UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA COMUNICACIÓN

CARRERA DE INFORMÁTICA EDUCATIVA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TESIS

"INSERCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, EN EL PERIODO 2003-2004 - PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES"

Tesis previa a la obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad: Informática Educativa

Autor:
Walter Emilio Bravo Martínez.

DIRECTORA:
Ec. Sonia Uquillas Mg. Sc.

ASESORES:
Lic. Francisco Vicuña Mg. Sc
Ing. Wilman Aldeán Guamán Mg. Sc.

Loja - Ecuador
2009

Eco. Sonia Uquillas Vallejo Mg. Sc.

DIRECTORA DEL PROYECTO INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICO:

Haber dirigido, asesorado y revisado cada una de las partes que contiene la tesis denominada ***"INSERCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, EN EL PERIODO 2003-2004, PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES"***, de autoría del Señor ***WALTER EMILIO BRAVO MARTÍNEZ,*** egresado de la Carrera de Ciencias de la Educación Especialidad Informática Educativa, previo la obtención del Título de: ***LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD, INFORMÁTICA EDUCATIVA***, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines legales pertinentes.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Loja, 26 de noviembre del 2009

Eco. Sonia Uquillas Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, resumen y trascripciones vertidas en el presente trabajo de investigación, son de absoluta y total responsabilidad del equipo de investigadores del proyecto que ejecuta la Universidad Nacional de Loja, con el CONESUP ***"INSERCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA DE LA UNL, PERIODO 2003-2004 - PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES"*** autor Walter Emilio Bravo Martínez . Director Eco. Sonia Auquillas Mgsc. Asesores: Lic. Francisco Vicuña Noriega Mgsc., e Ing. Wilman Aldean.

AGRADECIMIENTO

A través, de estas sencillas palabras, quiero expresar mi más profunda y sincera gratitud a DIOS, por ser el principal artífice de mi existencia y mis metas; así mismo, quiero agradecer con todas las fuerzas de mi corazón, a mi esposa mis hijos, por su apoyo incondicional y amor constante, porque gracias a ellos, he llegado hasta el sitial en el que ahora me encuentro; de igual manera quiero hacer partícipe mi gratitud a los Directores, Jefes Departamentales de los distintos Centros de Salud, por la apertura y colaboración manifestada durante el desarrollo de mi tesis. Y, finalmente quiero agradecer a la Eco. Sonia Auquilla, Directora del Proyecto de Tesis; al Lic. Francisco Vicuña e Ing. Wilman Aldeán Guamán, por su apoyo desinteresado, sus sabias enseñanzas; y, su dedicación en la dirección del presente trabajo investigativo.

A todos MUCHAS GRACIAS

El Autor

DEDICATORIA

Con inmenso amor y gratitud dedico el presente trabajo investigativo a mi esposa Imelda y a mis hijos Evelyn, Emilio y María; porque con su sacrificio, comprensión; y, apoyo dejaron abierto el camino de la superación , para que se cristalicen mis anhelos.

Walter Bravo

INFORME DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1. RESUMEN

El presente estudio denominado: “Inserción y Desempeño Laboral de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, en el periodo 2003-2004. Perspectiva de los Empleadores”, es parte del proyecto institucional denominado “Inserción y Desempeño Laboral de los graduados de la Universidad Nacional de Loja, en el periodo 2003-2004, como criterio de calidad de la formación profesional”, que ejecuta la UNL en convenio con el CONESUP. Es un estudio que complementa la visión de los titulados sobre la formación y el trabajo; y, se planteó como objetivos: 1) identificar los mecanismos de inserción laboral de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, así como los requisitos formales y características deseables para su contratación; a la vez, establecer la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento de los requisitos formales por parte de los graduados; 2) identificar las percepciones de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados; 3) documentar la demanda real y potencial de los graduados con base en información proporcionada por los empleadores; 4) determinar las percepciones de los empleadores en relación al grado de correspondencia que existe entre la formación de los graduados (perfil profesional) y los requerimientos laborales, así como las principales fortalezas, debilidades y vacíos de la formación; 5) identificar los requerimientos de formación y/o actualización de los graduados, desde el punto de vista de los empleadores.

Para la ejecución del proyecto se recurrió a la metodología prevista en el proyecto institucional en referencia. Se aplicó un cuestionario a 84 empleadores, el cual

incluyó preguntas relacionadas con la inserción y desempeño laboral y factores educativos.

Los resultados permiten establecer, entre los datos más relevantes: 1) El medio más utilizado por las instituciones de salud, para la contratación de médicos, son los anuncios en el periódico, pero también se contrata a profesionales que realizaron pasantías en las instituciones o que los empleadores conocieron en la universidad. Los requisitos exigidos por los empleadores son: título profesional afín, experiencia laboral y pasar una entrevista formal. Un poco más de la mitad (57%) de los empleadores opinan que los titulados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL, cumplen los requisitos establecidos por las instituciones en un nivel alto (4 en una escala del 1 al 5), otro porcentaje importante (42%) considera que el cumplimiento es de un nivel medio (3 en una escala del 1 al 5).

Según los empleadores, además de los requisitos exigidos, los aspectos que más influyen en la contratación de los médicos son los siguientes: la capacidad para asumir responsabilidades, la habilidad para la comunicación oral y escrita, el conocimiento de las herramientas informáticas y la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral; se da menor importancia a los antecedentes académicos. 2) En relación al desempeño laboral de los titulados se ha podido establecer que, el 55% de los empleadores consideran que el desempeño general de los titulados es muy bueno, el 27 % de los empleadores estiman que es bueno y el 16% lo valoran como excelente. De estos resultados se deduce que la mayor parte de los empleadores (71%) están muy satisfechos con el desempeño de los profesionales

en referencia. Además, la mayor parte de los empleadores (alrededor del 70%) estima que los titulados demuestran en el cumplimiento de sus funciones: solvencia científico-técnica, capacidad de iniciativa, responsabilidad y agilidad, ética profesional e interés por su desarrollo profesional, en niveles muy bueno y en algunos casos, excelente.

3) A criterio de los empleadores investigados, las oportunidades de trabajo que tienen los médicos generales en la actualidad (68%) son escasas, situación que se agravará en el mediano plazo (cinco años) (83%). 4) La mayoría de los empleadores (61%) opina que la formación que brinda la carrera, en términos generales, es muy buena y excelente, un porcentaje importante (31%) opina que es buena. Las principales sugerencias de los empleadores para mejorar la calidad de la formación son: actualizar y mejorar en lo científico-técnico el plan y programas de estudio, incrementar y mejorar las prácticas, fortalecer la formación ética; y, desarrollar la capacidad de emprendimiento.

La mitad de los empleadores percibe que la formación de los titulados está altamente relacionada con los requerimientos laborales y el 46% opina que la correspondencia es de un nivel medio.

La contribución efectiva de la carrera en el desarrollo de 17 capacidades, necesarias en el perfil de egreso de los profesionales de la UNL, a criterio de los empleadores es variable, pero en la mayor parte de casos, la valoración va de "medio" (3 en una escala del 1 al 5) a "alto" (4 en una escala del 1 al 5). Los aspectos mejor valorados

por los empleadores, fueron: capacidad para aplicar los conocimientos, para adquirir nuevos conocimientos, para trabajar en equipo, y la práctica de la ética profesional.

En cuanto a los requerimientos laborales se observa que los empleadores asignaron puntuaciones de “alto” (4 en una escala del 1 al 5) y “muy alto” (5 en una escala de 1 al 5) a todas las capacidades señaladas. Las puntuaciones más altas fueron para: conocimientos teóricos amplios y actualizados, conocimientos técnicos, capacidad para trabajar en equipo y práctica de la ética profesional.

Al contrastar el nivel de contribución de la carrera en el desarrollo de las capacidades señaladas con los requerimientos de estas capacidades en el trabajo se encuentra que, en todos los casos, éstos son mayores.

Según los empleadores, las capacidades que más requieren de los médicos titulados son: los conocimientos teóricos amplios y actualizados, los conocimientos técnicos relacionados con la profesión, la habilidad para tomar decisiones, la capacidad para trabajar en equipo, la práctica de la ética profesional, la capacidad para sintetizar y extraer conclusiones generales.

En cuanto a la formación específica de los titulados, los empleadores opinan que los puntos fuertes son: la formación en clínica y cirugía; en cambio, entre los puntos débiles anotan: diagnóstico y radiología, ciencias básicas (farmacología entre otras), algunos incluyen cirugía, clínica y salud pública. Así mismo, perciben que existen

vacíos, en aspectos tales como: formación integral en ciencias básicas, las prácticas hospitalarias y medicina interna.

5) Por último, según los empleadores, los titulados en estudio, deberían mejorar su formación en bacteriología, bioquímica, farmacología, clínica, diagnóstico y radiología; y, salud pública. Se evidencia un importante interés de las instituciones para auspiciar el desarrollo profesional de los médicos en referencia.

ABSTRACT

The present denominated study: "Insert and Labor Acting of the graduate ones of the career of Human Medicine of the National University of Loja, in the period 2003-2004. The employers' perspective", it is part of the project institutional denominated Insert and Labor Acting of the graduate ones of the National University of Loja, in the period 2003-2004, as approach of quality of the professional formation" that the UNL executes in agreement with the CONESUP. It is a study that supplements the vision of those titled on the formation and the work; and, he/she thought about as objectives: 1) to identify the mechanisms of labor insert of the graduate ones of the medicine career, as well as the desirable formal and characteristic requirements for their recruiting; at the same time, to establish the perception of the employers on the execution of the formal requirements on the part of the graduate ones; 2) to identify the perceptions of the employers on the labor acting of the graduate ones; 3) to document the real demand and potential of the graduate ones with base in information provided by the employers; 4) to determine the perceptions of the employers in relation to the degree of correspondence that exists among the formation of the graduate ones (professional profile) and the labor requirements, as well as the main strengths, weaknesses and holes of the formation; 5) to identify the requirements of formation y/o bring up to date of the graduate ones, from the point of view of the employers.

For the execution of the project it was appealed to the methodology foreseen in the institutional project in reference. A questionnaire was applied 84 employers, which included questions related with the insert and labor acting and educational factors.

The results allow to settle down, among the most excellent data: 1) the means more used by the institutions of health, for the recruiting of doctors, they are the announcements in the newspaper, but it is also hired professionals that carried out internships in the institutions or that the employers knew in the university. The requirements demanded by the employers are: kindred professional title, labor experience and to pass a formal interview. A little more than the half (57%) of the employers they say that those titled of the career of Human Medicine of the UNL, they complete the requirements settled down by the institutions in a high level (4 in a scale of the 1 at the 5), another important percentage (42%) it considers that the execution is of a half level (3 in a scale of the 1 at the 5).According to the employers, besides the demanded requirements, the aspects that more they influence in the recruiting of the doctors they are the following ones: the capacity to assume responsibilities, the ability for the oral and written communication, the knowledge of the computer tools and the good acceptance of the career in the labor market; it occurs smaller importance to the academic antecedents.

2) In relation to the labor acting of those titled has been able to settle down that, 55% of the employers considers that the general acting of those titled is very good, 27% of the employers estimates that it is good and 16% values it as excellent. Of these results it is deduced that most of the employers (71%) they are very satisfied with the acting of the professionals in reference. Also, most of the employers (around 70%) it estimates that those titled demonstrate in the execution of their functions: solvency scientific-technique, initiative capacity, responsibility and agility, professional ethics

and interest for their professional development, in very good levels and in some cases, excellent.

3) To the investigated employers' approach, the work opportunities that have the general doctors at the present time (68%) they are scarce, situation that will be increased in the medium term (five years) (83%). 4) most of the employers (61%) he/she says that the formation that offers the career, in general terms, is very good and excellent, an important percentage (31%) he/she says that it is good. The main suggestions of the employers to improve the quality of the formation are: to modernize and to improve in the scientific-technical thing the plan and study programs, to increase and to improve the practices, to strengthen the ethical formation; and, to develop the to undertake capacity.

Half of the employers it perceives that the formation of those titled is highly related with the labor requirements and 46% he/she says that the correspondence is of a half level.

The effective contribution of the career in the development of 17 capacities, necessary in the profile of the professionals' of the UNL expenditure, to the employers' approach it is variable, but in most of cases, the valuation goes “of half” (3 in a scale of the 1 at the 5) to high (4 in a scale of the 1 at the 5). The aspects better valued by the employers, they were: capacity to apply the knowledge, to acquire new knowledge, to work in team, and the practice of the professional ethics.

As for the labor requirements it is observed that the employers assigned punctuations of high (4 in a scale of the 1 at the 5) and very high" (5 in a scale of 1 at the 5) to all the signal capacities. The highest punctuations were for: wide and modernized theoretical knowledge, technical knowledge, capacity to work in team and practice of the professional ethics.

As for the labor requirements it is observed that the employers assigned punctuations of high (4 in a scale of the 1 at the 5) and very high" (5 in a scale of 1 at the 5) to all the signal capacities. The highest punctuations were for: wide and modernized theoretical knowledge, technical knowledge, capacity to work in team and practice of the professional ethics.

When contrasting the level of contribution of the career in the development of the signal capacities with the requirements of these capacities in the work it is found that, in all the cases, these are bigger.

According to the employers, the capacities that more they require of the titled doctors they are: the wide and modernized theoretical knowledge, the technical knowledge related with the profession, the ability to make decisions, the capacity to work in team, the practice of the professional ethics, the capacity to synthesize and to extract general conclusions.

As for the specific formation of those titled, the employers say that the strong points are: the formation in clinic and surgery; on the other hand, among the weak points

they score: diagnosis and radiology, basic sciences (pharmacology among other), some include surgery, clinic and public health. Likewise, they perceive that holes exist, in such aspects as: integral formation in basic sciences, the hospital practices and internal medicine.

5) lastly, according to the employers, those titled in study, they should improve their formation in bacteriology, biochemistry, pharmacology, clinic, diagnosis and radiology; and, public health. An important interest of the institutions is evidenced to favor the professional development of the doctors in reference.

2. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las Instituciones de Educación Superior tienen la necesidad de investigar sobre el grado de inserción laboral de sus titulados y la eficacia de sus planes de estudios, como requisito indispensable para mejorar la calidad de la educación, de acuerdo a las necesidades del desarrollo y del mundo laboral; es así como la Universidad Nacional de Loja, en el compromiso de ofrecer una educación superior que contribuya al desarrollo del país y de la Región Sur, en particular, ejecuta desde el año 2006 el proyecto institucional denominado "Inserción y desempeño laboral de los graduados de la Universidad Nacional de Loja, período 2003-2004, como criterio de calidad de la formación profesional", el mismo que cuenta con el financiamiento del Consejo Nacional de Educación Superior - CONESUP.

Uno de los componentes de este proyecto institucional es el subproyecto de investigación "Inserción y desempeño laboral de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, período 2003-2004. Perspectiva de los empleadores", el cual es complementario al estudio: "Inserción y desempeño laboral de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Loja, período 2003-2004. Perspectiva de los titulados".

La presente tesis tiene como objetivo general, aportar información sobre la inserción y desempeño laboral de los titulados de la Carrera de Medicina Humana; y, como objetivos específicos: identificar los mecanismos de inserción laboral de los

graduados de la Carrera de Medicina Humana, así como los requisitos formales y características deseables para su contratación; establecer la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento de los requisitos formales por parte de los graduados; identificar las percepciones de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados; documentar la demanda real y potencial de los graduados con base en información proporcionada por los empleadores; determinar las percepciones de los empleadores en relación al grado de correspondencia que existe entre la formación de los graduados (perfil profesional) y los requerimientos laborales, así como las principales fortalezas, debilidades y vacíos de la formación; identificar los requerimientos de formación y/o actualización de los graduados, desde el punto de vista de los empleadores.

El informe se presenta en dos partes. La primera corresponde al marco conceptual y referencial. Este contiene información acerca de los estudios de graduados, enfoques, objetivos e importancia de estos estudios desde la perspectiva de los empleadores, la inserción laboral como criterio de calidad de la formación profesional, los factores y variables que inciden en la inserción laboral; y, las experiencias en otros países sobre este tipo de estudios. Además, incluye el modelo teórico de estudio, la carrera dentro del contexto institucional y social, las principales características de la zona de influencia de la Universidad Nacional de Loja, las características de la institución y su sistema académico; y, finalmente las características de la Carrera de Medicina Humana en el periodo en referencia.

La segunda parte contiene los resultados de la investigación discusión, las conclusiones y recomendaciones.

3. REVISIÓN DE LITERATURA

3.1 ESTADO DEL CONOCIMIENTO

3.1.1. Los estudios de graduados desde la perspectiva de los empleadores: enfoques, objetivos e importancia

3.1.1.1 Estudios de Graduados

Los estudios de graduados proporcionan importante información para evaluar a las Instituciones de Educación Superior -IES, con el propósito de rendir cuentas a la sociedad de la función que ellas cumplen y mejorar de esta manera la calidad de la educación que se brinda y por ende el perfil de los graduados.

Los estudios de graduados son realizados por las IES, organizaciones encargadas de realizar estas investigaciones para mejorar la calidad de educación, así como también para conocer sobre los graduados: el perfil de los graduados, los estudios realizados durante la permanencia en la universidad y los posteriores a ella, la trayectoria laboral, su desempeño e inserción laboral, los conocimientos que los titulados requieren en su trabajo actual y su relación con la formación profesional recibida, su interés por seguir formándose, entre otros aspectos. Estos se aplican a los graduados que tienen por lo menos tres o cuatro años de haberse titulado, porque este es un tiempo en el que se adquieren experiencias en el mercado laboral.

Con la finalidad de tener una apreciación completa sobre los resultados de la educación que brindan las IES es necesario que estos estudios se realicen tomando en cuenta no solo la perspectiva de los titulados sino también la de los empleadores.

Los estudios desde la perspectiva de los empleadores permiten conocer qué aspectos de la formación profesional que se brinda a los estudiantes universitarios requieren mayor atención para su mejoramiento. Estos son complementarios a los que se realizan tomando en cuenta las opiniones de los propios graduados.

En la actualidad se reconoce que la opinión de los empleadores ofrece una visión más contrastada y completa de la realidad sobre el mundo del trabajo y su relación con la educación superior.

3.1.1.1.1 Enfoques

Para realizar un Estudio de Graduados se pueden utilizar varios enfoques de acuerdo a lo que se pretende investigar a través de la encuesta.

Para Gallart (1997), existen dos enfoques al realizar un estudio de graduados: el primero a través del cual se encuestan a los estudiantes cuando aún se encuentran en las IES y los vuelven a entrevistar cuando ya se han insertado en el mercado laboral; los segundos encuestan a los titulados luego de un tiempo prudencial en el cual se han insertado al mercado laboral y se puede analizar su trayectoria laboral.

En Estados Unidos, Cabrera y otros (2003) reconocen que hay tres enfoques con los cuales se han realizado los estudios de graduados desde los años 80 hasta el 2003.

El primer enfoque se fundamenta en que la calidad y la efectividad de las IES se pueden evaluar a través de los logros que sus graduados obtienen luego de su

titulación, otro punto de estudio es a través de la participación del estudiante en la facultad de estudio y el desarrollo de habilidades (competencias); y, finalmente, se reconoce un enfoque en el cual se mide la satisfacción del estudiante con la institución a través de las donaciones y contribuciones del egresado a la Universidad.

Pino (2003) señala con acierto que los enfoques también pueden ser diferenciados según los sujetos de la investigación, puesto que el problema de la relación educación-empleo puede ser analizado desde distintas perspectivas de los profesores, titulados y sus empleadores, las cuales son complementarias al momento de tener una visión global sobre la inserción y desempeño laboral de los graduados universitarios.

3.1.1.1.2 Objetivos

El principal objetivo de los estudios de graduados es aportar información relevante que permita mejorar el currículo de acuerdo a las necesidades que los titulados presentan en su medio laboral, principalmente, cambiar el plan de estudios para mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que hay límites en el aporte de estos estudios, ya que la educación superior no puede superar todos los factores socioeconómicos que inciden en el mercado laboral.

A decir de Green y otros (2003), los estudios de graduados tienen como objetivo conocer el impacto nacional y regional de una determinada IES a través de sus titulados y mejorar la calidad de la formación profesional.

Cuando se considera el punto de vista de los empleadores, el objetivo general es conocer su opinión sobre la formación de los graduados universitarios y evaluar la pertinencia y calidad del proceso formativo, con fines de mejoramiento institucional. Los objetivos específicos varían de acuerdo a las necesidades institucionales, pero los principales son: conocer la opinión de los empleadores sobre los factores que inciden en el reclutamiento de profesionales, el desempeño de los graduados en el cumplimiento de sus funciones y los conocimientos, habilidades y actitudes de los titulados; la relación entre el proceso formativo y las exigencias y demandas en el mercado de trabajo profesional; así como, los aspectos en los que se debe mejorar; y, las oportunidades de trabajo de los profesionales (Cox, 2005; Valencia y otros, 2004; Allen y otros, 2003; Arbe, 2005).

En todo caso, existe acuerdo entre las IES en cuanto a que la información que se obtiene de los estudios de empleadores posibilita conocer el posicionamiento de los egresados de la institución en el mercado laboral, conocer los factores decisivos de contratación y evaluación del desempeño de las empresas e instituciones, incorporar mejoras en los planes de estudio y por tanto, mejorar la formación de los futuros profesionales.

3.1.1.1.3 Importancia

Siendo los empleadores quienes reciben a los graduados universitarios, sus opiniones respecto a la idoneidad de la formación profesional, habilidades y

actitudes de los titulados, resultan relevantes para las IES que se esfuerzan por mejorar la calidad de la educación que imparten (López y Montañés, 2003).

Para Arbe y otros (2005) los estudios de empleadores contribuyen a conocer mejor las oportunidades de empleo de los graduados universitarios y lo que demandan de ellos las instituciones y empresas empleadoras, lo cual posibilitará, a la vez, arbitrar una mejor relación entre los planes de estudios, el profesorado, los estudiantes y los futuros empleadores.

En fin, lo cierto es que la universidad necesita conocer las tendencias del mundo laboral, por lo que se hace necesario recoger la opinión de los empleadores, respecto a la idoneidad, actitudes, conocimientos y a habilidades que tienen y deberían tener los egresados universitarios. Esta información facilitará a la universidad el rediseño de las carreras, la oferta de educación continua y de formación de postgrado.

Por lo general, las universidades plantean que si bien su responsabilidad se circunscribe a los espacios educativos, es una preocupación central lograr que la formación de los egresados les proporcione los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para que tengan una inserción rápida y adecuada y un buen desempeño en el mercado laboral (Valencia y otros, 2004).

Para alcanzar este propósito, las IES enfrentan el reto de mantenerse atentas a los cambios sociales, de la producción y el empleo. En esta línea, en los años recientes, algunos países, principalmente europeos, han experimentado la necesidad de introducir cambios en sus sistemas educativos, ya que han detectado que el

mercado laboral no solo exige de los graduados conocimientos y destrezas a nivel profesional, sino también la capacidad de adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional no necesariamente relacionados con su campo específico de estudio. De esta forma surge la figura de un nuevo tipo de trabajador: el profesional flexible (ANECA, 2008).

Consecuentemente, es necesario que las IES lleven a cabo los estudios de empleadores con la finalidad de apoyar el proceso de rendición de cuentas a la sociedad sobre la formación de los egresados, fortalecer la relación de las universidades con las instituciones y empresas de manera de enriquecerse con sus sugerencias para el mejoramiento de los programas y servicios, y fortalecer los esfuerzos de empleabilidad.

3.1.2 LA INSERCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL COMO CRITERIO DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La transición de la universidad al trabajo implica diferentes procesos como: planificación, búsqueda de trabajo, elección de ocupaciones y el acceso al trabajo mismo. Para algunos universitarios esta transición comienza antes de terminar sus estudios, ya sea organizando estudios y trabajo o realizando prácticas en empresas. Comienzan así los itinerarios laborales y el proceso de socialización laboral al adquirir normas, valores y habilidades relevantes para el desempeño de una profesión, también, se suelen desarrollar redes sociales muy importantes para la consecución de la inserción laboral plena.

Algunos autores realizan una importante diferenciación entre inserción profesional e inserción laboral; la primera, corresponde a una transición rápida, hace referencia al conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, en la cual adquiere experiencia y los conocimientos necesarios para hacer una trayectoria laboral; no así la inserción laboral con la cual se refiere a trayectorias precarias, con cambio continuo de oficio, falta de perspectivas y continuas rotaciones que impiden la acumulación de una experiencia especializada que facilite la inserción laboral plena. Definen a la inserción laboral plena como el acceso al empleo y el desarrollo de una trayectoria laboral, que es la situación en la cual se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y en concordancia con la formación adquirida (Ventura, 2005).

La inserción laboral plena es la meta que todo titulado pretende alcanzar, en el menor tiempo posible; y, en ella contribuye una formación profesional de elevada calidad, en consecuencia, la inserción y desempeño laboral se consideran como un indicador de los resultados del sistema educativo y se ha vuelto una prioridad al momento de evaluar la calidad de la educación superior (Teichler, 2003).

El aumento continuo de jóvenes que luego de recibir una formación profesional, no logran ejercer su carrera en puestos acordes a sus estudios es cada vez mayor, ello se debe a que, actualmente son muchos los profesionales y escasas las plazas de trabajo; mientras que en tiempos pasados eran mayores las necesidades de gente con estudios superiores y pocas las personas que los poseían.

Para conocer sobre la inserción laboral de los egresados universitarios se realizan estudios que permitan visualizar las necesidades reales de los titulados ya en su campo laboral, así como los vacíos y puntos débiles de la formación, los cuales deben constituirse en referentes para realizar cambios en los planes curriculares de las IES.

En los países europeos, se realizan de manera periódica estudios de graduados, debido a que las IES reciben financiamiento gubernamental (Teichler, 2003). En Estados Unidos se realizan cada vez con más frecuencia estos estudios, lo cual se debe a demandas internas y externas para que se realicen evaluaciones de la educación superior e investigaciones centradas en el mercado, esto ocurre sobretodo en referencia a las universidades públicas, en las que las opiniones de los legisladores y contribuyentes tienen fuerza para asegurar que la educación superior aporte beneficios socioeconómicos a sus estados y comunidades (Cabrera y otros, 2003). En países latinoamericanos como Chile (Miranda, 2007) se han iniciado procesos de regulación orientados a establecer mecanismos que permitan asegurar la calidad de la educación superior, según parámetros internacionales, tanto del Consejo Supremo de Educación, como del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en los cuales se debe entregar suficiente información que satisfaga necesidades y demandas de los estudiantes en términos de perfil y desempeños deseados. Ello se logra mediante el desarrollo de la cultura de la evaluación institucional, en la que juega un papel determinante los estudios de graduados.

Finalmente en el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del país, CONEA, establece que las IES ecuatorianas, deben rendir cuentas de su accionar y de la calidad de sus servicios, entre otros aspectos, por medio de estudios que permitan determinar la inserción y desempeño laboral de sus titulados (CONEA, 2003).

3.1.3 FACTORES Y VARIABLES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS

Al momento de insertarse al mercado laboral, son varios los factores que inciden en este proceso: entre los más destacados se menciona el contexto económico y social de un país, el cual determina la oferta y demanda de profesionales; en segundo lugar, el título obtenido, puesto que existen unas profesiones con mayores posibilidades de acceso al mercado laboral, como justifican los diferentes estudios realizados; y, finalmente, las características personales (iniciativa, dinamismo, capacidad de trabajo en grupo, capacidad de relación y responsabilidad, etc.,) que desempeñan también un papel importante en este complejo proceso (ANECA, 2008; Sáez, 2006).

Para Rahona (2004), son cuatro los factores relevantes que inciden para que un sujeto encuentre su primer empleo. En primer lugar, las *características personales* como el género, la nacionalidad y el nivel educativo alcanzado por el individuo. En cuanto al género las mujeres se enfrentan con mayores dificultades a la hora de encontrar un empleo, bien porque los empresarios son más reacios a contratarlas o

bien porque en algunos casos su búsqueda de empleo puede ser menos intensa, debido a su mayor vinculación con el ámbito doméstico. En relación con la influencia de la nacionalidad, diversos estudios ponen de manifiesto las dificultades laborales a las que se enfrenta el colectivo de inmigrantes.

En segundo lugar se encuentran las *variables familiares***,** aquellas como el nivel de estudios, la situación laboral y la ocupación de los padres. Es decir que a mayores niveles educativos de los padres mayores oportunidades tendrán los hijos para insertarse en un empleo significativo; el número de hermanos en el hogar está dada por una carga económica en edad escolar incide en que los individuos acepten cualquier trabajo aunque no sea significativo. Los individuos que pertenecen a estratos sociales menos favorecidos pueden tener un menor acceso a contactos e información, lo que dificulta la incorporación al mercado de trabajo.

Como tercer factor se encuentra *la búsqueda de empleo activa*, la cual puede facilitar la obtención del primer puesto de trabajo significativo. Y, finalmente, los *Factores de entorno,* estos son: año en el que el individuo sale del sistema educativo y comunidad en que el individuo reside, con las condiciones sociales, económicas y políticas inherentes a ellos.

Almarcha y otros (2005) mencionan que la inserción laboral de las personas depende también de *la existencia de redes sociales* que facilitan su entrada en el mercado laboral. Así, el reclutamiento de la mano de obra está ligado tanto a intermediaciones de las redes sociales del entorno como a redes internas (en la empresa).

En relación a los estudios de empleadores, las variables se determinan en función de los objetivos de la investigación. Las variables más investigadas suelen ser: *el proceso de selección y reclutamiento* para establecer los factores que más influyen en ellos (sexo, edad, estado civil, título, formación de posgrado, entre otros aspectos; *el desempeño profesional de los egresados* de la universidad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes desplegadas en el ejercicio de sus labores; los temas importantes en los que se deber reforzar la formación, así como las necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesional en el campo del conocimiento respectivo; y, *posibilidades de contratación de profesionales* (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2005; Universidad Autónoma Metropolitana, 2006). ; así como también, la opinión de los empleadores sobre los temas importantes en los que se deber reforzar la formación

En algunos casos, la satisfacción de los empleadores con el desempeño laboral de los egresados, incluye distintos aspectos como: buena presentación, disposición para aprender constantemente, identificación con la empresa o institución, capacidad para asumir responsabilidades, conocimientos generales de la disciplina, puntualidad, razonamiento lógico y analítico; habilidades para trabajar en equipo, procesar y utilizar información, aplicar el conocimiento, la comunicación oral y escrita (Valencia y otros, 2004).

3.1.4 LAS EXPERIENCIAS SOBRE ESTUDIOS DE GRADUADOS

Los estudios de graduados no son nuevos, se iniciaron en Europa en los años, 80 y 90 debido al acelerado avance de la tecnología y por el aumento del número de matrículas en la educación superior, que permitía una igualdad social en cuanto al acceso a la educación, pero no se encontraba acorde con las necesidades del mercado.

Uno de los estudios más importantes es el proyecto CHEERS, dirigido a titulados del año 1998, se lo realizó en 12 países (Alemania, Austria, Finlandia, Italia, Noruega, Países Bajos, República Checa, Reino Unido y España) a 9.765 estudiantes, tomando en cuenta la licenciatura o título equivalente, tres o cuatro años después de titularse. Este estudio se lo realizó con el fin de emitir una valoración a aspectos metodológicos y organizativos de la enseñanza, a los contenidos de los planes de estudios y a otros aspectos relacionados con las actividades y experiencias de aprendizaje en la etapa formativa (Ventura, 2005).

Vidal (2003), menciona otras experiencias en España, que se presentaron a finales del 2002, y apuntaban a investigar la situación laboral de los graduados mediante los siguientes recursos: 1) las encuestas a graduados, se hizo una propuesta de un modelo de encuesta basado en el consenso entre instituciones de educación superior, y, cómo estos estudios podrían ser coordinados en instituciones, administraciones públicas y sociedad en general; 2) opinión de los empleadores; y, 3) información disponible de los centros de promoción de las universidades. El

objetivo fue apoyar a los graduados para que encuentren un empleo. Se detectó que distintas unidades disponen de una información sobre la relación existente entre la formación que ofrecen las universidades a sus graduados y las necesidades que tienen en su trabajo.

Otro importante estudio ejecutado en Europa es el denominado “El Profesional Flexible en la Sociedad del conocimiento: Nuevas exigencias en la Educación Superior en Europa”, más conocido como REFLEX, el cual se llevó a cabo en los años 2005-2006. El objetivo de este proyecto era analizar el historial laboral y formativo de los titulados universitarios con posterioridad a la finalización de sus estudios, dirigida a egresados que hubieran concluido sus estudios en el año 1999/2000. Se pretendía encuestar a 5.474 titulados y se aplicó encuestas a 14 países (Italia, España, Francia, Austria, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia, Noruega, República Checa, Suiza, Bélgica, Estonia). En este estudio se señala que la inserción laboral se la debe analizar como el producto de la interacción de todo el conjunto de factores ambientales e individuales, ya que el título universitario, por sí mismo no significa el acceso al empleo.

Según la ANECA (2008) Entre los resultados más importantes de este estudio, referido a España, puede señalarse: la población investigada tiene de 24 años en adelante, para el 22% las vías de acceso al primer empleo son los contactos personales, para el 1% montar un negocio propio parece ser la última opción para los graduados recién titulados, el tiempo promedio en encontrar empleo es de 3.9 meses en el ciclo corto y de 6.2 meses los de ciclos medio, el 24% de los graduados

han trabajado para un único empleador desde la graduación, el paro tanto para hombres como para mujeres para el ciclo largo de Salud es de 6 meses y para el ciclo corto cuatro meses, en las últimas cuatro semanas antes de la encuesta, el 7.4% de hombres de ciclo corto y el 6.1% de mujeres de ciclo largo, están desempleados, el 22% han intentado cambiar de trabajo y el 70% de los graduados no ha tenido movilidad de trabajo, en graduados de ciclo corto el 3% ha tenido movilidad por trabajo y un 10% por estudios; en cambio en los de ciclo largo el 7% la movilidad fue por trabajo y un 12%.

El 10.8% de titulados en Salud de ciclo corto y el 6.3% de ciclo largo tanto hombres como mujeres no tienen empleo remunerado en el momento de la encuesta, el 6% de Salud de ciclo corto y un 11% los de ciclo largo tienen contratos indefinidos en el primer empleo, el salario mensual bruto medio para el primer empleo es de 899 Euros para el ciclo corto y para el ciclo largo 859 Euros, el salario mensual es de 1.402 Euros en los graduados de ciclo corto y 1.576 Euros en los de ciclo, el 43% de graduados de ciclo corto y 52% en los de ciclo largo tenían contratos indefinidos en el trabajo actual, el 75% de ciclo corto y 69% los de ciclo largo están satisfechos con su trabajo actual, la mayoría de los graduados consiguen trabajos relacionados con su área de estudio; el 77% trabajan en el sector sanidad; el 44% han realizado estudios adicionales al de la titulación, entre el 83 y 85% han realizado actividades de formación relacionadas con su trabajo actual es así que el 84% en los últimos doce meses lo han hecho en Sanidad, el 51% de ciclo corto y 40% de ciclo largo realizaron estudios adicionales, seguido de un 28% de masterados. Concluye también que dos de cada tres estudiantes universitarios han tenido algún tipo de

experiencia laboral y la valoran como la llave que les dará acceso a un puesto de trabajo. Para los titulados universitarios las principales competencias requeridas en el puesto de trabajo, en una escala de 1(muy bajo) a 7(muy alto) son: con 5.7 la *capacidad para hacerse entender* (*capacidad de comunicación*), 5.4 la *capacidad de trabajo en* equipo; se mencionan como importantes la capacidad para rendir bajo presión, el dominio del área o disciplina. Como menos necesarias aparecen los *conocimientos de idiomas*.

En Estados Unidos se han realizado investigaciones sobre egresados desde los años 60s. Pace (1979) distingue diez estudios claves realizados en este país: tres diagnosticaron los logros de los egresados y los siete eran de habilidades adquiridas en la universidad. Entre 1980 y 2003 se han localizado más de 270 fuentes: libros, artículos e informes institucionales. De las fuentes que se han revisado, se han localizado más de 130 artículos de evaluación, de los cuales el 70% estaban relacionados con los logros socioeconómicos de los egresados universitarios, el 15% con la implicación y las habilidades adquiridas por los estudiantes en la universidad y el 15% restante trataba sobre la propensión de los egresados universitarios a apoyar económicamente a la universidad en la que estudiaron (Cabrera y otros, 2003).

Cabrera y otros (2003), muestran que en Estados Unidos también existe un aumento de estudios sobre egresados universitarios, lo cual puede atribuirse a un número de demandas tanto externas como internas para que en las instituciones de educación superior se hagan evaluaciones y para que se lleven a cabo investigaciones centradas en el mercado laboral.

América Latina, posee poca información referente a estudios de inserción y desempeño laboral de sus titulados; países como Argentina, Brasil, Chile y México son los que han avanzado en este campo.

En Argentina, en el marco de la crisis del empleo, la relación entre educación y trabajo entró en fuerte tensión a partir de la segunda mitad de la década de los setenta. Las rápidas transformaciones de carácter productivo, tecnológico y organizativo promovidas fuertemente desde los noventa en pos del logro de una economía de alta productividad, eficiencia y competitividad trajeron aparejadas un sin número de cambios en la lógica y dinámica del mercado de trabajo argentino en relación con nuevas demandas de calificaciones y niveles educativos de la mano de obra (Contartese y Gómez, 1997), lo cual plantea a las IES el reto de realizar estudios sobre la inserción laboral de los profesionales.

En México se encuentran importantes avances impulsados desde la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES; en consecuencia, hay estudios que incluyen investigaciones con egresados, graduados y empleadores (Valencia y otros, 2004; Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Universidad Autónoma Metropolitana, el Instituto Tecnológico de Monterrey, entre otros).

En Colombia se presentaron los resultados del estudio “Un balance de las competencias laborales emergentes” llevado a cabo por Corpoeducación y la Universidad de Antioquia en Bogotá, Medellín y Cali.

De igual manera, en otras instituciones de educación superior de Latinoamérica, es parte de su accionar universitario el enlace entre sus graduados y el mercado laboral; así en Brasil la Escuela Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), sede Sao Paulo, en donde se encuentra la unidad CINTEGRA, que es el Centro de Integración Alumno-Empresa; en Chile, en la Universidad del Pacífico, se encuentra el Centro de Egresados y empleadores-CEE, entre otros.

Debe anotarse, también, que existe la red internacional de GRADUA2 (www.gradua2.org.mx), cuyo objetivo es el de apoyar a las instituciones de educación superior en la elaboración de estudios de seguimiento de egresados y en la aplicación de sus resultados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria. En la red GRADUA2 están integradas 21 universidades de 12 países:

- Alemania: Freie Universität Berlin y Universität Kassel
- Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata y Universidad de Belgrano
- Brasil: Universidad Federal de Santa Catarina
- Colombia: Universidad Católica de Colombia
- Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
- España: Universidad de Castilla-La Mancha y Universidad Politécnica
- Francia: Asociación COLUMBUS París, Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), Université de Nice Sophia Antipolis y Université de Toulosse I
- Guatemala: Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA)

- Italia: ALMALAUREA – Università degli Studi di Bologna y Università degli Studi di Firenze
- México: Tecnológico de Monterrey y Universidad Iberoamericana
- Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad del Pacífico
- Portugal: Universidad de Lisboa

Hasta la fecha los logros del Proyecto GRADUA2 son: la publicación del Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados; y, el intercambio de experiencias entre miembros de la Red GRADUA2 y universidades sin experiencia en la temática del seguimiento de egresados.

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1 Modelo teórico del estudio[1]

El modelo de análisis que se utilizó incluye las variables relacionadas con: inserción y desempeño laboral, factores socio-económicos, factores personales familiares y factores educativos. Siendo las variables de inserción, desempeño laboral y factores educativos los de prioridad para la presente investigación, debido a su impacto en la planeación universitaria y curricular.

[1] Este apartado se ha tomado del Proyecto Institucional "Inserción y Desempeño Laboral de los graduados de la Universidad Nacional de Loja, en el periodo 2003-2004, como criterio de calidad", del cual esta tesis es un subcomponente.

4.1.1 INSERCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL

Esta dimensión se refiere a aquellas variables relacionadas con la inserción, mecanismos de entrada, ubicación y trayectoria laboral de los graduados, así como con las prácticas profesionales y el desarrollo profesional de los graduados. Permite entender las maneras en las cuales los graduados ingresan y se mueven en el sistema laboral, las actividades y funciones laborales que realizan y su desarrollo profesional (Varela y Valenti, 1998). Las variables y componentes de esta dimensión son:

a. ***Ritmos de inserción*:** esta variable se refiere a los tiempos en los cuales los egresados se incorporan al mercado laboral durante su formación y al titularse como profesionales.

b. ***Mecanismos de vinculación y de entrada al mercado laboral*:** son los medios a través de los cuales los graduados ingresan al mercado de trabajo, así como los factores que propician dicha entrada y los requisitos que los graduados deben cumplir para lograr dicho ingreso.

c. ***Trayectoria laboral:*** comprende los periodos e instituciones en las que han trabajado los graduados así como las funciones desempeñadas por los graduados en sus sitios de trabajo.

d. ***Trabajo actual*:** se incluyen en esta variable tanto la situación laboral actual (relación del trabajo con la formación, tipo de contrato, salario, antigüedad en la empresa) como las características del sitio de trabajo de los graduados (sector o actividad económica, régimen jurídico, tamaño de la empresa).

e. ***Prácticas profesionales*:** son los trabajos o quehaceres profesionales (que atienden necesidades sociales específicas) dominantes o emergentes que desarrollan los graduados en el ejercicio de la profesión. Las dominantes son aquellas prácticas profesionales que realizan los graduados en el momento del levantamiento de los datos, la mayoría o un elevado número de los graduados. Las prácticas emergentes son aquellas que realizan en el momento del levantamiento de los datos algunos de los graduados y parece perfilarse como una línea que potencialmente podría convertirse en dominante en un futuro cercano. Esta variable también permite analizar las exigencias a las que están sometidos los graduados en su quehacer profesional (de conocimientos, habilidades y actitudes).

f. ***Desarrollo profesional*:** está relacionado con el estatus y el grado de satisfacción (económica y laboral) de los graduados en relación al trabajo que realizan, y sus necesidades de formación, capacitación y actualización.

4.1. 2. FACTORES SOCIOECONÓMICOS

Estos factores hacen referencia al contexto socioeconómico en el cual se inserta el desempeño profesional de los graduados y a las características y dinámica del mercado de trabajo de una profesión determinada. Así pues, las variables a considerarse son:

a. ***Contexto socioeconómico*:** se refiere a la situación socioeconómica nacional, regional y local, así como a las políticas nacionales e internacionales que inciden directamente en los graduados o en el mercado de trabajo.

b. ***Mercado de trabajo*:** esta variable se refiere a las características del mercado laboral, así como a las necesidades existentes que pueden ser satisfechas por los graduados; y, a los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para el ejercicio de una determinada profesión. Se desglosa en las siguientes subvariables: tasas de ocupación y demanda profesional.

c. ***Tasas de ocupación y de desempleo abierto*:** dan cuenta de los niveles de ocupación y desempleo de los graduados. La primera abarca a todos aquellos graduados que tenían un empleo al momento de levantar la encuesta. A su vez, la tasa de desempleo abierto incluye a aquellos graduados que no trabajaban, ya sea por no haber encontrado empleo o porque estaban por incorporarse a uno.

d. ***Demanda de profesionales*:** comprende tanto la demanda real como potencial de profesionales, desde el punto de vista de los empleadores y/o usuarios de los servicios y los graduados. La primera, es la demanda de profesionales en el momento de levantamiento de los datos. La segunda, es la demanda de profesionales que se espera será requerida en un futuro cercano. Esta variable posibilitará analizar las oportunidades y limitaciones de trabajo tanto desde el punto de vista de los graduados como de los empleadores.

4.1.3. FACTORES PERSONALES Y FAMILIARES

Este factor contiene dos variables: personales y familiares.

a. ***Factores personales*:** es la variable que recupera los datos principales del graduado, con respecto a sexo, edad, estado civil y origen geográfico. También recupera las motivaciones personales en la elección de la carrera.

***b. Factores familiares*:** esta variable hace referencia a las condiciones socioeconómicas en que se desenvolvió el graduado en el transcurso de sus estudios profesionales, focalizando los datos relativos a los padres del graduado, con respecto a tres sub-variables: el nivel educativo, el nivel ocupacional y el nivel socioeconómico.

4.1.4. FACTORES EDUCATIVOS

Estos factores dan cuenta tanto del desempeño del estudiante durante sus estudios universitarios como de las percepciones de los graduados sobre la carrera que cursaron y la institución en la cual lo hicieron; así como de los estudios realizados luego de culminar su carrera profesional. Comprenden las siguientes variables: desempeño estudiantil, percepciones sobre la formación universitaria; y, estudios posteriores a la graduación.

a. Desempeño estudiantil:

En la variable de desempeño se incluyen datos relacionados con el tiempo que les tomó cursar sus estudios, su rendimiento académico, y tiempo que le tomó titularse.

b. Estudios posteriores:

Corresponde a aquella variable que recupera información sobre los estudios formales realizados por los graduados después de su titulación y que conllevan la obtención de otro título.

c. Percepciones sobre la formación:

La variable *percepción* hace alusión a la opinión de los graduados sobre la carrera que cursaron y la institución donde estudiaron.

Percepciones sobre la carrera: entre los aspectos relacionados con la carrera se incluyen las opiniones de los graduados sobre la formación profesional recibida, específicamente sobre la relevancia, vigencia y secuencia de los contenidos estudiados, la metodología de enseñanza aprendizaje, las formas de evaluación, las prácticas realizadas y las fortalezas, principales debilidades y vacíos de la formación; así como, la preparación y actualización de los profesores, trato brindado a los alumnos, tutorías y nivel de cumplimiento. Esta sub-variable también se refiere al grado de correspondencia entre la formación recibida (conocimientos, habilidades, actitudes) y los conocimientos, habilidades y actitudes demandadas en el ejercicio profesional.

La percepción sobre la institución*:* abarca la opinión general que los graduados tienen de la institución donde cursaron sus estudios, así como aquella que tienen sobre los aspectos administrativos (infraestructura, organización, y servicios de apoyo).

4.2 LA CARRERA EN ESTUDIO EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL Y SOCIAL

4.2.1 Principales características de la zona de influencia de la universidad nacional de Loja

4.2.1.1CONTEXTO NACIONAL

Por motivos de contextualización de la presente investigación, este análisis estará referido a la última década, principalmente al periodo 1996-2004.

En el periodo en referencia, el país se encuentran inmerso en un proceso de *globalización,* que constituye un nuevo ciclo de desarrollo del capitalismo monopólico e imperialista, como forma de producción, circulación, acumulación del capital y como proceso de alcance mundial, que involucra una nueva visión de valores, creencias, principios, enfoques e interpretación de la realidad y de la vida, a las que se adhieren las naciones y nacionalidades, regímenes políticos y proyectos nacionales, grupos y clases sociales, economías y sociedades, culturas y civilizaciones (UNL,2007).

En este periodo se vivió una inestabilidad *política* de trascendentales consecuencias para el desarrollo del país. Desde 1996 hasta el año 2002, fueron cinco los Presidentes de la República: Abdalá Bucaram, Fabián Alarcón, Jamil Mahuad, Gustavo Noboa Bejarano y Lucio Gutiérrez; cuyas políticas llevaron a un incremento

del desempleo. En mayo de 2004, el *desempleo* fue de 11.53% y el *subempleo* de 44%. Sin embargo, se evidencia una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, pero en actividades económicas menos remuneradas o cumpliendo las mismas funciones que el hombre, pero con menor remuneración, su incorporación se debe también a la expansión de la educación formal, la cual aumenta sus expectativas de trabajo.

Con estos antecedentes, el *flujo migratorio* se incrementa en los años 90, siendo tradicionalmente Estados Unidos y en los últimos años Europa, en especial España e Italia, los destinos escogidos. No se puede cuantificar con exactitud el número de emigrantes, pero en el lapso de tiempo señalado fue creciente. Según la Dirección Nacional de Migración, 504.203 personas salieron del país en el lapso de 1999-2000, pero esta cifra no recoge la magnitud de la situación por cuanto la mayor parte sale por medios no registrados; en la actualidad se estima que hay aproximadamente 3.000.000 de ecuatorianos trabajando fuera del país. Si bien la migración es un fenómeno que abarca ya a todas las regiones del país, la gran mayoría de emigrantes son del austro: Loja, Azuay y Cañar (INEC, 2005). Pero no solo los países que acogen a los migrantes se benefician con una mano de obra barata, las remesas que envían los ecuatorianos que trabajan en el exterior se consideran un rubro muy importante de la economía nacional.

El salario en el año 2008, según el INEC, fue para los empleados del gobierno de 445 dólares y el salario mínimo de 200 dólares, el desempleo urbano de 6.4% y el subempleo global urbano a junio del 2008 fue de 53.6%.

En cuanto a las principales *actividades económicas* del país, debe indicarse que el Ecuador es un país agro-exportador, los principales productos de exportación son: el banano, café y azúcar. La actividad pecuaria, es de gran importancia ya que la tercera parte del territorio nacional está destinado a esta actividad, principalmente a la ganadería. El petróleo, es un producto estratégico en la economía del país, el ingreso de la exportación del mismo es de 10 millones de dólares (RTS). El Ecuador no es un país competitivo en cuanto a la industria, de allí que sea poca la inversión que el Estado hace a este sector, representando el 2,6% del PIB (producto interno Bruto) nacional. Además, debe indicarse que una parte considerable de la economía se mueve dentro de la informalidad (25.000 vendedores ambulantes en el 2009), a causa del modelo económico vigente, que no ha posibilitado fortalecer las actividades productivas formales, generar trabajo y empleo con los niveles de remuneración o ingresos que aseguren una vida digna a los ecuatorianos; en consecuencia, la mayoría de la población no puede atender sus necesidades fundamentales, a causa de la pobreza.

Entre las *políticas de salud* más relevantes que los gobiernos de turno han emprendido cabe mencionar las siguientes: en el 2004 el incremento de centros de salud ha sido más en el sector privado, mientras que en el sector público se registran únicamente dos nuevos establecimientos. En el 2006, 2.999 centros de salud eran públicos y 682 privados. El presupuesto del sector salud y su relación con el Presupuesto del Gobierno Central y el Producto Interno Bruto, en el año 2003 fue de 5.5%, igualmente en el 2004. En el periodo comprendido entre el 2000 y 2006, se

observa un incremento importante de recursos en el sector salud, pues el presupuesto del sector en el 2000 fue de más de 115,5 millones de dólares, en tanto que en el 2006 fue de 561,7 millones de dólares.

En el año 2002 se aprobó la ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud cuya unidad concertadora es el Consejo Nacional de Salud (CONASA). En este marco se concretaron: la "Promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de los servicios de salud sexual y salud reproductiva", la "Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la infancia", un Programa de violencia de género, un Programa de detección oportuna del cáncer (DOC), Programa de VIH/SIDA e ITS. En junio del 2004 y con la finalidad de preservar la salud mental y física de la mujer se creó el Comité Interinstitucional de Defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres, con la participación de instituciones del Estado y organizaciones especializadas en justicia y/o género. En el periodo 2006 se creó la Ley Orgánica de Salud; se intensificó el monitoreo rápido de las coberturas de vacunación urbanas y rurales y había 55.578 personas trabajando en establecimientos de salud, de los cuales 19.299 eran médicos. No obstante en el periodo 1995-2005 el proceso real de reforma del Sector Salud estuvo limitado por la inestabilidad político-administrativa (ya que hubieron siete presidentes), que vivió el país, ello impidió la realización de planes concretos y sostenibles (Vásquez y Saltos, 2003).

Durante el gobierno de Rafael Correa se prioriza el sector salud mediante el proceso de Transformación Sectorial de Salud del Ecuador (TSSE), que parte del principio de equidad y garantiza el acceso universal, progresivo y gratuito a servicios públicos de

salud de calidad a toda la población. En algunos de los artículos de la Constitución de la República, en lo que tiene que ver con salud se menciona: que “garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles”, además “el sistema garantizará la promoción, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, en el cual el Estado se hace responsable de incrementar la cobertura y acceder a los grupos de atención prioritaria; así como también garantizar la atención de enfermedades catastróficas. El sueldo básico actual de la gran mayoría de médicos del hospital es de 277 dólares, que unificado con ciertas bonificaciones por la antigüedad llega a mil dólares. Durante los últimos cinco años se incrementó la contratación de los profesionales de salud quichua parlantes y se impartieron conocimientos elementales de lenguas autóctonas entre los profesionales del MSP, mejorando con ello, la accesibilidad cultural y logrando el acceso a la salud de comunidades distantes (El UNIVERSO, 2008).

4.2.1.2. CONTEXTO LOCAL

La provincia de Loja tiene una superficie de 10.793 km^2, según el INEC, en el año 2004 la población total fue de 424, 653, actualmente tiene 437,742 habitantes. Está dividida políticamente en 16 cantones. Debido al proceso migratorio que se ha dado en la provincia, su tasa de crecimiento es de 0.88 considerada baja con relación al promedio de crecimiento anual que se da en el ámbito nacional que es de 2.3% (Municipio de Loja, 2005).

Hasta el año 2007, la actividad económica de Loja está compuesta por los siguientes sectores productivos: agropecuario, artesanal, comercial, construcción, industrial, minero, público, servicios y turístico.

Loja, es fundamentalmente agropecuaria, desde el punto de vista socioeconómico, es frágil, existen pocas empresas, las mismas que son: ganaderas, arroceras, hortícolas, agroindustriales (azucarera, lácteos, cárnicos) y artesanales. La gran mayoría son unidades campesinas con un sistema de organización social muy particular, que emplean prioritariamente la fuerza de trabajo familiar, tratan de limitar al máximo la adquisición de insumos externos, ponen en práctica el policultivo o una especialización restringida a un cultivo central que abastecerá de ingresos monetarios, indisolublemente ligado a otros cultivos de subsistencia o a la ganadería (Municipio de Loja, 2005).

Por la pobreza y la falta de oportunidades para trabajar, entre 1962 y 1982, emigraron 287.970 lojanos; el destino es principalmente España (85,8%) (INEC). Considerando el periodo de diez años, de 1992 al 2002, se observa que entre el 1999-2000 se registra el mayor número de emigrantes (29%). A la fecha, el flujo de emigrantes, se encuentra en descenso, en el periodo 2001-2002 bajó al 16%. Se espera que la tendencia decreciente se reedite y reafirme a partir del 2003, pues con la imposición de la visa por parte de la Unión Europea a los ecuatorianos, el flujo migratorio regular se habría reducido en un 96%, según cifras de las autoridades españolas. Esto pondría prácticamente fin a la corriente migratoria de ecuatorianos hacia España, al menos de personas que ingresan regularmente (Guerrero, 2002).

Existen 41.794 emigrantes lojanos que tienen más de diez años en otros países. (INEC, 2005).Con respecto a la migración y su relación con el nivel de educación, debe puntualizarse que el 81% de los emigrantes son bachilleres, estudiantes o profesionales universitarios y profesores de escuela primaria en ejercicio, lo que significa una pérdida de capital humano de Loja y el país, porque el estado ha tenido que invertir en su educación, mientras que, por falta de oportunidades, deben trabajar en otros países realizando actividades que no tienen que ver con su formación (Guerrero, 2001).

Cabe destacar que Loja se ha caracterizado por el aporte que ha dado al desarrollo de la cultura, a través de la música, razón por la que se la considera como la "Capital Musical del Ecuador", potencial que tampoco ha sido debidamente aprovechado para generar trabajo.

4.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Y SU SISTEMA ACADÉMICO

La Universidad Nacional de Loja, tiene sus orígenes en 1859 y es una de las Instituciones de Educación Superior de mayor prestigio en el ámbito local, regional y nacional, por su contribución a la formación profesional de la población ecuatoriana y de la Región Sur del Ecuador, en particular. (UNL; 2007)

En 1990, la Universidad Nacional de Loja cambia su modelo pedagógico de asignaturas, por el Sistema Académico Modular por Objetos de Transformación-

SAMOT, que se enmarca en los enfoques innovadores de la educación, centrados en el aprendizaje (UNL, 2007). De igual manera se reestructura la institución, cambiando el modelo napoleónico de Facultades por las Áreas Académico Administrativas, en procura de una mejor funcionalidad interna y de un accionar más integrado e interrelacionado con los problemas que afectan el desarrollo de la Región Sur. Así, se crean las siguientes Áreas Académico-Administrativas: Área Agropecuaria y de los Recursos Naturales Renovables; Área de la Salud Humana, Área de la Educación, el Arte y la Comunicación; Área de la Energía, las Industrias y los Recursos Naturales No Renovables; y Área Jurídica Social y Administrativa.

La Universidad Nacional de Loja mantiene una oferta académica muy amplia en tres niveles: técnico-superior, tercer nivel o profesional o de pregrado y el de postgrado; y, en las siguientes modalidades de estudio: presencial, semipresencial y a distancia. Con respecto al nivel de pregrado y en la modalidad presencial se ofrecen 30 carreras, en el periodo que cubre la presente investigación existían 22 carreras.

4.2.2.1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

La formación de profesionales constituye una función central para la UNL y por tanto existe una constante preocupación por el mejoramiento permanente de su calidad.

En la perspectiva del SAMOT, el *currículo* se entiende como una propuesta política educativa que se expresa como la síntesis de elementos culturales (conocimientos,

valores, hábitos, costumbres, creencias), pensada e impulsada por diversos grupos y sectores sociales con intereses distintos e incluso contradictorios (académicos, sector productivo, comunidad, estudiantes); y que, se orienta desde la UNL a formar los talentos de la localidad, la región y el país, para incidir en su desarrollo (UNL, 2007).

Desde este enfoque, las propuestas de formación deben ser el resultado de una construcción colectiva, a través de procesos de análisis y consenso en los que participen diversos sujetos sociales (sujetos de la determinación curricular), tanto a lo interno como a lo externo de la institución, entre ellos el sector de los productores de bienes y servicios o empleadores.

El currículo en el marco del SAMOT se orienta a posibilitar una formación más vinculada a los problemas de la realidad social y profesional, una mejor relación entre teoría y práctica tomando en cuenta el avance del conocimiento, así como también, el desarrollo de habilidades para aprender permanentemente y actitudes para trabajar en equipo. Los elementos estructurales del currículo modular son: Los objetos de transformación, las prácticas profesionales, el perfil profesional y los módulos, los cuales se explican brevemente a continuación.(UNL, 2007)

Los *objetos de transformación:* expresan de manera sintética el problema central de la realidad social, el cual deberá enfrentar el profesional en su práctica, aplicando los conocimientos existentes. Cada objeto de transformación corresponde a campos específicos u objetos particulares de la profesión.

Las *prácticas profesionales:* expresan el conjunto de haceres profesionales orientados a dar respuesta al problema central u objeto de transformación. Estas se orientan no sólo a la inserción de los egresados en el mundo laboral, sino también a propiciar que éstos incidan efectivamente en la solución de los problemas del desarrollo, en la generación de cambios en las formas y relaciones de producción, en definitiva, en el mejoramiento de las condiciones de vida de la colectividad.

El *perfil profesional:* expresa los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que deben desarrollarse en los estudiantes para que puedan asumir las prácticas profesionales y titularse. Estos deben asegurar no sólo la formación en las competencias específicas, propias de cada profesión, sino también una importante formación general que incluye las siguientes competencias (UNL, 2007):

- La capacidad de reflexión, análisis y síntesis.
- La visión de la complejidad de la realidad.
- La capacidad de plantear soluciones a los problemas, con creatividad.
- La actitud de aprendizaje permanente.
- La capacidad de búsqueda y manejo adecuado de la información científico-técnica.
- La destreza en la comunicación oral y escrita en la propia lengua.
- La actitud crítica y autocrítica.
- Las actitudes de transparencia, honestidad y de compromiso social.
- La capacidad de trabajo en equipo.

- La actitud para valorar los conocimientos ancestrales y el respeto a la diversidad cultural.
- El dominio de una segunda lengua.
- La capacidad para trabajar de forma autónoma.

Los *módulos:* constituyen la unidad didáctica en la cual se organiza el proceso de enseñanza aprendizaje; su eje central es el objeto de transformación, cuyo abordaje se lleva a cabo de manera multidisciplinaria, mediante actividades teórico-prácticas y un proceso de investigación de carácter formativo.

Desde este enfoque, el quehacer de la formación profesional, en la práctica ha devenido en un proceso complejo, en el que se han puesto en evidencia logros y limitaciones (UNL, 2007). No obstante, no se conoce sobre los resultados de la formación profesional, en razón de que no se han realizado estudios al respecto.

4.2.2.2. SERVICIOS BÁSICOS QUE OFRECE LA UNL.

La Universidad posee un amplio campus para sus actividades académicas y administrativas. Ofrece servicios de bienestar a través del Departamento de Bienestar Universitario, el cual es responsable de dar servicios psicopedagógicos y becas e incentivos para los estudiantes; servicios médicos, odontológicos, laboratorio clínico, enfermería; trabajo social y peluquería.

En el Área de la Salud Humana se cuenta con los servicios médicos de especialidad. Los usuarios son los estudiantes, familiares de los servidores universitarios y los trabajadores del Sindicato de la Argelia.

Dentro de los servicios psicopedagógicos se encuentran: el académico, social, orientación y psicológico. Las becas e incentivos son: tipo “A” con un incentivo económico de treinta dólares mensuales; beca tipo “B”, con un incentivo económico de veinte dólares mensuales; beca tipo “C” con un incentivo económico, equivalente al valor de la matrícula del módulo respectivo, con excepción de los costos de derecho de uso de internet, carne y fondo de fortalecimiento académico.
La universidad cuenta también con servicios de bibliotecas e Internet en cada Área Académica Administrativa; y el acceso a la biblioteca virtual por medio de la página web.

En el tiempo en que los titulados investigados cursaron sus estudios se contaba con la mayor parte de estos servicios, excepto la biblioteca virtual, así mismo los servicios de acceso a internet eran limitados.

4.2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA CARRERA DE MEDICINA HUMANA

La Carrera de Medicina Humana de la UNL inició su accionar en la formación de profesionales en el periodo lectivo 1969-1970, con el propósito de contribuir en la solución de la grave problemática de salud que afecta a la población de la RSE. Desde entonces, hasta la actualidad su accionar se orienta a la formación de

profesionales de alto nivel científico-técnico, solidarios, con valores éticos y socialmente comprometidos con el mejoramiento de las condiciones de salud y de la vida de la población ecuatoriana y de la RSE, en especial (UNL, 2008).

La carrera históricamente ha tenido una gran acogida entre los bachilleres, lo cual se evidencia en el crecimiento de la matrícula. Así en el periodo académico 1970-71 ingresaron 108 estudiantes, diez años más tarde, en 1980-81 ingresaron 143; luego se observa una disminución de la matrícula en 1990-91 cuando ingresaron 69 estudiantes; no obstante, cinco años más tarde, para 1996-97 nuevamente se incrementa la demanda e ingresaron 200 estudiantes, suma que se duplicó en 2004-2005 puesto que la matrícula fue de 443 estudiantes. En el periodo académico 2007-2008, se registra el ingreso de 184 estudiantes a la carrera. El promedio de estudiantes que ingresan a la carrera, en todo el tiempo de su existencia, es de 172 estudiantes; el promedio registrado en los últimos diez años es de 319 estudiantes (UNL, 2008).

Como se señaló anteriormente la Carrera de Medicina Humana pertenece a el Área de la Salud Humana de la UNL la cual funciona en el campus adjunto al Hospital Provincial Isidro Ayora. En este campus tiene un Laboratorio de Diagnóstico Clínico, el Anfitriato y una biblioteca. Entre los más importantes escenarios con que cuenta la institución para la formación de los estudiantes de Medicina Humana puede señalarse: el Hospital Isidro Ayora, el Hospital del IESS, el Hospital Militar, el Hospital de SOLCA, algunos subcentros de salud, hospitales cantonales, el Hospital

Provincial de Zamora Chinchipe, y otras importantes unidades de salud en todo el país.

En el periodo que cubren las promociones en estudio 1996-2004, el ASH contaba con todos los recursos señalados aunque no disponía de servicio de internet para los estudiantes, aspecto que en la actualidad está atendido.

El Área y la Carrera de Medicina Humana, en particular, disponen del espacio físico necesario para el desarrollo de las actividades académicas, aunque debido al crecimiento del número de estudiantes, cada año se plantean nuevos requerimientos tanto en lo que respecta a aulas, laboratorios y otros escenarios de prácticas.

Hasta 1989 el currículo de la carrera se había estructurado por asignaturas, pero a partir del año lectivo 1990-1991, en el marco del proceso de reforma académica que implementó la UNL, el currículo se diseña en base al SAMOT.

El Plan de Estudios vigente para los titulados de la promoción 1996-2003 y 1997-2003/4, data de 1996 (ver anexo 1). En el periodo lectivo 1997-2003, durante la ejecución curricular, se hicieron cambios que se tradujeron en la disminución de un año de estudios. Así, el estudio de Medicina Interna que se cubría en dos módulos se concentró en un solo módulo; y el módulo de Salud Comunitaria se suprimió, bajo la consideración de que los contenidos de este módulo se redistribuirían a lo largo de cada uno de los módulos de la carrera. En la actualidad el plan está siendo rediseñado.

El título que obtuvieron los graduados de estas promociones fue en Doctor en Medicina y Cirugía. En el periodo que cubre el estudio, la carrera contó con sesenta docentes titulares, todos trabajan en los módulos que tienen relación con su formación especializada y todos son profesionales en ejercicio. Además, trabajaron seis profesores contratados en los módulos correspondientes al segundo año de formación.

5. METODOLOGÍA

El presente estudio es de tipo descriptivo y está referido a los titulados del período 2003-2004 de la Carrera de Medicina Humana de la UNL.

En este estudio en particular, el supuesto central o proposición conceptual es que la inserción y el desempeño laboral de los graduados, se explican a partir de la interrelación de múltiples factores, entre los que se destacan los socioeconómicos, los educativos, los personales (principalmente edad y sexo) y familiares. Estos factores constituyen las dimensiones de observación en este trabajo.

La población total de los empleadores de los titulados de la Carrera de Medicina Humana en el periodo 2003-2004 fue de 88, de los cuales fueron ubicados y entrevistados 84 que residen en las provincias de Loja, Pichincha, El Oro, Santo Domingo de los Tsáchilas, Guayas, Pastaza, Chimborazo, Zamora, Tungurahua, y Bolívar.

Para la ubicación de los empleadores, se solicitó la información a los titulados entrevistados en el estudio de graduados, la misma que fue necesario completar. Para ello se buscó información en el Nivel de postgrado del Área de la Salud Humana, el Colegio de Médicos de Loja y Zamora Chinchipe, en la Dirección Provincial de Salud, otras instituciones de salud públicas y privadas, y en las guías telefónicas; además, se utilizó la técnica llamada “bola de nieve”.

Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario estructurado de acuerdo a las variables de investigación, el mismo que fue validado por expertos y se probó antes de su aplicación. El cuestionario se aplicó entre abril y julio de 2008.

A los titulados que residen en el cantón Loja se los entrevistó personalmente (52.38%), mientras que a los que se encontraban fuera de la ciudad se les hizo la entrevista por teléfono (47.61%); cabe precisar que, en algunos casos se intentó hacer la entrevista por correo electrónico, pero no se tuvo respuesta.

Los datos obtenidos fueron recuperados en un programa de cómputo elaborado para el efecto. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, observando los objetivos de la investigación.

El informe de los resultados se lo ha elaborado en relación a las dimensiones y variables investigadas. Sobre la base de los resultados se ha planteado recomendaciones orientadas al mejoramiento de la oferta educativa y el currículo, así como también, de la metodología de este tipo de investigaciones.

Este informe ha sido socializado con los responsables de la carrera.

6. RESULTADOS

6.1. Características de la institución empleadora

6.1.1 Tipo de institución

Según la figura 1, del total de empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana del periodo 2003-2004, el 72% trabajan en instituciones públicas, el 22% en instituciones privadas y el 5% en organizaciones no gubernamentales (sin fines de lucro).

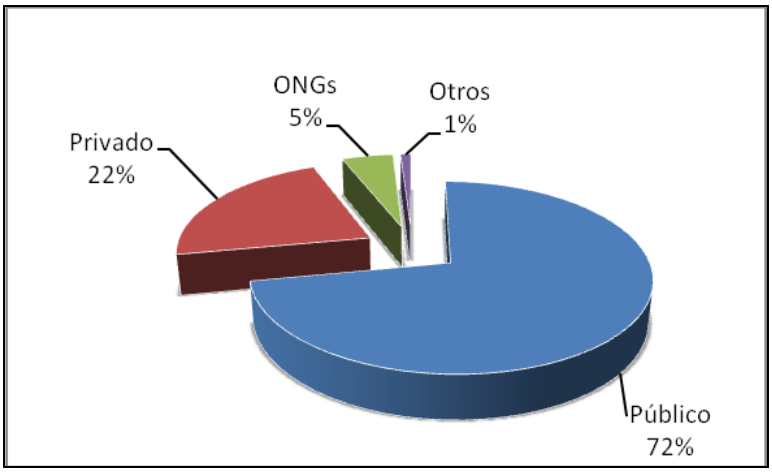

Figura 1. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL 2003-2004, según el tipo de institución en la que trabajan.

6.1.2 Localización de las instituciones

El 55% de las instituciones empleadoras se ubican en la provincia de Loja, el 21% se encuentran en Pichincha; en menor porcentaje, se localizan en las provincias de Zamora Chinchipe, Chimborazo, El Oro, Guayas y Pastaza (ver figura 2).

Estos se explica, por cuanto algunos titulados son originarios de las provincias Pichincha, Zamora Chinchipe y El Oro; y, un importante porcentaje de los titulados

que son de Loja se desplazan a Pichincha y Guayas y otras provincias para realizar estudios de postgrado y en busca de trabajo.

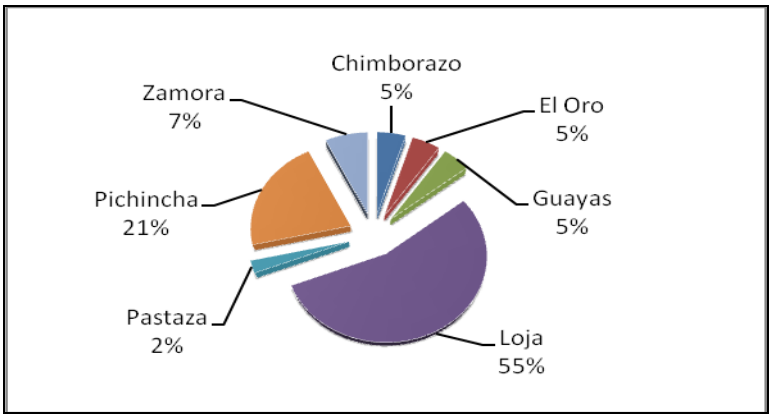

Figura 2. Distribución porcentual de las instituciones empleadoras de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según la provincia donde se encuentran ubicadas.

6.1.3 Cargo que ocupa el informante

De acuerdo a los resultados presentados en la figura 3, el 78.6% de los empleadores encuestados ocupan el cargo de Director en las instituciones de salud investigadas, en tanto que el 21.4% se encuentran desempeñando funciones de coordinador o jefe de departamento en las diferentes áreas de intervención en los hospitales.

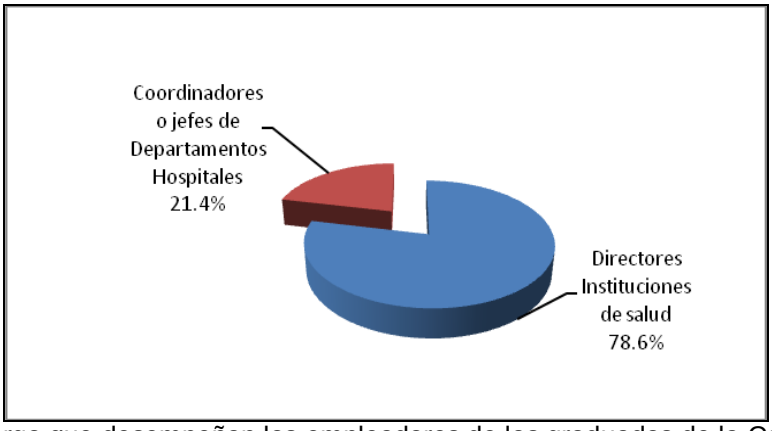

Figura 3. Cargo que desempeñan los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004.

6.2 INSERCIÓN LABORAL: MECANISMOS Y REQUERIMIENTOS

6.2.1 Mecanismos de vinculación y de entrada al mercado laboral

El 85% de los empleadores sostiene que el principal medio que utilizan para proveerse de profesionales es mediante anuncios en el periódico, el 11% toman en cuenta a los graduados que han realizado sus prácticas y pasantías en los centros de salud, el 2% consideran sus contactos personales, esto es, a través de amigos o familiares; y, el 2%, responden a la iniciativa de los propios titulados (ver figura 4).

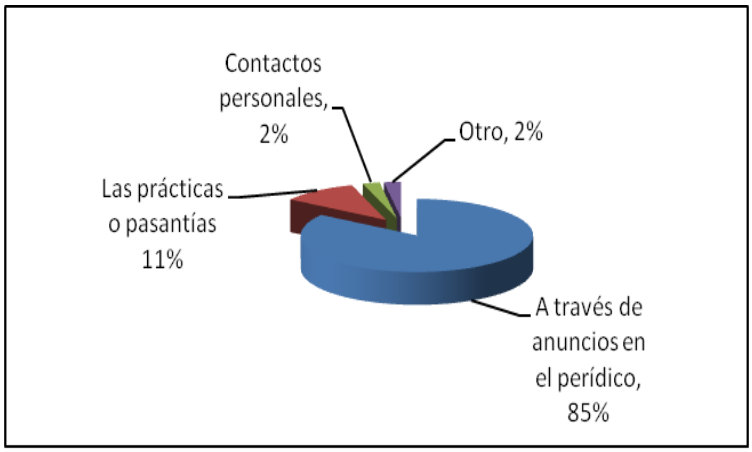

Figura 4. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según el medio para proveerse de personal profesional.

6.2.2 Requisitos formales para la contratación de profesionales

En la investigación se logró determinar que los requisitos formales que solicitan las instituciones de salud para contratar personal profesional son principalmente: título profesional afín y experiencia laboral. Según los datos que se presentan en el cuadro 1, para el 95.5% de los empleadores el requisito más importante es el título profesional afín, el segundo requisito para el 84.5% es demostrar experiencia laboral; y, el tercero, para el 28,6% de los empleadores, es pasar una entrevista

formal. Otros requisitos considerados por los empleadores, con menor porcentaje es aprobación de un examen de selección y disponibilidad para viajar o cambiar de residencia.

Cuadro 1. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL 2003 – 2004, según primer, segundo y tercer requisitos formales solicitados por las instituciones para contratar personal profesional.

PRIMER REQUISITO		SEGUNDO REQUISITO		TERCER REQUISITO	
Requisito	**Porcentaje**	**Requisito**	**Porcentaje**	**Requisito**	**Porcentaje**
Título profesional	1,2				
Título profesional afín	95,5	Título profesional afín	3,6	Título profesional afín	1,2
Título de postgrado	1,2	Título de postgrado	2,4	Título de postgrado	3,6
Experiencia laboral	1,2	Experiencia laboral	84,5	Experiencia laboral	3,6
		Recomendación	1,2	Recomendación	2,4
Aprobación de examen de selección	1,2	Aprobación de examen de selección	4,7	Aprobación de examen de selección	26,2
				Pasar una entrevista formal	28,6
				Disponibilidad para viajar o cambiar de residencia	26,2
		Conocimiento herramientas informáticas	3,6	Conocimiento herramientas informáticas	8,2
Otros		Otros	6	Otros	6

6.2.3 Nivel de cumplimiento de los requisitos formales por parte de los graduados de la UNL

Para el 57% de los entrevistados, el nivel de cumplimiento de los requisitos para la contratación, por parte de los médicos graduados en la UNL, es alto; para el 42% es medio; y, para el 1% es bajo (ver figura 5).

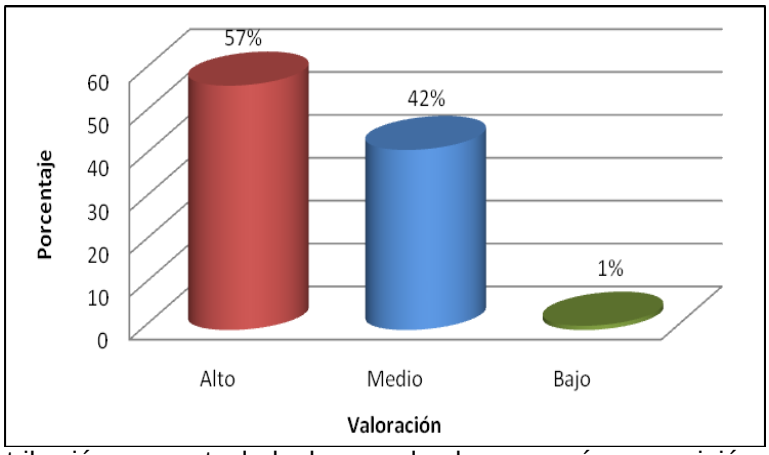

Figura 5. Distribución porcentual de los empleadores, según su opinión sobre el nivel de cumplimiento de requisitos para la contratación, por parte de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004.

6.2.4 Aspectos o características que influyen para la contratación de profesionales

Como se puede apreciar en el cuadro 2, otros aspectos que influyen en la contratación de profesionales en las instituciones de salud investigadas son: la capacidad para asumir responsabilidades, habilidad para la comunicación oral y escrita, conocimientos de herramientas informáticas y la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral.

Cuadro 2. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL 2003 – 2004, según aspectos que influyen en la contratación de profesionales.

Primer aspecto	Porcentaje	Segundo aspecto	Porcentaje
Conocimientos de herramientas informáticas	3,5	Conocimientos de herramientas informáticas	20,2
Habilidad para comunicación oral y escrita	11,9	Habilidad para comunicación oral y escrita	23,8
Experiencia laboral	4,8	Experiencia laboral	9,5
Capacidad para asumir responsabilidades	78,6	Capacidad para asumir responsabilidades	14,3
		Honorabilidad	3,6
Antecedentes académicos	1,2	Antecedentes académicos	2,4
		Prestigio de la universidad en la que estudio	9,5
Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral		Buena aceptación de la carrera en el mercado laboral	15,5
Conocimiento de un idioma extranjero		Conocimiento de un idioma extranjero	1,2
Total	**100**	**Total**	**100**

6.3 SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

El 100% de los graduados de la Carrera de Medicina Humana que trabajan, están realizando tareas afines a su profesión, ya sea en instituciones públicas o privadas. En lo referente al cargo que ocupan en el trabajo actual, el estudio desde la perspectiva de los titulados (Uquillas, 2009) permitió establecer que más de la mitad de los titulados investigados, es decir, el 52.1%, se desempeña como médico residente asistencial, el 26% son médicos residentes postgradistas, el 11.9% son médicos tratantes; en menores porcentajes se desenvuelven en cargos de gerencia como: subdirectores/coordinadores (3.2%), director (1.1%), jefe de área y docente Universitario (1.1%).

6.4 DESEMPEÑO LABORAL

6.4.1 Valoración de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados

- **Valoración general**

Según los datos de la figura 6, el 55% de los empleadores consideran que en general, el desempeño laboral de los graduados de la Carrera de Medicina Humana 2003-2004 es muy bueno, el 27% lo considera como bueno, el 16% manifiesta que es excelente y en un menor porcentaje estima que es regular. (ver figura 6)

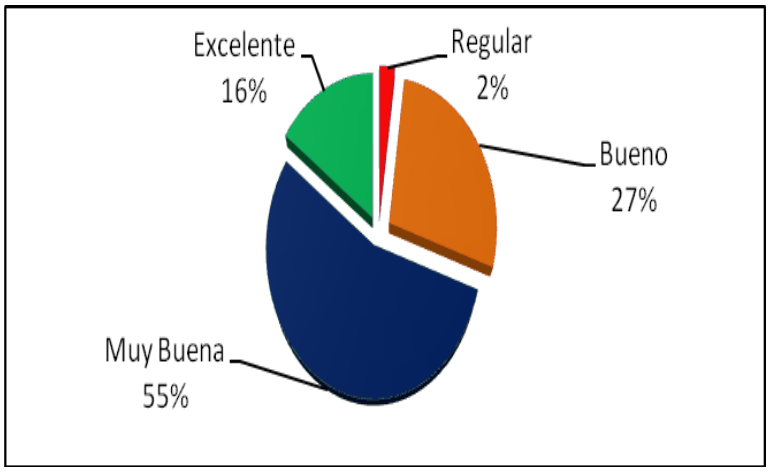

Figura 6. Valoración general del desempeño laboral de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según sus empleadores.

- **Valoración de la solvencia profesional de los titulados**

Cuando se consultó a los empleadores sobre la solvencia profesional demostrada por los titulados en el cumplimiento de las funciones y tareas encomendadas (dominio científico-técnico en el área de trabajo), el 57% de los entrevistados señalaron que el desempeño es muy bueno, el 18% sostuvo que es excelente; y, el 20%, valoraron este aspecto como bueno (ver figura7).

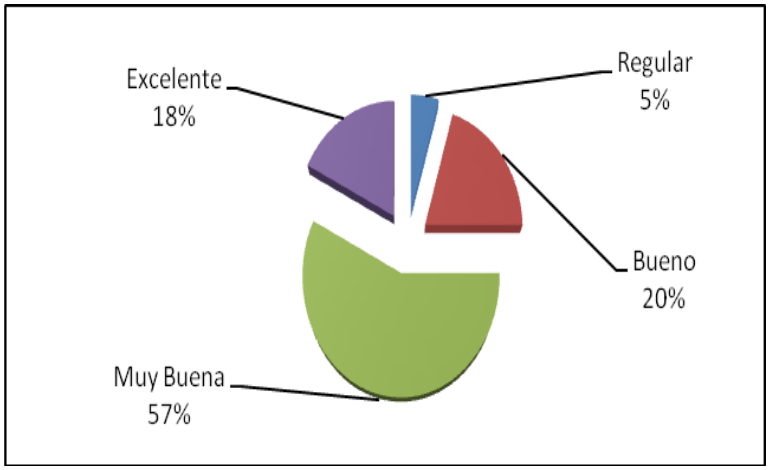

Figura 7. Valoración de la solvencia profesional de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según sus empleadores.

- **Valoración de la iniciativa de los titulados**

Al referirse a la iniciativa que demuestran los titulados en el desempeño de sus funciones, el 48% de los encuestados valoran este aspecto como muy bueno, el 21% como excelente y el 24% como bueno (ver figura 8).

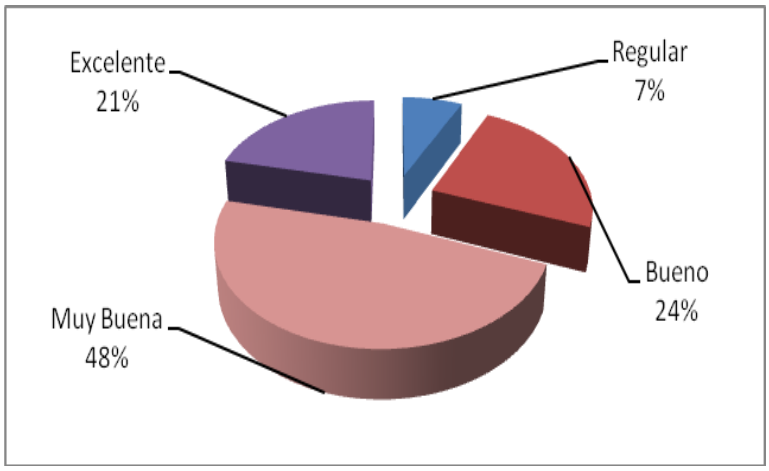

Figura 8. Valoración de la iniciativa de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según sus empleadores.

- **Valoración de la responsabilidad y agilidad en el cumplimiento de funciones**

En la investigación se indagó también acerca de la responsabilidad y agilidad con que asumen el trabajo los titulados en el desempeño de sus funciones. Al respecto, el 51% de los entrevistados valora estos aspectos del desempeño como muy bueno, el 19% como excelente y el 29% como bueno (ver figura 9).

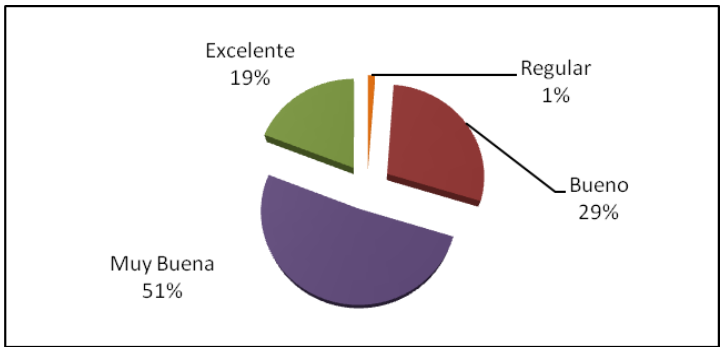

Figura 9. Valoración de la responsabilidad y agilidad que demuestran los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, en el desempeño de sus funciones, según sus empleadores.

- **Valoración de la capacidad para resolver problemas**

El 47% de los entrevistados estiman como muy buena la capacidad de los titulados para resolver problemas en el desempeño profesional, el 33% consideran que es buena y el 14% señala que es excelente. Estos resultados permiten apreciar que más de la mitad de los empleadores manifiestan un alto grado de satisfacción sobre esta capacidad, lo cual concuerda con la propuesta del SAMOT, que tiene como principio el desarrollo de esta capacidad durante el proceso de formación profesional (ver figura 10).

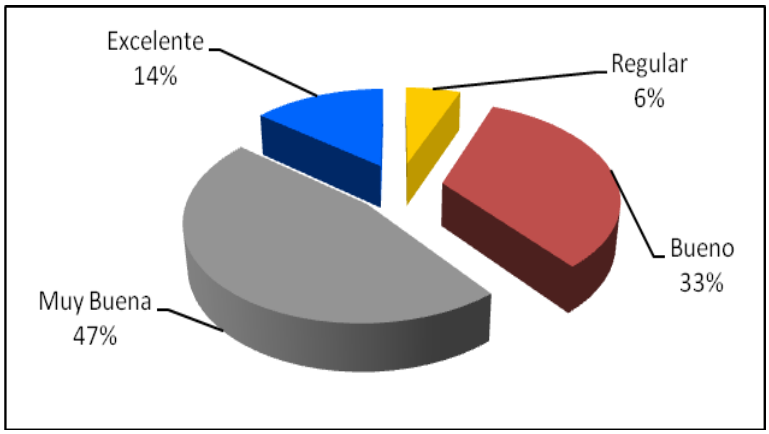

Figura 10. Valoración de la responsabilidad y agilidad de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, en el desempeño de sus funciones, según sus empleadores.

- **Valoración del comportamiento ético de los titulados**

Un aspecto de especial consideración para los empleadores y para la UNL es el comportamiento ético de los titulados. El 37% de los empleadores aprecian este aspecto como muy bueno, el 36% como excelente y el 24% como bueno. Esta información evidencia un alto grado de satisfacción de los empleadores con las cualidades ético-profesionales que demuestran los titulados en su trabajo cotidiano (ver figura 11).

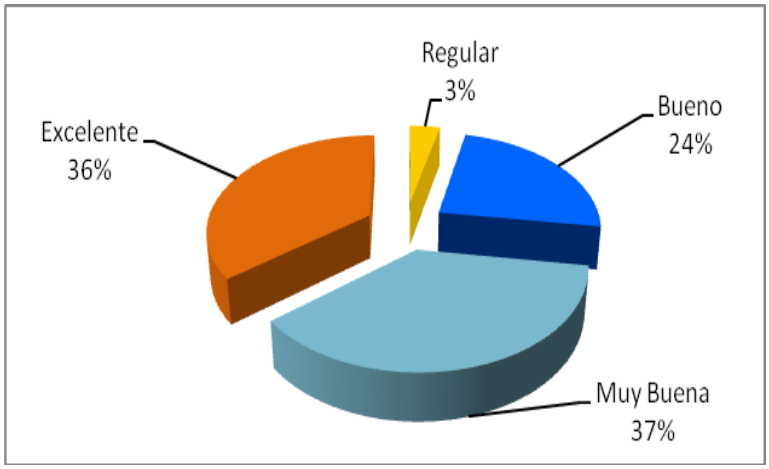

Figura 11. Valoración del comportamiento ético de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según sus empleadores.

- **Valoración del compromiso institucional de los titulados**

Al referirse al compromiso que tienen los graduados con la institución en la que laboran, el 44% de los empleadores estima que este es muy bueno, el 23% considera que excelente y el 27% como bueno. Estos datos corroboran el nivel de satisfacción que tienen los empleadores por el compromiso demostrado por los titulados con la función social de la institución (ver figura 12).

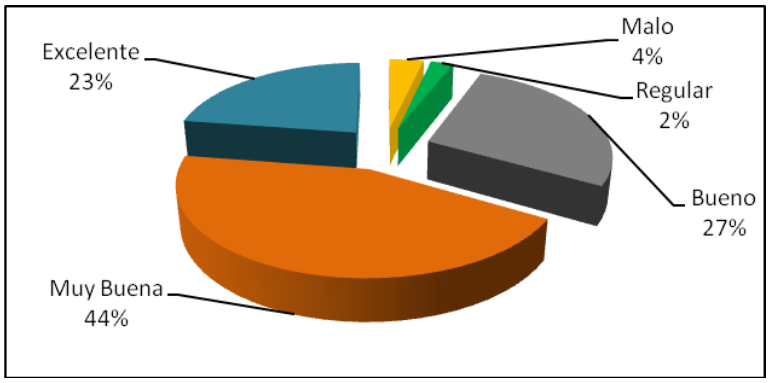

Figura 12. Valoración del compromiso demostrado por los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, con las instituciones empleadoras

- **Valoración del interés de los titulados por su desarrollo profesional**

El 50% de los empleadores valoran el interés de los titulados por su desarrollo profesional como muy bueno, el 24% lo consideran como excelente y el 23% como bueno. Se evidencia la vocación de los titulados por la profesión y el interés por continuar perfeccionándose en sus prácticas profesionales (ver figura 13).

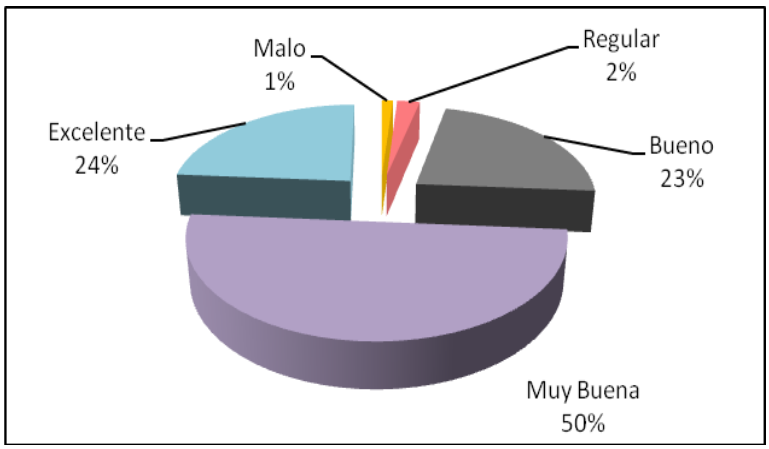

Figura 13. Valoración del interés demostrado por los graduados de la Carrera de Medicina, periodo 2003-2004, por su desarrollo profesional, según sus empleadores.

6.5 PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL QUE BRINDA LA CARRERA

6.5.1 Opinión general sobre la formación profesional del graduado

Al referirse a la formación profesional que recibieron los graduados en la Carrera de Medicina Humana de la UNL, el 56% de los empleadores entrevistados opinan que fue muy buena y el 31% la consideran como buena. Otro sector minoritario tiene criterios dispersos como: el 7% regular, el 5% excelente y el 1% malo (ver figura 14).

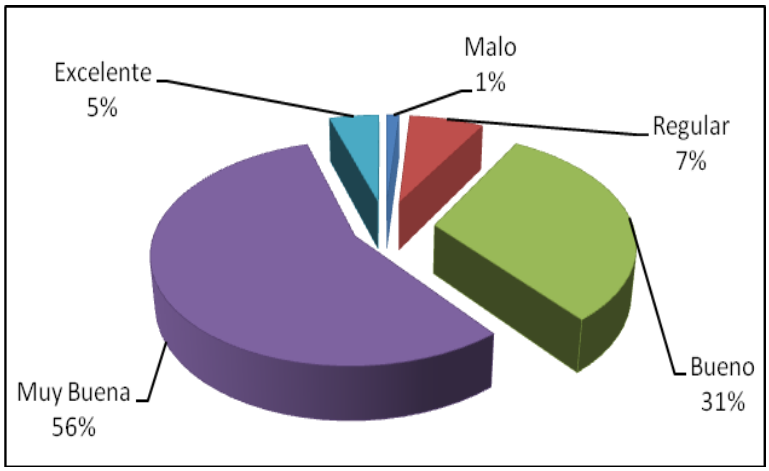

Figura 14. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según su opinión general sobre la formación profesional del graduado.

6.5.2 Sugerencias para mejorar la calidad de la formación profesional

En la figura 15 se presentan las sugerencias que plantean los empleadores para mejorar la calidad de la formación que brinda la UNL.

El 34.4% recomiendan la actualización y mejoramiento científico técnico de los planes y programas de estudio, toda vez que es de vital importancia que las temáticas que se estudian en la carrera se ajusten a los veloces avances que registra la medicina; el 19.7% considera que es necesario incrementar y mejorar las prácticas que realizan los estudiantes en los internados como parte del proceso de formación universitaria, ya que esto favorecerá la vinculación con el trabajo; y, el 9.8% sugieren fortalecer la formación ética, humanista y de servicio.

Un menor porcentaje plantean la necesidad de desarrollar la capacidad de emprendimiento, promover la capacidad de autoeducación, fomentar la capacidad de resolver problemas y mejorar el perfil del docente y su desempeño.

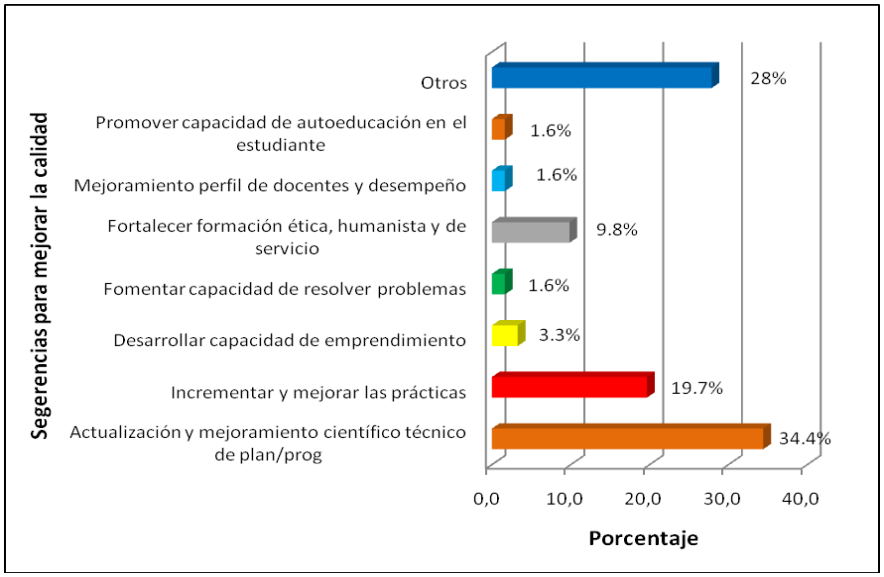

Figura 15. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según sugerencias para mejorar la calidad de formación profesional.

6.6. PERCEPCIÓN SOBRE LA RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN QUE BRINDA LA CARRERA Y LOS REQUERIMIENTOS LABORALES

6.6.1 La formación que brinda la carrera y los requerimientos laborales

Es importante conocer en qué nivel la Carrera de Medicina proporcionó a los graduados los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en su trabajo actual.

Según los resultados obtenidos, el 48% de los empleadores considera que la carrera les brindó los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para su desempeño laboral en un nivel alto, el 46% estima que el aporte de la carrera fue de un nivel medio; y, el 4% bajo. Solo el 2% dice que el aporte fue muy alto (ver figura 16).

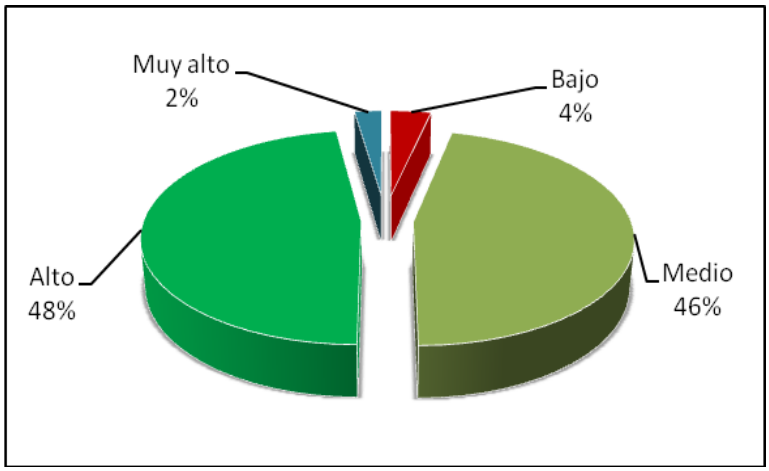

Figura 16. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según su percepción sobre la adecuación de la carrera a los requerimientos laborales.

6.7. RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN QUE BRINDA LA CARRERA Y LOS REQUERIMIENTOS LABORALES: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y PRINCIPALES VACIOS DE LA FORMACIÓN

6.7.1 Conocimientos, habilidades y actitudes generales

El presente estudio permitió un acercamiento a la realidad del nivel de formación de los graduados en Medicina Humana de la UNL, 2003-2004, evidenciado en los conocimientos, habilidades y actitudes generales que demuestran cuando ingresan al empleo y su relación con las exigencias que les plantea el ejercicio profesional en las instituciones donde trabajan.

Para recabar esta información, se planteó en el cuestionario una serie de preguntas que les permite a los empleadores valorar el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes generales que traen los graduados de la Carrera de Medicina cuando inician su desempeño laboral en la institución. Al respecto, se detalla la información correspondiente en el cuadro 3.

En lo referente a los *conocimientos amplios y actualizados de las teorías relacionadas con la profesión,* el 89.3%, de los empleadores sostienen que el aporte de la carrera fue de un nivel que va de medio a alto, mientras que el requerimiento que plantean las instituciones, para el 97.7% de los entrevistados es de un nivel alto y muy alto, resultados que evidencian que si bien los médicos graduados en la Universidad Nacional de Loja tienen buenas bases teóricas, lo cual contribuye al buen desenvolvimiento, son mayores las exigencias del mundo del trabajo.

La contribución de la carrera en cuanto a *conocimientos técnicos relacionados con la profesión,* fue de un nivel medio para el 46.4% de los empleadores, con una tendencia hacia alto para el 39.3%; mientras que, el requerimiento laboral es de un nivel alto para el 64.3% y muy alto para el 33.3%. Se puede colegir que los requerimientos laborales son mayores con respecto a la formación recibida.

Con respecto a los *conocimientos de la realidad local, nacional y universal*, el 89.3% de los empleadores afirman que el aporte de la carrera fluctúa entre medio y alto; en tanto que el requerimiento en el trabajo es alto para el 72.6% y muy alto para el 10.7%, evidenciándose una mayor exigencia del mundo laboral en este aspecto.

En lo referente a la contribución de la carrera al *desarrollo del pensamiento analítico,* el 89.3% sostiene que el aporte oscila entre medio y alto; sin embargo, el 97.6% considera que los requerimientos institucionales alcanzan niveles que fluctúan entre alto y muy alto. Se observa que son mayores los requerimientos laborales.

Por otra parte, en cuanto al aporte de la carrera al desarrollo de la *capacidad de aplicar los conocimientos*, el 48.8% de los empleadores sostiene que es de un nivel alto y para el 46.4% es medio; por otra parte, el 79.8% sostiene que el nivel que se requiere en el trabajo es alto, con tendencia a muy alto. Igual que en los otros aspectos, las exigencias laborales son mayores.

El 57.1% de los entrevistados estiman que la carrera ha contribuido en el desarrollo de la *capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos,* en un nivel alto y el 35.7% en un nivel medio; sin embargo, la necesidad en el trabajo aumenta

significativamente, es así que el 79.8% considera que es alta y el 17.9% que es muy alta.

Sobre el aporte de la carrera al desarrollo de la capacidad de *comprensión de la realidad compleja,* el 90.4% de los empleadores aseveran que oscila entre un nivel medio y alto; en tanto que el 84.5% de los entrevistados señala que los requerimientos en el trabajo son de un nivel alto y el 13.1% muy alto.

Así mismo el 60.7% de los empleadores señalan que el aporte de la carrera al desarrollo de la capacidad para *trabajar en equipo* es de un nivel alto, pero la tercera parte considera que el nivel es medio; mientras que, el 67.9% de los empleadores precisan que las demandas institucionales son de un nivel alto y el 31% muy alto. Estos resultados determinan la necesidad de fortalecer esta capacidad en los profesionales.

En relación al aporte de la carrera al desarrollo de *habilidades para la toma de decisiones*, como aspecto importante en la práctica profesional, el 82.1% de los entrevistados consideran que el nivel oscila entre medio y alto; por otro lado, el 75.0% de los empleadores señalan que las exigencias institucionales son de un nivel alto y el 21.4% muy alto.

La práctica de la *ética profesional,* sin lugar a dudas marca la diferencia en un trabajador, por ello se investigó en qué grado la UNL aportó en este aspecto. Así, el 86.9% de los empleadores señalan que el nivel de contribución fue de medio a alto; no obstante, las demandas institucionales son mayores, pues, el 98.9% manifiestan

que el nivel oscila entre alto a muy alto. Ello exige a la institución inculcar más la ética profesional en sus alumnos, basada en valores y responsabilidades.

En cuanto al *manejo de herramientas informáticas*, se evidencia que en el mundo globalizado que vivimos, la tecnología cada vez cobra mayor importancia en el escenario laboral; es así que si bien el 58.3% de los entrevistados aprecian que el aporte de la carrera al manejo de herramientas informáticas es de nivel medio y un tercio sostiene que es alto, el 81% de los empleadores estiman que los requerimientos en el trabajo son de un nivel alto.

La contribución de la carrera al desarrollo de la *capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones* en los graduados, para el 91.6% de los empleadores se encuentra en un nivel que fluctúa entre medio a alto. Sin embargo, el 96.5% sostienen que las necesidades en el trabajo son de nivel alto con tendencia a muy alto.

Por otra parte, al tratarse sobre la contribución de la carrera a la predisposición de los graduados para *cuestionar ideas propias o ajenas,* el 52.4% sostiene que el nivel es medio y el 38.1% que es alto; en tanto que, el 84.5% de los empleadores dice que el nivel de requerimiento laboral de esta capacidad es alto, con tendencia a muy alto.

Al referirse al aporte de la carrera a la capacidad de los graduados para *presentar en público productos, ideas e informes,* el 89.3% de los empleadores encuestados considera que la tendencia va de un nivel medio a alto; en tanto que el 98.8% considera que los requerimientos laborales oscila en un nivel de alto a muy alto.

De otro lado, el 57.1% de los entrevistados sostienen que el aporte de la carrera al desarrollo de la *capacidad para redactar informes y documentos* es de un nivel medio y el 38.1% alto; sin embargo, el 84.5% sostiene también que los requerimientos en el trabajo son de un nivel alto y el 13.1% considera que es muy alto.

El *manejo de un segundo idioma* por parte del graduado, es de trascendental importancia, si consideramos que los conocimientos actualizados provienen de países de habla inglesa, convirtiéndose éste en el idioma de mayor importancia luego de nuestra lengua. Sobre la contribución de la carrera en este aspecto, el 72.6% de los empleadores manifiesta que el nivel es medio y el 13.1% señala que es alto. Sin embargo, el 73.8% sostiene que el nivel de exigencia es alto y el 20.2% que es medio.

Finalmente, al preguntar sobre la contribución de la carrera a la *capacidad de sintetizar y extraer conclusiones generales,* las opiniones se dividen entre el nivel medio y alto. A la vez, en forma mayoritaria, el 83.3% de los empleadores señalan que las exigencias institucionales están en un nivel alto.

Como se puede apreciar, en forma general, según la valoración que hacen los directivos de las instituciones empleadoras entrevistados, la Carrera de Medicina Humana de la UNL, ha contribuido al desarrollo de las capacidades señaladas en un nivel que oscila entre medio y alto, en tanto que, las exigencias sobre los conocimientos, habilidades y actitudes generales que plantean las instituciones empleadoras, están en un nivel que fluctúa entre alto y muy alto.

Cuadro3. Contribución de la carrera al desarrollo de capacidades generales y nivel necesario en el trabajo, según la opinión de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004.

	Nivel con ingresó el graduado al empleo					Nivel necesario en el trabajo				
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto	
	Carrera	Trabajo	Carrera	Trabajo	Carrera	Trabajo	Carrera	Trabajo	Carrera	Trabajo
Conocimientos amplios y actualizados.			9 10.7%		42 50%	2 2.4%	33 39.3%	57 67.9%		25 29.8%
Conocimientos técnicos relacionados con la profesión.	2 2.4%		10 11.9%		39 46.4%	2 2.4%	33 39.3%	54 64.3%		28 33.3%
Conocimiento de la realidad nacional.	1 1.2%		8 9.5%		51 60.7%	14 16.7%	24 28.6%	61 72.6%		9 10.7%
Desarrollo del pensamiento analítico.	1 1.2%		4 4.8%		40 47.6%	2 2.4%	35 41.7%	65 77.4%	4 4.8%	17 20.2%
Capacidad para aplicar los conocimientos.			2 2.4%		39 46.4%	2 2.4%	41 48.8%	67 79.8%	2 2.4%	15 17.9%
Capacidad para adquirir nuevos conocimientos.	2 2.4%				30 35.7%	2 2.4%	48 57.1%	67 79.8%	4 4.8%	15 17.9%
Comprensión de la realidad compleja.	1 1.2%		5 6.0%		39 46.4%	2 2.4%	37 44.0%	71 84.5%	2 2.4%	11 13.1%
Capacidad para trabajar en equipo.	1 1.2%		3 3.6%		26 31.0%	1 1.2%	51 60.7%	57 67.9%	3 3.6%	26 31.0%
Habilidad para la toma de decisiones.	1 1.2%		9 10.7%		31 36.9%	3 3.6%	38 45.2%	63 75.0%	5 6.0%	18 21.4%
Práctica de ética profesional.	1 1.2%		1 1.2%		22 26.2%	1 1.2%	51 60.7%	57 67.9%	10 11.9%	26 31.0%
Capacidad para utilizar las herramientas informáticas	4 4.8%				49 58.3%	9 10.7%	28 33.3%	68 81.0%	3 3.6%	7 8.3%
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones.	1 1.2%		3 3.6%		39 46.4%	3 3.6%	38 45.2%	67 79.8%	3 3.6%	14 16.7%
Predisposición para cuestionar, ideas propias o ajenas.	1 1.2%		5 6.0%		44 52.40%	2 2.4%	32 38.1%	71 84.5%	2 2.4%	11 13.1%
Presentar en público productos, ideas o informes.	1 1.2%		5 6.0%		41 48.8%	1 1.2%	34 40.5%	71 84.5%	3 3.6%	12 14.3%
Capacidad para redactar informes o documentos.	1 1.2%		3 3.6%		48 57.1%	2 2.4%	32 38.1%	71 84.5%		11 13.1%
Capacidad para hablar y escribir en una segunda lengua			12 14.3%		61 72.6%	17 20.2%	11 13.1%	62 73.8%		5 6.0%
Capacidad para sintetizar y extraer conclusiones.	1 1.2%		2 2.4%	1 1.2%	42 50.0%	1 1.2%	38 45.2%	70 83.3%	1 1.2%	12 14.3%

6.7.2 Aspectos de la formación que más valoran las instituciones empleadoras

- **Aspectos de conocimientos y habilidades más valorados 1**

En el estudio también se indagó sobre los conocimientos y habilidades de los profesionales que son más valorados por parte de los empleadores para el desempeño de las labores encomendadas en las diferentes áreas de intervención profesional, los resultados se presentan en la figura 17.

En cuanto a la capacidad que ocupa el primer lugar en importancia, el 26.2 % de los empleadores señalan a los conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de las disciplinas relacionadas con la profesión, y el 23.8% a los conocimientos técnicos relacionados con la profesión (métodos y procedimientos).

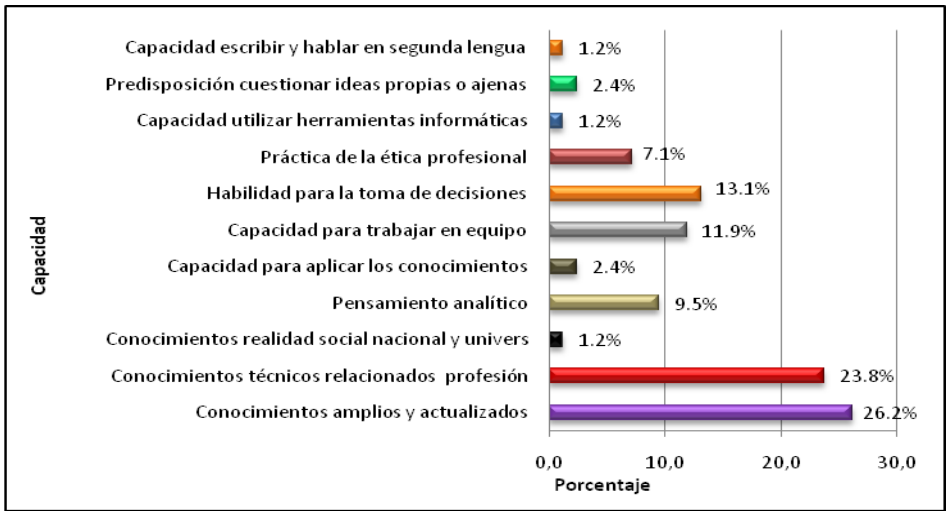

Figura 17. Capacidad que ocupa el primer lugar en importancia en el perfil profesional, según la opinión de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004.

- **Aspectos de conocimientos y habilidades más valorados 2**

En la figura 18 se presentan los resultados sobre la capacidad que ocupa el segundo lugar en importancia. El 27.4% de los empleadores señalan a los conocimientos técnicos relacionados con la profesión, 20.2% a las habilidades para la toma de decisiones y, el 17.9% a la capacidad para trabajar en equipo.

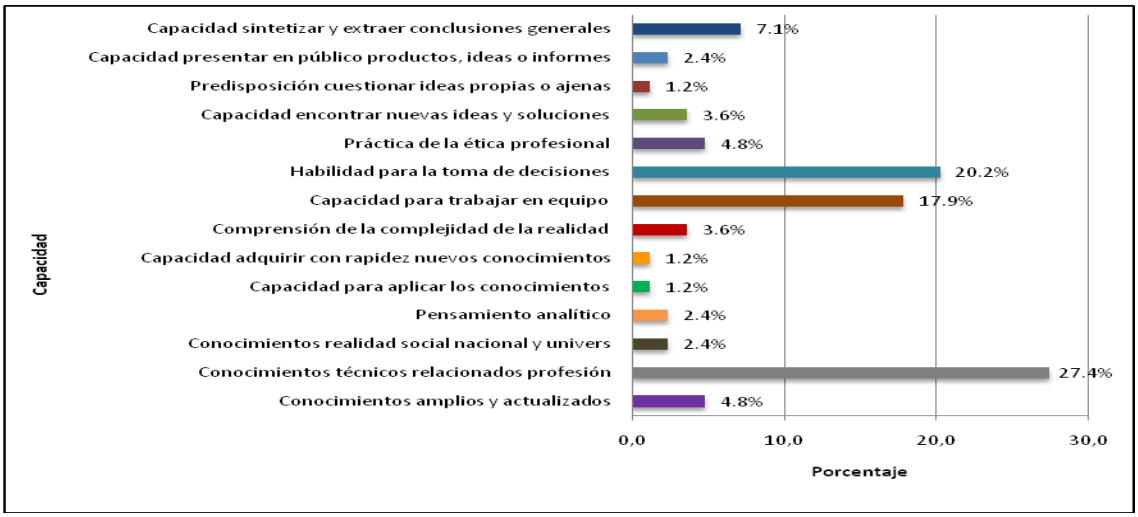

Figura 18. Capacidad que ocupa el segundo lugar en importancia en el perfil profesional, según la opinión de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004.

- **Aspectos de conocimientos y habilidades más valorados 3**

Finalmente, la figura 19 se refiere a la capacidad que ocupa el tercer lugar en importancia, el 25% indican a la práctica de valores éticos en la profesión como un aspecto relevante ya que su trabajo se relaciona con la salud de los seres humanos. El 16.7% señala a la capacidad para sintetizar y extraer conclusiones generales (ver la figura 19).

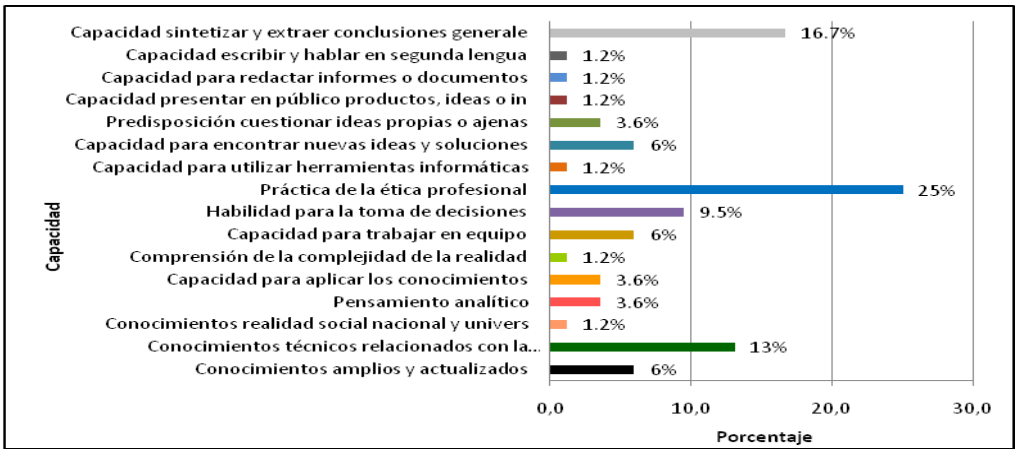

Figura 19. Capacidad que ocupa el tercer lugar en importancia, según la opinión de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004.

6.7.3 Conocimientos, habilidades y actitudes específicos

Se investigó sobre los conocimientos, habilidades y destrezas específicas que están relacionadas con las prácticas profesionales para las que habilita la Carrera de Medicina Humana, con la finalidad de establecer cuáles son los puntos fuertes, débiles y vacios de la formación profesional; En el cuadro 4, se presentan los puntos fuertes de la formación. Puede observarse que los empleadores consideran que las fortalezas de la formación se encuentran principalmente en clínica y cirugía; y, en menor grado en ginecología, pediatría y salud pública.

Cuadro 4. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL 2003 – 2004, según su percepción sobre los puntos fuertes de la formación.

Primer punto fuerte	%	Segundo punto fuerte	%
Cirugía	18	Cirugía	19
Clínica	52	Clínica	25,4
Ginecología	7	Ginecología	4,8
Pediatría	9	Pediatría	3,2
Salud Pública	2	Salud Pública	11,1
		Diagnóstico y radiología	6,3
		Patología	1,6
Otros	12	Otros	28,6
Total	**100**	**Total**	**100**

Según algunos empleadores, se detectan limitaciones en diagnóstico y radiología, ciencias básicas (unos pocos especifican farmacología), cirugía, clínica y salud pública.

Cuadro 5. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL 2003 – 2004, según su percepción sobre los puntos débiles de la formación.

Primer punto débil	%	Segundo punto débil	%
Ciencias básicas	20	Ciencias básicas	5
Cirugía	10	Cirugía	20
Clínica	6	Clínica	20
		Ginecología	10
Pediatría	4	Pediatría	10
Salud Pública	10	Salud Pública	5
Diagnóstico y radiología	23	Diagnóstico y radiología	15
Investigación	2	Investigación	5
Otros	25	Otros	10
Total	**100**	**Total**	**100**

Finalmente, el 12% de los empleadores indicaron que han detectado vacíos en la formación de los titulados; la mitad de ellos creen que los vacíos se deben a la débil formación integral en las ciencias básicas, el 20% a las limitaciones de las prácticas hospitalarias y con igual porcentaje a la medicina interna. Adicionalmente, el 10% considera que existen vacios en investigación.

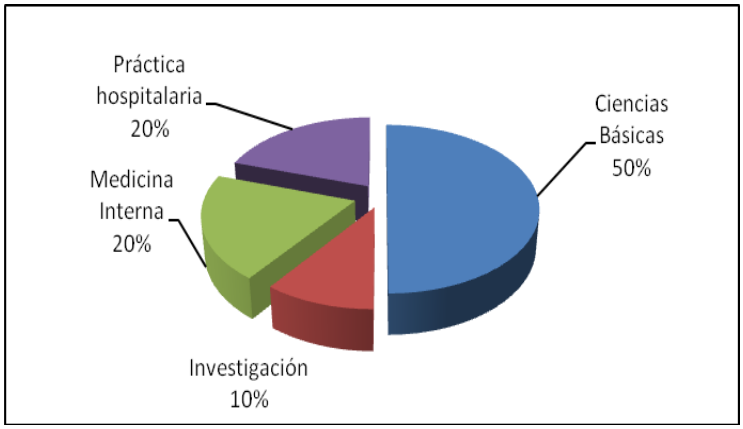

Figura 20. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según opinión sobre los vacios de la formación.

6.8 DESARROLLO PROFESIONAL: REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN

6.8.1 Requerimientos de formación para mejorar el desempeño profesional de los graduados

Se pudo conocer que los conocimientos, habilidades y destrezas en los que requieren mayor capacitación los titulados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL, según la opinión de los empleadores entrevistados, son principalmente: ciencias básicas (anatomía, bacteriología, bioquímica, farmacología), clínica, diagnóstico y radiología; y, salud pública (ver cuadro 6).

Cuadro 6. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL 2003 – 2004, según opinión sobre requerimientos de formación para mejorar el desempeño profesional de los graduados.

Primer requerimiento	%	Segundo requerimiento	%
Ciencias Básicas	15,8	Ciencias Básicas	8,8
Cirugía	6,6	Cirugía	5,9
Clínica	14,5	Clínica	20,6
Dermatología	1,3	Dermatología	5,9
Diagnóstico y radiología	10,5	Diagnóstico y radiología	14,7
Ginecología	2,6		
Medicina crítica y terapia intensiva	6,6	Medicina crítica y terapia intensiva	2,9
Patología	3,9	Patología	2,9
Pediatría	7,9	Pediatría	8,8
Salud pública	14,5	Salud pública	2,9
Otros	15,8	Otros	26,5
Total	**100**	**Total**	**100**

6.8.2 Predisposición para auspiciar la capacitación

Frente a las necesidades de capacitación profesional señaladas por parte de los empleadores, el 71% de ellos manifiestan la predisposición de auspiciar a los graduados para que participen en cursos de perfeccionamiento, con miras al mejoramiento de los servicios de salud; por lo contrario, el 29% de empleadores afirman no poseer los medios ni los recursos necesarios para financiar capacitación alguna (ver figura 21).

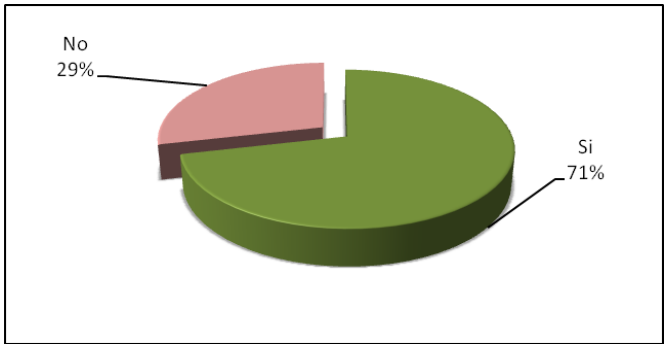

Figura 21. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según el interés para auspiciar el desarrollo profesional de los graduados.

6.9 OPORTUNIDADES DE TRABAJO

6.9.1 Opinión de los empleadores sobre la demanda actual de profesionales

Según los resultados que se muestran en la figura 22, el 64% de los empleadores manifiestan que la demanda actual de médicos es baja, el 29% considera que es media; y, tan solo el 5% manifiesta que es alta (ver figura 22)

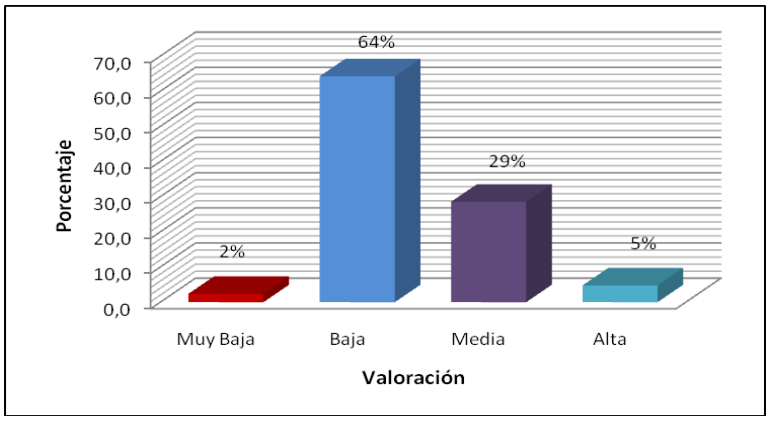

Figura 22. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según su opinión sobre la demanda actual de profesionales.

6.9.2 Opinión de los empleadores sobre la demanda potencial de profesionales

En la figura 23, se presentan los resultados obtenidos al indagar a los representantes de las instituciones de salud pública y privada sobre la demanda de profesionales en Medicina Humana en los próximos cinco años. El 54% sostiene que será baja, el 29% que será muy baja y el 9% media; solo el 8% de los consultados sostienen que es alta (ver la figura 23)

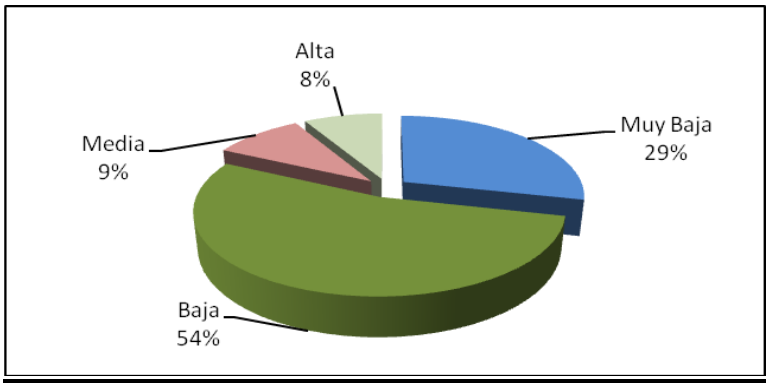

Figura 23. Distribución porcentual de los empleadores de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, periodo 2003-2004, según su opinión sobre la demanda de profesionales en los próximos cinco años.

El 61% de los empleadores manifiesta que en las instituciones de salud en las que trabajan no se ha previsto contratar profesionales en la actualidad, en tanto que el 39% sostienen que se ha planificado contratar personal médico para incrementar en las aéreas críticas y de hemodiálisis.

En este último caso, el 42.5% de los empleadores afirman que contratarán a dos médicos en el presente año, en tanto que el 21.2% contratará un médico por año; el 12.1% manifiesta que contratará de tres a cinco médicos en el presente año, los mismos que cubrirán las necesidades existentes en estos centros de salud.

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La mayor parte de los titulados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL, periodo 2003-2004, se encuentran trabajando en instituciones públicas (72%) en tanto que alrededor de la cuarta parte, trabajan en instituciones privadas. Estos datos guardan correspondencia con las tendencias nacionales, puesto que en el Ecuador, lo mismo que en Venezuela, Perú y Bolivia se observa una clara presencia del sector público como principal empleador de médicos, ya sea por parte del Ministerio de Salud, instituciones vinculadas a la seguridad social, entre otras instituciones públicas (wwwlachealthsys.org, 2006).

Si bien más de la mitad de las instituciones empleadoras (55%) se ubican en la provincia de Loja, un porcentaje importante (21%) se localizan en Pichincha y el resto en otras provincias del país, ya sea por cuestiones de estudios de postgrado o de trabajo.

Es importante precisar que la información obtenida en el estudio, desde la perspectiva de los empleadores es relevante en la medida que proviene de los directivos de más alto nivel de las instituciones de salud que emplean a los titulados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL.

La mayoría de los empleadores (85%) sostiene que el principal medio que utilizan las instituciones de salud para proveerse de profesionales es mediante anuncios en el periódico, además, un porcentaje importante (11%) señalan que las prácticas y pasantías de estudiantes contribuyen en la contratación.

Casi la totalidad de los empleadores considera que los requisitos que exigen las instituciones de salud a los titulados que buscan trabajo son principalmente: título profesional afín (95.5%) y demostrar experiencia laboral (84.5%). Los titulados opinan también que estos son los requisitos más exigidos. En este sentido, la experiencia laboral, prácticas y pasantías tienen un importante peso en la inserción laboral.

Según los empleadores un factor que influye en la contratación de profesionales de la salud es la capacidad para asumir responsabilidades (78.6%) en razón que los médicos trabajan para asegurar la vida y salud de las personas; otros aspectos como los antecedentes académicos fueron poco valorados.

Según los empleadores, los médicos titulados en la UNL en el periodo 2003-2004, tienen un desempeño satisfactorio en el cumplimiento de sus funciones, el 71% de ellos califica el desempeño como muy bueno y excelente, lo cual es satisfactorio para la institución. En cuanto a la calidad de la formación de los graduados, el 61% la califica como muy buena y excelente, sin embargo un porcentaje importante la valora como buena (31%); pasar de esta apreciación de buena a muy buena es un desafío para la carrera.

En cuanto a la adecuación de la carrera a los requerimientos laborales se encuentran opiniones divididas, la mitad considera que hay estrecha correspondencia, en tanto que la otra mitad estima que la correspondencia es de un nivel medio y bajo.

En cuanto a las capacidades generales que debe propiciar la formación profesional, se evidencia que la carrera realiza un importante aporte mediante su sistema académico modular por objetos de transformación, no obstante, las exigencias del mundo del trabajo para esta profesión son muy altos, por lo que se evidencia la necesidad de fortalecer algunas de estas capacidades, lo cual implica, a la vez, fortalecer la aplicación rigurosa del SAMOT.

Se debería tomar en cuenta principalmente el desarrollo de aquellas capacidades que los empleadores han destacado como las más importantes: los conocimientos teóricos amplios y actualizados de las disciplinas relacionadas con la carrera, los conocimientos técnicos, la habilidad para tomar decisiones, la capacidad para trabajar en equipo, la práctica de la ética profesional y la capacidad para sintetizar y extraer conclusiones generales.

En cuanto a la formación específica de la carrera, un alto porcentaje de los empleadores precisan que la mayor fortaleza se encuentra en clínica, aunque un sector opina que hay limitaciones en este ámbito. Las debilidades más importantes se detectaron en diagnóstico y radiología y algunas disciplinas básicas para la profesión.

Los empleadores plantearon algunas sugerencias que deberían ser tomadas en cuenta en procura del mejoramiento de la calidad de la formación profesional, entre otras: la actualización y mejoramiento científico técnico de los planes y programas de estudio, toda vez que es de vital importancia que las temáticas que se estudian en la carrera se ajusten a los veloces avances que registra la medicina Humana; incrementar y mejorar las prácticas que realizan los estudiantes en los internados

como parte del proceso de formación universitaria, ya que esto favorecerá la vinculación con el trabajo; y, fortalecer la formación ética, humanista y de servicio, aspecto especialmente relevante en el ejercicio profesional de los médicos.

Finalmente, un aspecto que debe destacarse es que los empleadores perciben que las oportunidades de trabajo que tienen los médicos generales en la actualidad y en el mediano plazo son escasas. A su criterio las posibilidades de trabajo mejoran para los especialistas en ciertos ámbitos del conocimiento.

En consecuencia, es necesario propiciar una reflexión profunda sobre la necesidad de limitar la oferta de estos profesionales en la perspectiva de potenciar la calidad de la formación y de contribuir de una manera más efectiva a la inserción laboral plena de los titulados, así como también, gestionar mayores oportunidades para que los titulados realicen estudios de postgrado.

8. CONCLUSIONES

1) En relación al primer objetivo de la investigación: identificar los mecanismos de inserción laboral de los graduados de la Carrera de Medicina Humana, los requisitos formales y características deseables para su contratación; y, nivel de cumplimiento de los requisitos:

   El medio más utilizado por las instituciones de salud en las que trabajan los directivos entrevistados, para la contratación de personal profesional, son los anuncios en el periódico, pero también se contrata a profesionales que realizaron pasantías en las instituciones o que los empleadores conocieron en la universidad.

   Los requisitos exigidos por los empleadores para la contratación de personal, en orden de importancia, son los siguientes: título profesional afín, experiencia laboral y pasar una entrevista formal. Cabe precisar que, un poco más de la mitad (57 %) de los empleadores investigados opinan que los titulados de la Carrera de Medicina Humana de la UNL, cumplen los requisitos establecidos por las instituciones en un nivel alto (4 en una escala del 1 al 5), otro porcentaje importante (42%) considera que el cumplimiento es de un nivel medio (3 en una escala del 1 al 5).

   Según los empleadores, además de los requisitos exigidos, los aspectos que más influyen en la contratación de los médicos son los siguientes: la capacidad

para asumir responsabilidades, la habilidad para la comunicación oral y escrita, el conocimiento de las herramientas informáticas y la buena aceptación de la carrera en el mercado laboral; se da menor importancia a los antecedentes académicos.

2) Con respecto al segundo objetivo: identificar las percepciones de los empleadores sobre el desempeño laboral de los graduados:

En relación al desempeño laboral de los titulados se ha podido establecer que, el 55% de los empleadores consideran que el desempeño general de los titulados es muy bueno, el 27 % de los empleadores estiman que es bueno y el 16% lo valoran como excelente. De estos resultados se deduce que la mayor parte de los empleadores (71%) están muy satisfechos con el desempeño de los profesionales en referencia. Además, la mayor parte de los empleadores (alrededor del 70%) estima que los titulados demuestran en el cumplimiento de sus funciones: solvencia científico-técnica, capacidad de iniciativa, responsabilidad y agilidad, ética profesional e interés por su desarrollo profesional, en niveles muy bueno y en algunos casos, excelente.

3) En cuanto al tercer objetivo, documentar la demanda real y potencial de los graduados con base en información proporcionada por los empleadores:

A criterio de los empleadores investigados, las oportunidades de trabajo que tienen los médicos generales en la actualidad (68%) son escasas, situación que se agravará en el mediano plazo (cinco años) (83%).

4) Con respecto a la correspondencia entre la formación que brinda la Carrera de Medicina Humana y los requerimientos laborales se concluye lo siguiente: La mayoría de los empleadores (61%) opina que la formación que brinda la carrera, en términos generales, es muy buena y excelente, un porcentaje importante (31%) opina que es buena. Las principales sugerencias de los empleadores para mejorar la calidad de la formación de los médicos generales son: actualizar y mejorar en lo científico-técnico el plan y programas de estudio, incrementar y mejorar las prácticas, fortalecer la formación ética; y, desarrollar la capacidad de emprendimiento. La mitad de los empleadores percibe que la formación de los titulados está altamente relacionada con los requerimientos laborales y el 46% opina que la correspondencia es de un nivel medio.

La contribución efectiva de la carrera en el desarrollo de 17 capacidades, necesarias en el perfil de egreso de los profesionales de la UNL, a criterio de los empleadores es variable, pero en la mayor parte de casos, la valoración va de "medio" (3 en una escala del 1 al 5) a "alto" (4 en una escala del 1 al 5), principalmente en cuanto a: los conocimientos teóricos amplios y actualizados, los conocimientos de la realidad nacional y universal; las capacidades para aplicar los conocimientos, pensamiento analítico, comprensión de la realidad compleja, utilizar herramientas informáticas, encontrar nuevas ideas y soluciones, cuestionar ideas propias y ajenas,

comunicación oral y escrita, hablar y escribir un segundo idioma, sintetizar y extraer conclusiones.

Los aspectos mejor valorados por los empleadores, de “alto” a “medio” fueron: capacidad para aplicar los conocimientos, para adquirir nuevos conocimientos, para trabajar en equipo, y la práctica de la ética profesional.

En cuanto a los requerimientos laborales se observa que los empleadores asignaron puntuaciones de “alto” (4 en una escala del 1 al 5) y “muy alto” (5 en una escala de 1 al 5) a todas las capacidades señaladas. Las puntuaciones más altas fueron para: conocimientos teóricos amplios y actualizados, conocimientos técnicos, capacidad para trabajar en equipo y práctica de la ética profesional.

Al contrastar el nivel de contribución de la carrera en el desarrollo de las capacidades señaladas con los requerimientos de estas capacidades en el trabajo se encuentra que, en todos los casos, éstos son mayores.

Según los empleadores, las capacidades que más requieren de los médicos titulados son: los conocimientos teóricos amplios y actualizados, los conocimientos técnicos relacionados con la profesión, la habilidad para tomar decisiones, la capacidad para trabajar en equipo, la práctica de la ética profesional, la capacidad para sintetizar y extraer conclusiones generales.

En relación a la formación específica de los titulados, los empleadores opinan que los puntos fuertes son: la formación en clínica y cirugía; en cambio, entre los puntos débiles anotan: diagnóstico y radiología, ciencias básicas (farmacología entre otras), algunos incluyen cirugía, clínica y salud pública. Así mismo, perciben que existen vacíos, en aspectos tales como: formación integral en ciencias básicas, las prácticas hospitalarias y medicina interna.

5) Por último, con respecto al quinto objetivo: identificar los requerimientos de formación y/o actualización de los graduados. Según los empleadores, los titulados en estudio, deberían mejorar su formación, capacitarse o actualizar sus conocimientos en: Ciencias Básicas (anatomía, bacteriología, bioquímica, farmacología), clínica, diagnóstico y radiología; y, salud pública.

De igual manera se evidencia un importante interés de las instituciones para auspiciar el desarrollo profesional de los médicos en referencia (71%).

9. RECOMENDACIONES

1) El requisito indispensable para la contratación de médicos, es el título profesional en Medicina Humana, por ello, se recomienda que la carrera continúe y mejore su política para la titulación oportuna de los egresados.

   En vista que los empleadores señalan que al momento de contratar médicos generales toman en cuenta quienes realizaron prácticas y pasantías en las instituciones de salud y la experiencia laboral, se recomienda a la carrera fortalecer la relación de los estudiantes con el mundo del trabajo, a través de pasantías y otras formas de práctica, durante el proceso de formación profesional, de una manera planificada y organizada, en instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales.

   Siendo la entrevista formal uno de los requisitos exigidos por los empleadores para la contratación de personal, se recomienda preparar a los egresados para cumplir satisfactoriamente este requisito.

   Según los empleadores un factor que influye de manera importante en la contratación de profesionales de la salud es la capacidad para asumir responsabilidades, en tal virtud, se recomienda que el currículo de la carrera y más concretamente la metodología de aprendizaje, en el marco del SAMOT, se oriente hacia el desarrollo de esta capacidad.

2) Es relevante potenciar la calidad de la formación de los médicos generales, sobre la base de una clara definición de las prácticas profesionales para las cuales se

los formará y el perfil profesional esperado. En este propósito, se recomienda a los responsables de la carrera, fortalecer la solvencia científico-técnica de la formación profesional, para lo cual es indispensable que los módulos se planifiquen y ejecuten bajo la responsabilidad de los docentes que tienen el perfil requerido (título de postgrado en el ámbito que cubre el módulo, experiencia profesional y formación pedagógica en el SAMOT) y éstos eleven los niveles de exigencia a los estudiantes.

Es indispensable, también, actualizar los contenidos del plan y programas de estudio, en correspondencia con el veloz avance del conocimiento en el ámbito de la medicina Humana, asegurar en cada módulo la recreación de las prácticas profesionales, fortalecer la formación para la práctica de la ética profesional y el ejercicio de la profesión desde un enfoque humanista, como ejes transversales del currículo; y, mejorar la capacidad de emprendimiento de los estudiantes.

Así mismo, se requiere poner mayor énfasis en el desarrollo de la capacidad para resolver problemas, la iniciativa y un mayor compromiso con las instituciones empleadoras y su misión social. En relación al primer aspecto, debe insistirse en la necesidad de aplicar con rigor los postulados del SAMOT, según los cuales, en cada módulo se abordan problemáticas de la profesión, se recrean las prácticas sociales pertinentes y se plantean soluciones a estas problemáticas, de manera fundamentada.

3) En procura de apoyar la inserción laboral de los titulados de la arrera de Medicina Humana, se recomienda propiciar una mayor correspondencia entre el currículo de la carrera y los requerimientos laborales. Para el efecto, se debe tomar en cuenta principalmente el desarrollo de las capacidades que los empleadores han destacado como las más importantes: los conocimientos teóricos amplios y actualizados de las disciplinas relacionadas con la carrera, los conocimientos técnicos, la habilidad para tomar decisiones, la capacidad para trabajar en equipo, la práctica de la ética profesional y la capacidad para sintetizar y extraer conclusiones generales, las cuales parecen tener especial importancia en el ejercicio profesional de los médicos.

   Es necesario realizar un análisis crítico sobre el tratamiento de contenidos relacionados con el diagnóstico y radiología y algunas disciplinas básicas para la profesión (anatomía, bacteriología, farmacología, entre otras), en la perspectiva de superar las limitaciones que se han detectado. Así mismos, es conveniente analizar el módulo de clínica para precisar las limitaciones que existen y superarlas.

4) Se recomienda propiciar una reflexión profunda sobre la necesidad de limitar la oferta de la carrera, en la perspectiva de potenciar la calidad de la formación de médicos generales y de contribuir de una manera más efectiva a la inserción laboral plena de los titulados.

5) Se recomienda al nivel de postgrado del Área de la Salud Humana, generar espacios para la actualización y formación de los titulados en: bacteriología, bioquímica, farmacología, clínica, diagnóstico y radiología; y, salud pública.

6) Se recomienda al Área de la Salud Humana propiciar espacios de reflexión acerca de las políticas y acciones necesarias para apoyar la inserción laboral de los titulados.

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. ANECA (2008). El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas exigencias en la Educación Superior Europea. Madrid, España.

2. Allen, J. Ger Ramaekers, G. y Van der Velden, R. (2003). "La medición de las Competencias de los Titulados Superiores". En Vidal, J. Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Salamanca, España. pp. 32.

3. Almarcha, A. y otros (2005). "Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral". Universidad de A Coruña, España. En International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 2005. Vol.5. Nº3. pp.233-246.

4. Arbe, U. y otros. (2005).Análisis de la inserción laboral y expectativas profesionales de los graduados en Filosofía y Letras en la Universidad de Zaragoza (1999-2005). Zaragoza, España.

5. Cabrera y otros, (2003). Tres Fundamentos Conceptuales en el Seguimiento de egresados universitarios. En Vidal, J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Salamanca, España. pp.55.

6. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA) (2003). La calidad en la Universidad Ecuatoriana. CONEA. Quito, Ecuador.

7. Contartese, D. y Gómez, M. (1997). Jóvenes, Educación Superior y Trabajo: Los Estudiantes Universitarios en el Contexto Del Mercado De Trabajo Del Gran La Plata. Eje temático: Universidad y Trabajo. Argentina. 1997.

8. Cox, A. (2005). Informe final del Estudio de Empleadores de los profesores de secundaria de ciencias, español, estudios sociales, inglés y Matemática, 2004. Costa Rica.

9. Gallart, M. y Bertoncello R. (1997). Cuestiones actuales de la Formación. Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. CIID-CENEP. Uruguay.

10. Green, I. y otros (2003). Estudio de Seguimiento de Egresados de Programas de Posgrados Regionales Centroamericanos. Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD).

11. López, J. y Montañés, J. (2003). Cómo se obtiene la opinión de los empleadores. Universidad Pontificia de Comillas. En Vidal, J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Salamanca, España. pp. 137-146.

12. Miranda , C. (2007). Educación Superior, Mecanismos de Aseguramiento de la calidad y formación docente. En Estudios Pedagógicos (2007). Vol.33, Nº1. Valdivia, Chile.

13. Pino, J. (2003). “Estudio de la inserción laboral de los titulados en las universidades de Andalucía”. En Vidal, J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Salamanca, España. pp. 107-120.

14. Rahona, R. (2004) ¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español. En Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. España.

15. Sáez, F. (2006). Titulados superiores y éxito laboral: determinantes. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.

16. Teichler Ulrich. Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios En: Vidal, Javier. (Coord.). Método de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Salamanca 2003. Pág. 15.

17. Tendencias de los Recursos Humanos en Salud en el Área Andina (2006). wwwlachealthsys.org.

18. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (2006). Estudio de Empleadores y tendencias del mercado laboral. División de Ciencias y Artes para el Diseño. Coordinación General de Planeación. México.

19. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2005). Los Estudios de Graduados. México.

20. Valencia, D. y otros. (2004). Estudio de Empleadores de Egresados. Unidad Regional Centro. Universidad de Sonora. Hermosillo Sonora, México.

21. Ventura, J. (2005). Tesis Doctoral. El Practicum en los Estudios Pedagógicos y la Inserción Laboral. Nuevos Enfoques ante el Reto Europeo. Barcelona, España.

22. Vidal, J. (2003). Métodos de Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Universidad de León. Salamanca, España.

INDICE

Portada …….. I
Certificación del Director de Tesis ……. II
Autoría …… III
Agradecimiento …… IV
Dedicatoria …… V
Resumen …… 1
Abstract ……. 6
Informe del trabajo de investigación …….. 11
Introducción …… 11
Revisión de literatura …… 13
Estado del conocimiento ……. 13
Los estudios sobre graduados desde la prespectiva de los Empleadores …… 13
Estudio de graduados ……. 13
Enfoques …… 14
Objetivos …… 15
Importancia …… 16
La inserción y desempeño laboral como criterio de calidad de la formación profesional. ……. 18
Factores y variables que inciden en la inserción y desempeño laboral de los graduados.……. 21
Experiencias sobre estudios de graduados ……. 24
Materiales y métodos. …….. 30
El modelo teórico de estudio. ……. 30
Inserción y desempeño laboral …… 31
Factores socio económicos …… 32
Factores familiares y personales …… 33
Factores educativos ……. 34
La carrera en el contexto institucional y social. ……. 36
Principales características de la zona de influencia de la UNL ….. 36
Cotexto nacional …….. 36
Cotexto local …… 40
Características de la institución ……. 42
Sistema academico …… 42
Formación profesional ……. 43
Servicios básicos que ofrece la UNL. …… 46
Características de la carrera de medicina Humana…… 47
Metodología…….. 51

Resultados esperados …… 53
Discusión de resultados …….. 81
Conclusiones…… 85
Recomendaciones…… 89
Bibliografía……. 96
Índice…… 100
Anexos…… 102

ANEXOS

NOMINA DE EMPLEADORES INVESTIGADOS		
Nº	**NOMBRES Y APELLIDOS EMPLEADOR**	**CIUDAD**
1	Dr. Vicente Zarate	Loja
2	Dr. René Samaniego	Loja
3	Dr. Juan Cuenca Apolo	Loja
4	Dra. Carlota Hernández	Loja
5	Dr. José Quichpe	Saraguro
6	Dra. Mercedes García	Loja
7	Dr. Augusto Álvarez	Loja
8	Dr. Luis Pacheco	Loja
9	Dr. Vicente Factos	Loja
10	Dr. Ernesto Ortiz	Loja
11	Dr. Vicente Factos	Loja
12	Dr. Rodrigo Ludeña Iñiguez	Loja
13	Dr. Marco Ruiz Burneo	Loja
14	Dr. Jorge Eduardo Jiménez	Loja
15	Dr. Víctor Hugo Jiménez	Loja
16	Dr. Ángel Salinas	Loja
17	Dr. Freddy Guerrero	Loja
18	Dr. Edgar Guamán	Loja
19	Dr. Patricio Aguirre	Loja
20	Dr. Jorge Augusto Villavicencio	Loja
21	Dra. Ana María Salinas	Loja
22	Dr. Fabian Salinas	Loja
23	Dra. María Jaramillo	Loja
24	Dr. Humberto Mogrovejo	Loja

25	Dr. Diego Rodríguez Moya	Loja
26	Dr. Julio Aldean	Loja
27	Dr. Jorge Cabrera	Loja
28	Dr. Carlos Cuenca	Loja
29	Dra. Dolores Herrera	Loja
30	Dr. Ricardo Monteros	Loja
31	Dr. Patricio Gahona	Loja
32	Dr. Efren Bustamante	Macará
33	Dr. Leonidas Brito	Espindola
34	Dr. Paul Córdova	Alamor
35	Dr. Paúl Córdova **Jefe del Área de Salud**	Alamor
36	Dr. Jorge Monteros Rodríguez	Cariamanga
37	Dr. Víctor Calva	Zamora
38	Dr. Felipe Diaz	Zamora
39	Dr. Alexandre Apolo	Zamora
40	Dr. Marco Chuquimarca	Yantzaza
41	Dr. Mgs Héctor Olalla	Zamora
42	Eco. Enrique Gallegos	Zamora
43	Dr. Raúl Villacrés	Puyo Pastaza
44	Dra. Tnt. Verónica Chamba	Pastaza Puyo
44	Dr. Klever Arregui	Guaranda
46	Dr. Mario Marfetan	Machala
47	Dr. Mateo Noblecilla	Machala
48	Dra. Magdalena Rosales	Machala
49	Dr. Richar Vivanco	Machala
50	Dr. Fernando Aguilar	Zaruma
51	Dr. Enrique Cañizares	Santo Domingo

52	Dr. Manuel Masache	Santo Domingo
53	Dr. Alfredo Curipoma	Santo Domingo
54	Dr. Rubén Egas	Guayaquil
55	Dr. Humberto Ochoa	Guayaquil
56	Dr. Alberto Dacache **Jefe de Servicios de Emergencia**	Guayaquil
57	Dr. Gonzalo Calero	Guayaquil
58	Dr. Tnt.. Jorge Luis Gongora	Manta
59	Dr. Max Ontaneda	Quito
60	Dr. Luis Vaca	Quito
61	Dr. Gonzalo Molineros	Quito
62	Dr. Carlos Quizpe	Quito
63	Dr. Santiago Róales	Quito
64	Dr. Mariano Granja	Quito
65	Dr. Alfonso Murillo	Quito
66	Dr. Francisco López	Quito
67	Dr. Fausto Yerovi	Quito
68	Dr. Jean Raad	Quito
69	Dr. Adrian Ríos	Quito
70	Dra. María Augusta Vélez	Quito
71	Dr. Jean Rah	Quito
72	Dr. Bolívar Guevara **Coordinador de Cuidados Intensivos**	Quito
73	Dr. Luis Perrazo	Quito
74	Eco. Hugo Macas	Quito
75	Dr. Manuel Montero	Quito
76	Dra. Verónica A. León	Quito
77	Dr. Marco Antonio Bravo	Quito
78	Dra. María Fernanda Valle	Quito

79	Dr. Lenin León	Quito
80	Dra. Rocio Salen	Riobamba
81	Dra. Rocio Salen	Riobamba
82	Dr. Cesar Ayala	Riobamba
83	Dr. Edison Cepeda	Riobamba
84	Dr. Edison Cepeda	Riobamba