documental (método empírico): se empleó en la revisión bibliográfica como parte de la fundamentación teórica de la investigación.

Las encuestas se aplicaron a directivos, docentes y estudiantes del último nivel de la carrera. La entrevista semiestructurada se realizó con los directivos de la facultad y de la universidad sobre aspectos del sistema de seguimiento de graduados de la UTM y la carrera de Medicina Veterinaria de la Facultad de Ciencias Veterinarias (FCV). Los métodos matemático-estadísticos que se usaron en el procesamiento de la información fueron el cálculo de frecuencias y el análisis porcentual.

2. Análisis de los resultados de la encuesta a docentes

El diagnóstico se inició con una encuesta a los docentes de la carrera. Fueron encuestados 17 profesores, el 100 % de los que trabajan en las asignaturas.

El cuestionario indagaba acerca del conocimiento que poseían sobre el seguimiento de graduados, su necesidad, la periodicidad con que debe efectuarse, estudios recientes sobre este tema en la FCV y las variables que deben considerarse. Finalmente, se les pedía algunas sugerencias para fortalecer la relación de la FCV con el mundo del trabajo.

En cuanto a los resultados de la caracterización, se determinó que la mayoría de los egresados reside en el Cantón Portoviejo. El 38,1 % labora en el área de Zootecnia,

el 33,33 % en Salud Pública y el 28,6 % en Clínica, estos son elementos suficientes para elaborar el diagnóstico.

En cuanto a la formación de postgrado el 33,33 % son doctores en ciencia (PhD) y el 66,7 % son masters, lo que demuestra una aceptable calificación de cuarto nivel. La experiencia laboral de los encuestados se evidencia en que el 41,18 % tiene más de 25 años, el 5,88 % entre 15 y 24, el 35,29 % entre 5 y 14, y menos de 5 años un 17,65 %. Lo anterior indica que poseen un adecuado conocimiento vivencial sobre aspectos de la profesión. Por otra parte, existe una reserva joven que puede dar continuidad a la actividad de la facultad. Es interesante acotar que el 33 % pertenece al sexo femenino.

Sobre el conocimiento que tienen en cuanto al seguimiento de graduados, en ningún caso se valora con un nivel muy alto, como simplemente alto lo cataloga un 17,65 %, mientras que el 41,18 % afirma que es medianamente alto, por último el restante 41,17 % plantea que es poco o muy poco. Esto evidencia que es insuficiente la preparación de los docentes para enfrentar esa tarea, lo cual puede responder a la falta de capacitación o participación.

Respecto a la necesidad de que se desarrolle el seguimiento de graduados, un 82,36 % valora este aspecto como muy alto y alto, un 11,76 % medianamente alto y un 5,88 % como poco. Estos datos corroboran que este proceso es importante para mejorar la calidad de la gestión en la facultad.

Ahora bien, sobre la periodicidad del seguimiento, el 70,59 % considera que debe realizarse anualmente, el 17,65 % cree que quinquenalmente y el 11,76 % plantea otra periodicidad. Tal información demuestra, por una parte, que se admite el alcance de un seguimiento sistemático y, por otra, el desconocimiento de la envergadura de un procedimiento complejo que sugiere una periodicidad mayor.

Otro elemento clave fue evaluar cuántos tenían conocimiento sobre la realización de algún tipo de seguimiento de graduados en la FCV. El 52,94 % contestó afirmativamente y un 11,76 % lo negó, mientras el 35,59 % no tenía idea del proceso. Esto ratifica el desconocimiento sobre la temática y las acciones desarrolladas al respecto.

En cuanto a los aspectos a considerar en el seguimiento de graduados casi la mitad de las respuestas, el 48,15 %, prioriza la preparación profesional, seguido por las condiciones que favorecen o dificultan su desempeño (33,33 %); con relación a la adaptación al puesto de trabajo, solamente el 18,52 % expresa que no hay uniformidad de criterios sobre la manera en que se debe desarrollar tal transición y que, si bien se prioriza la preparación profesional, se manifiesta una cierta subvaloración de las cuestiones relacionadas con las condiciones para cumplir la labor. Sobre los rasgos que deben primar en el seguimiento de graduados en las condiciones actuales de la producción agropecuaria en el Ecuador, se concibe lo siguiente:

1. Influencia de los aspectos normativos: nueve de cada diez (93,75 %) la ubica en las máximas opciones.

2. Nivel de preparación para enfrentar las exigencias del mercado de trabajo: el 56,25 % valora este indicador en la máxima puntuación, seguido de un 37,50 % que lo coloca en la segunda opción y un 6,25% lo clasifica en tercer lugar.
3. Nivel de desarrollo de las competencias generales: se continuó valorando en las máximas opciones (56,25 % mucho y 31,25 % en gran medida), pero hay un 12,50 % que lo sitúa en la tercera opción.
4. Nivel de desarrollo de las competencias de la profesión: alcanza la mejor valoración con un 93,75 % que lo concibe en las máximas opciones.
5. Los factores que limitan su desempeño: solo un 75 % lo valora con las máximas puntuaciones, mientras que el resto piensa que deben ser medianamente o poco considerados.

En resumen, los aspectos mejor valorados en orden de prioridad son la influencia de los normativos, la preparación para enfrentar las exigencias del mercado de trabajo y el nivel de desarrollo de las competencias propias de su profesión. El nivel de desarrollo de las competencias generales fue seleccionado por un 87,50 % y el elemento con peor evaluación fue el de los factores que limitan su desempeño con 75 %, lo cual evidencia que no se le otorga suficiente prioridad a este tema.

Para completar la visión sobre la percepción de los docentes sobre el objeto de estudio, se les preguntó qué podían recomendar para que la FCV fortalezca su relación con el mercado laboral. Se obtuvieron las siguientes recomendaciones:

1. Conocer las necesidades del mercado laboral para atenderlas de manera priorizada.
2. Establecer convenios con el sector productivo privado o estatal para pasantías y prácticas, que garanticen el desarrollo de habilidades profesionales y la preservación de los vínculos permanentes y activos con los organismos e instituciones privadas.
3. Realizar un estudio del mercado laboral y de los campos de trabajo para reforzarlos durante la preparación de los estudiantes. Actualizar los syllabus (programa de la asignatura) de cada materia.
4. Mejorar el nivel académico de los estudiantes y el proceso de seguimiento de graduados.
5. Desarrollar una mayor vinculación de la práctica estudiantil con las entidades productivas, pasantías en empresas privadas y fortalecer la relación con la sociedad.
6. Implementar nuevas acciones pedagógicas para motivar a los futuros profesionales.

3. Análisis de los resultados de la encuesta a estudiantes

Para conocer los criterios de los estudiantes y contrastarlos con las opiniones de los docentes se aplicó una encuesta a 27 alumnos, el 100 % de los matriculados en el último nivel de la carrera.

Además de los datos relativos a su caracterización, el cuestionario indagaba acerca del conocimiento que poseían sobre el seguimiento de graduados, su necesidad, qué aspectos deben considerarse en este proceso, qué elementos deben tenerse en cuenta para desarrollarlo en las condiciones actuales de la producción agropecuaria en el Ecuador. Finalmente, se les pedía su opinión acerca de las áreas que han repercutido favorablemente en su preparación, así como sus recomendaciones para fortalecer la relación de la facultad con el mundo laboral.

En cuanto a los resultados de la caracterización, el 48,14 % reside en el Cantón Portoviejo, el 29,63 % pertenece al sexo femenino y el 69,23 % posee entre 21 y 24 años. Ello refleja una composición étnica favorable. En relación al establecimiento educativo en que cursaron estudios, el 70,37 % los realizó en planteles públicos, un 25,93 % en particulares y un 3,70 % en fiscos misionales.

Sobre el conocimiento que poseen respecto al seguimiento de graduados, ninguno lo evalúa como muy alto, como alto lo cataloga un 14,81 %, el 29,63 % afirma que es medianamente alto y el restante 55,56 % plantea que es poco o muy poco. Lo anterior reitera lo apreciado en la encuesta a los docentes sobre el insuficiente dominio de la temática en la comunidad universitaria.

En el punto referido a la necesidad del seguimiento de graduados, un 69,23 % la clasifica como muy alta y alta, un 26,92 % medianamente alta y un 3,85 % poca. Esto evidencia una tendencia similar a lo expresado por los profesores.

Respecto a los rasgos a considerar en el seguimiento de graduados, casi la mitad de las respuestas, el 46,51 %, prioriza la preparación profesional, seguido por la adaptación al puesto de trabajo (27,91 %), y las condiciones que favorecen su desempeño (25,58 %). Se observa una coincidencia en la buena valoración sobre la preparación profesional, no obstante, estos resultados difieren de los obtenidos por los docentes en cuanto a la adaptación al puesto de trabajo, situado por los estudiantes en segundo orden. En relación a los factores que afectan su desempeño, también existe diferencia, los profesores los sitúan en tercer orden. Esto demuestra que poseen percepciones diversas sobre la significación de dichos aspectos. Tal información se puede comprobar en la investigación de Antonio Gaspar (2015).

Sobre los elementos a tener en cuenta en el seguimiento de graduados en las condiciones actuales de la producción agropecuaria en el Ecuador, los estudiantes consideraron lo siguiente:

1. Influencia de los aspectos normativos: se sitúa en primer lugar con 92,59 % en las dos primeras opciones.
2. Nivel de preparación para enfrentar las exigencias del mercado de trabajo: el 81,48 % valora este indicador con las máximas puntuaciones, por lo que coincide con lo expresado por los docentes.
3. Nivel de desarrollo de las competencias generales: aunque las dos terceras partes (65,39 %) selecciona las dos primeras opciones, no se aprecian diferencias significativas en sus valoraciones, lo que evidencia que no existe un criterio uniforme al respecto.

4. Nivel de desarrollo de las competencias propias de su profesión: alcanza, al igual que en los docentes, la mejor valoración con un 77,78 % de las opiniones ubicadas en las máximas opciones.
5. Los factores que limitan su desempeño: se aprecia una valoración un tanto diferente a la de los docentes, solo un 38,46 % lo valora con las máximas puntuaciones.

En resumen, los elementos mejor valorados son la influencia de los aspectos normativos, la preparación para enfrentar las exigencias del mercado de trabajo y el nivel de desarrollo de las competencias de su profesión. El nivel de desarrollo de las competencias generales fue seleccionado por un 65,38 % y el aspecto peor evaluado fue el de los factores que limitan su desempeño con 38,46 %.

Para completar la visión sobre la percepción de los estudiantes, se les demandó algunas recomendaciones para que la FCV consolide su relación con el mercado laboral:

- Dar especial interés a las actividades prácticas. Visualizar al estudiante en el mercado profesional.
- Realizar cursos de preparación y convenios con empresas públicas y privadas para que no se limite el aprendizaje y se pueda fortalecer la confianza con los estudiantes en el mercado laboral.
- Abrir programas de pasantías en todos los sectores donde pueda intervenir un veterinario.
- Tener un área de producción que convierta a la facultad en productora a gran escala de proteína animal.

4. Análisis de los resultados de la entrevista a directivos

Para la investigación fueron entrevistados tres directivos: la directora encargada del seguimiento de graduados de la universidad, el decano de la FCV y la coordinadora de seguimiento de graduados. Ellos identifican como fortalezas de este proceso el apoyo institucional, a partir del sistema de base de datos y la realización de los encuentros de graduados y de cursos de actualización.

Por otra parte, identifican como debilidades la pérdida de contacto con los graduados, falta de personal para insertar los datos de los graduados al sistema, poco interés de los egresados en participar como miembros de los estamentos universitarios y poco apoyo financiero a los encuentros de graduados.

Como recomendaciones para su mejora plantean que sea un requisito de graduación actualizar los datos de cada graduado en el sistema, vincular los encuentros a los aniversarios de la universidad, mejorar las capacitaciones de los egresados, impartir charlas sobre la importancia de que siga conectado a la facultad y que los estudios de seguimiento sean considerados como referentes para acciones de mejora continua.

Por tanto, el seguimiento de graduados ha de considerarse como un proceso que responde a normativas aisladas, que mejora la relación con los empleadores, maneja las variables formación, adaptación y utilización, y optimiza la relación entre la facultad y el mercado laboral.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en la investigación se corresponden con los alcanzados en otros estudios de este tipo (Gaspar, Capó y Lombillo, 2015). Este análisis permitió establecer las siguientes regularidades:

1. No existe un adecuado conocimiento en la comunidad universitaria sobre el seguimiento de graduados.
2. Se concuerda en la necesidad de este proceso. Se aprecian fortalezas importantes, pero se identifican debilidades que deben ser subsanadas.
3. Los directivos coinciden en que el seguimiento de graduados debe responder más a una metodología adecuada que a normativas aisladas.
4. Entre los aspectos que se deben considerar en el seguimiento de graduados se ubica en primer término la preparación profesional, en segundo orden la adaptación al puesto de trabajo (los estudiantes lo evalúan con un 10 % más que los docentes) y las condiciones que favorecen o dificultan su desempeño, aunque las valoraciones no son homogéneas, ambos grupos establecen que son necesarias.
5. Debe tenerse en cuenta para instaurar el seguimiento de graduados en el Ecuador:
 - Los aspectos normativos.
 - El nivel de preparación para enfrentar las exigencias del ámbito laboral.
 - El nivel de desarrollo de las competencias de su profesión.
 - El nivel de desarrollo de competencias generales.
 - Los factores que limitan su desempeño (aspecto menos valorado por los estudiantes).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2010): «Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)», Quito.

Capó, José Roberto (1987): «Problemas de la preparación y utilización de los egresados del Instituto Superior de Ciencias Agropecuarias de La Habana», tesis de doctorado, Escuela Superior de Agricultura de Nitra, Eslovaquia.

Dirección de Planificación Institucional de la Universidad Técnica de Manabí (UTM) (2013): «Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2013-2017», Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo.

Gaspar, Antonio (2015): «Metodología para el seguimiento de graduados de las carreras agrarias del Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul (ISPKS)», tesis de doctorado, Universidad Agraria de La Habana.

Gaspar, Antonio; José Roberto Capó e Ideleichy Lombillo (2015): «Variables e indicadores para seguimiento de graduados del Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul, Angola», Revista Ciencias Técnicas Agropecuarias, vol. 24, n.o 4, Mayabeque, pp. 52-56.

Honorable Consejo Universitario de la UTM (2012): «Reglamento del Centro de Seguimiento a Graduados e Inserción Laboral», Portoviejo.

Passarini, José María (2013): «La formación de los veterinarios en la Universidad de la República y su relación con el mundo del trabajo: un estudio de seguimiento de jóvenes graduados», tesis de doctorado, Universidad de La Habana.

UNESCO (2008): «Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe. Calidad, pertinencia y responsabilidad social de la universidad latinoamericana y caribeña», Caracas, República Bolivariana de Venezuela, <http://www.iesalc.unesco.org/.../publicaciones2008/Libro_TENDENCIAS_espanol.pdf> [25/01/2017].

Vega, Juan Francisco y Enrique Iñigo (2000): «El desarrollo laboral de los jóvenes profesionales: 20 años de estudios de seguimiento de los egresados de las universidades cubanas», documento de trabajo del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la Universidad de La Habana (CEPES).

Vega, Juan Francisco y Enrique Iñigo (2004): «Retos actuales y perspectivas del mundo del trabajo: emergencia de las competencias profesionales», Educación y Ciencia, vol. 8, n.o 16, Santo Domingo, pp. 69-77.

Recibido: 6/12/2016

Aceptado: 10/1/2017

Laura Alexandra Arteaga Briones. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. Correo electrónico: larteaga@utm.edu.ec

José Roberto Capó Pérez. Universidad Agraria de La Habana, Cuba. Correo electrónico: capo@unah.edu.cu

José Ramón Ruiz Arnaud. Universidad Agraria de La Habana, Cuba. Correo electrónico: jrarnaud@unah.edu.cu