

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



MODELO PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS EGRESADOS APLICADO EN LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNLP

Medina, María Mercedes; Mosconi, Etel; Albarracín, Silvia; Papel, Gustavo; Coscarelli, Nélica; Rueda, Leticia.;Irigoyen, Silvia.

RESUMEN

Los estudios de seguimiento de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales, no solo en lo que respecta a su inserción laboral, sino al entorno y contexto en que se desenvuelven. Son también mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión sobre sus fines y valores, desde que aportan elementos para analizar las ventajas y desventajas de los diferentes modelos y opciones educativas que permitirán su fortalecimiento o revisión. En ese marco se realizó un estudio experimental de Evaluación y Seguimiento de egresados de la FOLP con el objeto de establecer un sistema de información sobre datos básicos, práctica profesional, experiencias, opiniones y sugerencias de graduados y empleadores; que permitiera evaluar y retroalimentar al sistema, tanto para la toma de decisiones como para las planificaciones futuras afianzando así el control de calidad del producto y facilitando sus oportunidades en un mercado laboral competitivo. La investigación se enmarcó en la modalidad de proyecto factible y consistió en un estudio transversal de tipo descriptivo. Se utilizó la combinación de caracteres cualitativos y cuantitativos sobre la base de los principios de consistencia, triangulación y convergencia. Se abordaron los programas de formación desde las perspectivas del resultado y del proceso. Se indagó a partir de todos los sectores involucrados: autoridades, docentes, egresados y empleadores. La información fue recolectada a través de cuestionarios elaborados y validados para garantizar la confiabilidad de los datos. Se trabajó con un nivel de confianza del 95 % y un error máximo del 5 % en las estimaciones. Los resultados permitieron inferir la importancia de la evaluación y seguimiento de los egresados, como así también reforzar los planes y programas de estudio, anticipar y proponer adecuaciones detectando demandas futuras y potenciando la función innovadora y crítica de la Universidad.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se ha convertido en una necesidad creciente de las instituciones educativas, la incorporación de líneas de investigación que permitan un análisis riguroso sobre aspectos de su vida institucional, para tomar decisiones y establecer programas bien estructurados

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



en lo curricular y lo presupuestario, condición sin la cual estarían en desventaja al afrontar retos y demandas de una sociedad cada vez más participativa y exigente.

En ese marco el seguimiento de egresados junto a otras líneas de investigación retroalimentan la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones, dentro de una congruencia regional y nacional. El seguimiento de egresados como línea de investigación no sólo tiene relación con el análisis y reformulación curricular, sino que tiene además, una importante articulación con la inserción en el mercado laboral de los egresados. Desde esta perspectiva se considera que el estudio de los procesos y resultados del comportamiento académico de los actores universitarios, debe contextualizarse en la complejidad del sistema universitario, atravesado por: la multiplicidad de fines sociales atribuidos a la formación universitaria actual, los cambios en los modos de producción de conocimientos (Guibbons, M.y otros 1999) y su relación con los presupuestos sobre los cuales se organizan e institucionalizan los procesos de enseñanza y aprendizaje, las tradiciones cognitivas con las que operan distintas disciplinas (Clark, 1998) y que se expresan en las prácticas dominantes de la formación. Las actuales transformaciones científicas y sociales, marcan el ritmo y velocidad con los que el sistema educativo debiera renovarse. Una educación superior de calidad también significa fortalecer la capacidad de investigación que permita una mejor comprensión de los problemas, contribuya al progreso del conocimiento y ofrezca opciones útiles y realistas. Es en este contexto se emprendió una línea de investigación para la evaluación y seguimiento de egresados que permitió de manera significativa analizar los resultados en la formación de odontólogos. Por ello se considera importante partir de la conceptualización de “seguimiento” como “... una aproximación al análisis de los fenómenos, que contempla su desarrollo a través del tiempo”, de ahí que sea utilizado como estrategia de evaluación. Pensamos que una conceptualización más reciente es la de María Eugenia Alvarado “ el seguimiento es el conjunto de acciones realizadas por la institución, tendientes a mantener una comunicación constante con sus egresados, con el propósito de desarrollar actividades, que permitan un mejoramiento personal e institucional en beneficio del sistema educativo”.

Uno de los elementos a considerar en los estudios de seguimiento de egresados es el de la adecuación o desfase con el mercado laboral, Víctor Manuel Guzmán dice al respecto “...esta adecuación o desfase se mide en términos de las relaciones entre el perfil profesional (cognitivo y de habilidades) del egresado y la naturaleza de las tareas que desempeña en su puesto de trabajo”. Otro de los aspectos teóricos a revisar en el proyecto será acerca de la teoría o análisis curricular.

También se pretende revisar el curriculum oculto tanto al interior de la institución como fuera de ella, dentro de un marco de racionalidad crítica.

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



El estudio de seguimiento de egresados se constituye en una vía que permite conocer los alcances y límites de un plan de estudios que supuestamente responde a las necesidades sociales en lo que a formación de profesionales se refiere ya que las opiniones que den sobre el tipo de trabajo desempeñado, habilidades necesarias, expectativas de promoción ocupacional, entre otras, constituyen una fuente básica de información para la planeación de la profesión o carrera y para las decisiones curriculares o pedagógicas (Gómez, 1994).

Por lo tanto, es necesario promover una eficaz vinculación entre la Universidad y el sector productivo, tanto en la etapa de diseño de los planes de estudio, entendiéndolo como una descripción general de lo que debe ser aprendido, como durante el desempeño de sus egresados en los diversos campos profesionales. Así mismo es imprescindible anticipar los perfiles profesionales que son demandados por la sociedad, tanto en virtud de los ordenamientos del conocimiento al interior de las empresas como en demandas profesionales y manejo de los grandes problemas que afectan a las comunidades. (Barnes, 1994).

El análisis y evaluación curriculares se han convertido en un proceso necesario y dinámico para las instituciones educativas, por lo que ajustándose a las políticas de educación superior, los programas de seguimiento de egresados proporcionan la información necesaria para la evaluación curricular, ya que como menciona Margarita Panza (citada por Berumen, 1994) en cuanto a los planes de estudio que son currículos nuevos, la evaluación de sus resultados determina su valor real. Parte muy importante de la evaluación será la opinión y desempeño de los egresados, pues así se podrán corregir las fallas que estén presentando, desde el momento mismo en que egresa la primera generación y asegurar de ese modo la continuidad y la calidad de la carrera.

Finalmente es necesario aclarar que la evaluación curricular, no está supeditada únicamente al seguimiento de egresados, sino que está unida a otras líneas de investigación, ya que se correría el riesgo de caer en el modelo de insumo-producto.

Se entiende conceptualmente al seguimiento de egresados como el procedimiento mediante el cual una institución busca conocer la actividad profesional que éstos desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido tanto en su formación académica, como en el mercado de trabajo Shriener (1993). García (1997) define como egresado a toda persona que ha cubierto el 100% de créditos del plan de estudios de una determinada carrera. La población de egresados representa para la Facultad de Odontología, la culminación del esfuerzo conjunto de la institución, puesto que la formación académica y el dominio de técnicas y metodología de vanguardia adquiridas durante el curso de los estudios, la convierten en la carta de presentación más importante ante la sociedad.

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



OBJETIVOS

General

Probar un modelo factible para la evaluación y seguimiento de los egresados universitarios.

Específicos

1-Evaluar el desempeño profesional de los egresados 1998–2001 con el propósito de realimentar las funciones sustantivas de la Facultad de Odontología y verificar el cumplimiento de su misión institucional.

2-Conocer las competencias profesionales que demandan los empleadores y las carencias que encuentran en nuestros egresados.

3-Analizar la evolución de los procesos de inserción laboral de los egresados de la FOLP durante el período 1998 – 2001.

METODOLOGÍA

La presente investigación corresponde a un proyecto factible consistente en un estudio transversal de tipo descriptivo que se realizó entre los años 2002-2004. Se utilizó la combinación de caracteres cualitativos y cuantitativos que permitieron obtener importante información sobre aspectos relacionados con la actividad laboral, profesional y con la formación del egresado. El objeto de estudio involucró una gran cantidad de temas, áreas y campos de trabajo, que no se circunscribieron a paradigmas rígidos de calidad y/o cantidad; requirieron de verdaderos sistemas en los que se sumaron valores, conceptos, categorías, métodos, técnicas y principios diferentes. Por lo tanto el asunto fue abordado desde la combinación de ambos caracteres. La evaluación y seguimiento del profesional universitario necesita de una mecánica y de una práctica que oscilan entre lo cualitativo y lo cuantitativo por eso se planteó la integración y complementación entre ambos métodos, particularmente sobre la base del principio de consistencia (unidad dentro de la variedad), de la triangulación y de la convergencia, lo cual no solamente posibilitó el uso y la aplicación de todos los procedimientos metodológicos, epistemológicos y técnicos pertinentes al problema, al diseño y realización de la evaluación y seguimiento, sino que planteó un desafío interdisciplinario, donde existió una clara interacción de los elementos en estudio. Es así, como la evaluación de los programas de formación se abordaron desde dos perspectivas: *un análisis del impacto*, de los efectos generales o resultado final del programa en quienes fueron sus participantes (los egresados) y *un análisis del proceso* que se concentró en los elementos internos del programa.

La evaluación del impacto sirvió para determinar el éxito del programa y fue típicamente cuantitativa, en cambio la evaluación del proceso permitió integrar información acerca del funcionamiento del programa identificando modos que permitieron mejorar las operaciones y el

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



diseño del mismo, fue típicamente cualitativa desde su perspectiva de análisis, aunque en la etapa de explicación causal, el empleo de un conjunto de caracteres cuantitativos y cualitativos permitieron obtener un mejor nivel de información.

Sobre esta base se buscó obtener datos a partir de todos los actores del proceso: autoridades, docentes, egresados y eventuales empleadores. Para ello se aplicaron encuestas y entrevistas (personales y/o telefónicas). Durante todo el proceso de evaluación se mantuvo contacto con los “informantes” seleccionados para el estudio. Al mismo tiempo se utilizaron indicadores para una valoración cuantitativa que amplió la posibilidad de generalización de los hallazgos y como estrategia operacional se aplicó la triangulación de datos propia de los métodos cualitativos. Al aplicar esta metodología, la recolección de los datos y su análisis, se realizó en forma simultánea a medida que transcurría la investigación. Durante el proceso de recolección de datos, se procedió a oír las grabaciones y a leer detalladamente los protocolos, luego se realizó una categorización descriptiva o clasificación de sus contenidos, para facilitar su interpretación. Para este estudio, se realizó una triangulación metodológica, según la cual, a través de distintas técnicas, se contrastaron los resultados obtenidos; así se trianguló la información obtenida a través del pensamiento en voz alta, el cuestionario cognitivo y la entrevista abierta.

Se construyó un registro con la historia institucional (acontecimientos claves, desplazamiento de personal, cambio de objetivos, modificaciones organizativas y normativas, etc.) que sirvió como punto de referencia para determinar su impacto sobre la evolución del programa y como estímulo para entrevistas y observaciones; donde los “informantes clave” desde perspectivas diferentes y distintas posiciones en el seno de la organización institucional, pudieron aportar opiniones útiles para lograr una mayor comprensión de los acontecimientos.

La base de integración entre lo cualitativo y lo cuantitativo residió en que lo cualitativo proporcionó el contexto en el que pudieron ser entendidos los hallazgos cuantitativos.

Población y marco muestral: el marco muestral comprendió el total de egresados de la Facultad de Odontología de la UNLP entre el 1-1-1998 y el 31-12-2001. que sumaron 1414 graduados de los cuales 315 (162 mujeres y 153 varones)

Diseño de la muestra: En ese marco se diseñó una muestra al azar que permitió realizar estimaciones poblacionales utilizando técnicas de estadística inferencial. La muestra se determinó considerando el número total de egresados organizados por año mediante un cuadro de resumen. Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y con un error máximo del 5 % en las estimaciones. La muestra obtenida fue de 472 (258 mujeres y 214 varones) egresados, El listado de los egresados se integró con los antecedentes almacenados en los archivos de la Facultad (Departamento de egresados – Prosecretaría de Postgrado – CESPI) formando una base de datos que contiene datos particulares, generales, de escolaridad y todos los obtenidos a través de los

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



instrumentos aplicados. Se numeró a cada uno de los egresados de 1 a n , donde n representa el número total de egresados (1414).

Población y muestra de empleadores, profesores y autoridades: La población y muestra de empleadores fue intencionada y obtenida de los mismos sectores de donde se seleccionó la muestra de egresados. Se encuestaron un total de 112 empleadores públicos, privados, ONGs., Asociaciones profesionales y pacientes. La población y muestra de profesores se definió en función del n° de créditos y tomando como referencia a los responsables de cada curso. En cuanto a la población y muestra de autoridades, se hizo un censo total de los directivos de la FOLP.

Variables: el interés se centró en las siguientes variables: condición sociodemográfica, educación, situación actual del egresado, condición laboral, relación del puesto con lo que estudió, grado de satisfacción con la formación recibida, con la educación continua y el salario, características del empleador, situación del empleador, tendencia del desarrollo de actividades económicas en el país, percepción del empleador dentro del mismo sector, opinión acerca del egresado contratado, disposición del empleador para recibir docentes y estudiantes, recomendaciones para mejorar la educación odontológica. Opinión de autoridades y académicos responsables, definición de debilidades y fortalezas del programa.

Instrumentos: la información se recolectó a través de los siguientes instrumentos que fueron aplicados mediante entrevista (personal o telefónica), encuesta (distribuida en papel o vía Internet) y/o auto administración.

- Cuestionario para egresados (sobre seguimiento e inserción laboral)
- Cuestionario para empleadores (sobre percepción acerca de la formación de los egresados con relación al perfil ocupacional requerido).
- Cuestionario para autoridades (sobre opinión de proceso e impacto).
- Cuestionario para docentes (sobre opinión de proceso e impacto)

Validación de los instrumentos: los instrumentos diseñados por el grupo de investigación, para el acopio de la información, fueron validados a través de la consulta con expertos. Luego de evaluar las recomendaciones aportadas por los especialistas, se procedió a integrarlas a los cuestionarios.

Procesamiento de la información: los resultados de los ítem de respuesta cerrada, así como el análisis de contenido que se aplicó a las preguntas de respuesta abierta, se tabularon mediante el uso de las tablas dinámicas de Excel.

Actividades realizadas como parte de la metodología:

- Dada la complejidad de los estudios, en cuanto a la selección de la muestra, se solicitó al CESPI, un listado de los egresados 1998 a 2001 que incluyó nombre completo, domicilio y teléfono.

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



- Los datos suministrados se organizaron mediante un cuadro de resumen, por año, contabilizándose el número de egresados y la muestra.
- Para organización del trabajo de campo se realizaron reuniones con los empleadores de diferentes regiones, a fin de dar a conocer los estudios a desarrollar y sensibilizarlos para que apoyen el proyecto y colaboren en la localización de los egresados. Igual temperamento se siguió con las organizaciones que nuclean a los egresados, con las autoridades y los académicos.

El trabajo de campo fue realizado por todos los investigadores que luego de cada actividad realizaron reuniones para recabar información cualitativa que no estaba consignada en los cuestionarios

RESULTADOS

Los resultados obtenidos de los cuestionarios se agruparon de la misma manera como se presentan en el instrumento

1.-Cuestionario para egresados

1.1 Aspectos demográficos

1.1.1 Estructura de la población de egresados

Es importante para la institución el conocer la estructura de su población de egresados, ya que ello permitirá enfocar adecuadamente las estrategias a implementar.

1.1.2 Género

El 54.59% son mujeres y el 45.41% son varones

1.1.3 Edad

Con base en los datos de la encuesta los egresados entre el 1-1-98 y el 31-12-01 tienen edades comprendidas entre 23 y 42 años, registrándose los mayores porcentajes en el rango de 23 a 27 años

1.1.4 Nacionalidad

El 98.29% son argentinos y el 1.71 extranjeros

1.1.5 Lugar de procedencia

El 47.07% proceden del área de influencia de la Unidad Académica (La Plata, Berisso, Ensenada y Gran Buenos Aires); el 43,91% del resto de la provincia de Buenos Aires; el 7,31% de otras provincias y el 1,71% del exterior.

1.1.6 Lugar de Residencia

El 84.91% reside en la Pcia de Buenos Aires (en la que se encuentra emplazada la Universidad), el 11.96 % en el resto del país y el 3.23 % en el exterior

1.1.6 Estado Civil

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



El 41.59 % son casados, el 43.98 % solteros, 3.71 % divorciados y 10.72 % unión de hecho.

1.2.-Datos Académicos

1.2.1 Plan de Estudios de los egresados

El 42.29% estudió con el plan 1990 y el 54.60 % con el plan 1994 y el 3.11% con planes 81, 85 y 88. Se puede observar que el porcentaje de éstos últimos decrece desde el año 1998 hasta el año 2001, mientras que los egresados del plan 1994 aumentaron desde 1998 hasta 2001.

1.2.2. Duración de la Carrera

Si bien el tiempo estipulado en el plan de estudios es de 5 años a una importante mayoría el 70 % la realizó entre 5 y 7 años, el 26% en 8-10 años y el 4% en mas de 10 años

1.2.3 Dedicación a la carrera

El 44.92 % no trabajó en el transcurso de la carrera y el 41.86 % lo hizo en diferentes actividades.

1.2.4 Motivo por el que eligió la UNLP

El 69.04 % manifiesta que eligió a la Universidad de La Plata por su prestigio, el 22.54 % por la proximidad a su domicilio, el 3.45 % por otras razones y el 4.97 % no contestó

1.3 Calidad de la Enseñanza y Servicios recibidos

1.3.1 Valoración de la Formación

El 94% consideró que su formación fue muy buena y buena

1.3.2 Preparación para el ejercicio profesional

El 88.98 % considera que egresó adecuadamente preparado para el ejercicio profesional.

1.3.3 Evaluación de los docentes

El 67.17 % evalúa a los docentes con calificaciones entre 9 y 10, en una escala de 1 a 10, donde 1 es deficiente y 10 excelente. Por su parte, el 26.84% los califica entre 7 y 8, el 4.16% de 5 a 6 y sólo el 1.83% de los docentes recibe calificaciones menores a 5.

1.3.4 Satisfacción con los conocimientos adquiridos

También una clara mayoría del 61.12% califica con las máximas notas (9-10) los conocimientos adquiridos en los cursos de la carrera, el 33.74 % lo hace entre 7 y 8, un 3.41% en valores intermedios (5-6) y el 1.73% se expresa insatisfecho, con puntajes por debajo de 5. Por su parte, los conocimientos prácticos son evaluados con mayor moderación aunque con puntajes altos.

1.3.5 Equipamiento y Materiales

Un 90.69% califica con más de 7 puntos el material recibido y un 84.90% hace lo mismo con relación al equipamiento.

1.3.6 Infraestructura

También los locales son evaluados con notas altas (7 o más) por el 90.50% de los entrevistados, mientras que un 1.70% los califica con notas bajas (menos de 5)

1.3.7 Evaluación general de la carrera

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



Finalmente, las calificaciones para el programa en general son para el 56.20% entre 9 y 10, para el 36.59% entre 7 y 8. Un 5.25% lo califica con notas intermedias (5 o 6) y el 1.96% expresa su disconformidad calificando con menos de 5 puntos.

1.3.8 Debilidades y Fortalezas del programa

Las fortalezas y debilidades del Programa solicitadas en el marco de una pregunta abierta dieron lugar a una larga lista de ítem, en la cual se pudo observar que ciertos aspectos que para algunos egresados representaban una debilidad para otros eran una fortaleza, de manera que hemos tratado de enumerar las coincidencias más salientes entre las que se destacan como fortalezas: la formación específica, la formación general a la que el 15% considera como una fortaleza y el 5% como una debilidad, la formación de los docentes, la enseñanza personalizada, la relación fluida con docentes y autoridades, la incorporación de conocimientos aplicables y la formación autónoma, el clima académico favorable y la posibilidad de rápida inserción laboral, el trabajo interdisciplinario y el desarrollo de hábitos de trabajo, en el ítem otras respuestas se agruparon aquéllas consideraciones que representaban expresiones individuales. En cuanto a las debilidades, las que se señalaron como más significativas fueron: la falta de actualización de los programas de algunas materias y de formación en informática, la repetición de contenidos, falta formación pedagógica en ciertos docentes, una formación muy técnica y la necesidad de más prácticas clínicas, la escasa enseñanza de idiomas, elevadas exigencias académicas y demasiada carga horaria. El 15% dice que no encontró defectos, en el ítem otras respuestas se agruparon las respuestas que representaban expresiones individuales.

1.4 Formación Continua

1.4.1 Capacitación de posgrado

El 92% de los egresados realizó capacitación de postgrado y el 3.75 % no y el 3.95 % no contestó

1.4.2 Formación Postítulo

En cuanto a la formación postítulo adquirida, el 1.05% realizó carrera de doctorado, el 6.79% de maestría, el 18.80% de especialidad, el 12.39% otras y el 42.20 no realizó ninguna carrera.

1.4.3 Áreas de interés para educación continua

Los egresados manifiestan que las áreas que más les interesan para continuar su formación son: Implantología 28.05%, Cirugía 10.50%, Idiomas 2.79%, Relaciones Humanas 3.12%, Prótesis 11.41%, Periodoncia 8.17%, Endodoncia 13.21%, Ortodoncia 12.75% y otras 10.00%

1.5. Ocupación e Inserción laboral

1.5.1 Ejercicio Profesional

El 82.37 % ejerce la profesión (35.75 % en forma independiente, 34.35 % en relación de dependencia, 12.27 % en ambas formas), el 10.93 % se dedica a otras actividades, el 3,75 % no trabaja y el 2,95 % no responde.

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



1.5.2 Situación Laboral

De los egresados que trabajan en forma independiente (Autónomos) el 86 % lo hace por Obra Social, Mutual o Prepaga con la modalidad de pago por prestación y el 2.97% en la misma forma pero con la modalidad de pago por capitación. El 1.73% no atiende por Obra Social, Mutual o Prepaga y el 9.30% no responde la pregunta.

De los egresados que trabajan en relación de dependencia el 17.01 % tiene empleo permanente, el 32.12% es interino, el 35.06% está contratado y el 15.81% no responde la pregunta.

1.5.3 Grado de satisfacción con el trabajo

En una escala de satisfacción de empleo de 1 a 10 donde 1 es totalmente insatisfecho y 10 totalmente satisfecho, el 58,20 % se ubica en puntajes superiores a 5, el 26.73 % en 5 (más o menos satisfecho), el 8.09 % ubica su satisfacción en el extremo superior (9 y 10) y el 7.21 % en el inferior (1 y 2).

1.5.4 Remuneración percibida

Con respecto a los ingresos totales percibidos en la profesión por los egresados, el 18.73% percibe menos de \$1000, el 35.07% entre \$ 1000 y 2000, el 34.72% entre \$ 2000 y 2500, el 5.45% entre \$ 2500 y 3000 y el 2.01% más de \$ 3000. El 4.02% no responde la pregunta.

1.5.5 Grado de satisfacción con la remuneración

Se observa que el 71% de los egresados no está satisfecho con la remuneración percibida, mientras que el 24.98% está satisfecho.

1.5.6 Primer trabajo rentado después del egreso

El 34.95 % no estuvo desempleado por más de 6 meses después que se graduó, el 60 % indicó períodos más prolongados de desempleo y el 5.05 % expresa discontinuidad en el empleo

1.5.7 Medios de búsqueda de empleo

Se observa que el mayor porcentaje de egresados (23.83%) consiguió su actual empleo a partir de recomendaciones personales, el 22.07% accedió por concurso, el 14.10% por medio de avisos publicitarios, el 16.71% se presentaron ante uno o varios empleadores, el 3.92% consiguió empleo a través del PROLAB (la bolsa de trabajo de la UNLP), el 9.08% no realizó búsqueda y el 10.29% no respondió la pregunta.

1.5.8 Grado de dificultad para conseguir empleo

Con relación a la dificultad para conseguir empleo el 47.23% de los egresados opina que tuvo alguna dificultad para conseguir empleo, el 37.74% que tuvo pocas dificultades para conseguir empleo, el 9.03% consideró que hay mucha dificultad para conseguir empleo, el 2.02% no encontró dificultades y el 3.98% no respondió

1.5.9 Relación del trabajo con lo que estudió

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



En cuanto a la relación del trabajo con lo que estudió, el 81.03 % aplica el 75 % de los conocimientos adquiridos, el 10.01 % la mitad y el 6.36 % menos de la mitad. El 2.84% no respondió la pregunta.

1.6 Aspectos Complementarios

1.6.1 Prácticas preventivas

El 85.12 % realiza prácticas preventivas, el 45 % participa en programas comunitarios, el 40.12 % no lo hace y el 15 % no contesta. Este ítem tiene que ver con el perfil profesional diseñado en el plan 1994, con un marcado sesgo preventivo.

1.6.2 Intención de Emigrar

El 44 % tiene intención de emigrar fundamentalmente por razones económicas.

1.6.3 Sugerencias para mejorar la formación

Las sugerencias para mejorar la formación se solicitaron en el marco de una pregunta abierta dio lugar a una larga lista de ítem, en la cual se pudo observar que un porcentaje significativo de egresados (45%) proponía aumentar las pasantías laborales durante la carrera, el resto representaban expresiones individuales por eso se agruparon en el ítem otras respuestas.

1.6.4 Medio en el que desarrolla la Profesión

El 77.85% de los egresados ejerce la profesión en un medio urbano, el 3.97% rural, el 5.73% marginal y el 12.45% no responde la pregunta.

1.6.5 Tiempo dedicado al ejercicio de la profesión

El 61% de los egresados dedica tiempo completo al ejercicio la profesión, el 12% medio tiempo y el 18% trabaja por contrato de obra o servicio. El 9% no responde la pregunta.

2.-Cuestionario para empleadores (sobre percepción acerca de la formación de los egresados con relación al perfil ocupacional requerido) .

2.1 Criterios de Contratación y Selección

2.1.1 Forma de selección de profesionales

10.10% es presentado por otro profesional, 20.11% se ofrece directamente, 14.70% envía curriculum, 5.02% se presenta a través de la prensa, 30.05% por llamado a concurso y 20.02% por otras formas.

2.1.2 Criterios de selección

El 20.17% prioriza la antigüedad profesional, el 9.31% el promedio de la carrera, el 15.23% las referencias, el 20.06% las entrevistas, el 10.02% el curriculum, el 10.01% concurso, el 5.10 % otras formas y el 10.10 % no responde la pregunta.

2.1.3 Tipos de contratación

Temporaria 40.07 %, permanente 9.93%, guardias 15.08 %, otras 20.10 y 14.82 % no contestan.

2.1.4 Formas de pago

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



El 14.73% abona sueldo fijo, el 33.45% porcentaje, el 21.32% utiliza otras formas de pago y el 30.60% no responde la pregunta.

2.1.5 Criterios para fijar remuneración

En el 39.12% de los casos la remuneración que percibe el profesional depende de las prestaciones realizadas, en el 15.23% de la cantidad de horas que trabaja, en el 0.02% del convenio que se pacta con el empleador y en el 3.51% por otras formas. El 42.12% no responde.

2.1.6 Requerimientos

Los requerimientos de los empleadores fueron solicitados en el marco de una pregunta abierta que dio lugar a una larga lista de ítem, en la cual se pudo observar que un porcentaje significativo, el 66.50% prioriza la actualización permanente, el 8.90% la puntualidad, el 6.50% la responsabilidad, el 5.01% la capacidad analítica, el 4.41% la iniciativa y el 9.68% corresponde a otras respuestas, ítem con expresiones individuales de algunos empleadores.

2.1.7 Oferta de egresados según demanda de mercado

El 40.02% considera que la oferta de egresados es alta con relación a las demandas del mercado, el 30.81% considera que es suficiente, el 9.15% que es escasa, el 20.02% NS/NC.

2.2. Satisfacción con los egresados de la FOLP

2.2.1 Calificación de los Servicios Profesionales

El 72.17% califica los servicios profesionales como muy buenos, el 18.12% buenos, el 2.01% como regulares y el 7.70% no responde la pregunta.

2.2.2 Evaluación del nivel académico

El 68.25% considera que el nivel académico es excelente, el 29.15% que es muy bueno y el 2.60% que es bueno.

2.2.3 Calificación integral del egresado

El 50.07% de los empleadores califica a los egresados de la FOLP como muy buenos, el 40.21% como buenos, el 2.03% como regulares y el 7.69% no responde la pregunta.

2.2.4 Coherencia Formación / Empleo

El 30.12% de los empleadores considera muy coherente la relación entre la misión de la Facultad y los campos de acción del egresado en la sociedad, el 40.73% coherente, el 29.15% NS/NC.

2.2.5 Credibilidad Académica – Administrativa y Legal

El 88.17% opina que la credibilidad académica, administrativa y legal de la Facultad es muy alta, el 9.12% que es alta y 2.71% no responde la pregunta.

2.2.6 Nivel académico de los profesores

El 80.07% opina que los profesores tienen alto nivel académico, el 19.93% NS/NC.

2.2.7 Contenidos y Métodos del Programa

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



Sobre los contenidos y métodos del programa, el 50.22% los considera muy buenos, el 20.31% buenos, el 29.47% NS/NC.

2.3 Fortalezas de los profesionales formados por la FOLP

Las fortalezas que de los empleadores encontraron en los egresados de la FOLP fueron solicitadas en el marco de una pregunta abierta que dio lugar a una larga lista de ítem, en la cual se pudo observar que un porcentaje significativo, el 19% prioriza el conocimiento disciplinar, el 11% la responsabilidad, el 10% la actualización permanente y la calidad del trabajo, el 8% innovación-creatividad, el 7% la solidaridad, el 5% el espíritu de superación, la disponibilidad, la confiabilidad, la seguridad y la iniciativa, el 6% corresponde a otras respuestas, ítem en el que se agruparon aquéllas consideraciones que representaban expresiones individuales de algunos empleadores. El 4% no contestó.

2.4. Debilidades de los profesionales formados por la FOLP

Las debilidades que de los empleadores encontraron en los egresados de la FOLP fueron solicitadas en el marco de una pregunta abierta que dio lugar a una larga lista de ítem, en la cual se pudo observar, que el 15% considera deficitaria la experiencia laboral y la escasa formación en informática, el 12% la inexistencia de un segundo idioma, el 10% las dificultades para manejar relaciones humanas, el 6% el entorno cultural, el 5% el pensamiento globalizado, el 3% la competitividad, el liderazgo, el 13% no encuentra defectos y el 10% corresponde a otras respuestas, ítem en el que se agruparon aquéllas consideraciones que representaban expresiones individuales de algunos empleadores. El 5% no contestó.

2.5 Preferencias por los egresados de ciertas Universidades

2.5.1 Tipo de Universidad preferida

El 20.73 % prefiere egresados de Universidades públicas, el 10.05 % de Universidades privadas y el 69.22 % no lo tiene en cuenta

2.5.2 Formación de los egresados de la FOLP respecto a los de otras Universidades

El 10.27 % considera que la formación de los egresados de la FOLP es superior a la de otras Universidades, el 70.11% considera que es semejante, el 4.52% inferior y el 15.10% NS/NC.

2.5.3 Imagen de la FOLP

El 50.12 % considera que la imagen de la Facultad es muy buena, el 40.23% buena, el 2.01 % regular y el 7.64 % no contesta.

2.6 Recomendaciones para mejorar la calidad

2.6.1 Áreas de formación que deben ser reforzadas

Las áreas de formación que los egresados de la FOLP deben reforzar según opinión de los empleadores fueron solicitadas en el marco de una pregunta abierta que dio lugar a una larga lista de ítem, en la cual se pudo observar, que el 7% considera deficitaria la formación en

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



Implantología, el 5% en Semiología, el 6% en Patología, el 1% en Operatoria Dental, Prevención y Cirugía, el 2% en Periodoncia, el 5% en Endodoncia, El 3% en Prótesis, el 4% en Farmacología, el 40% considera que no se debe reforzar ninguna y el 5% corresponde a otras respuestas, ítem en el que se agruparon aquéllas consideraciones que representaban expresiones individuales de algunos empleadores. El 20% no contestó.

3.-Cuestionario para profesores (sobre opinión de proceso e impacto)

3.1 Servicios Académicos

3.1.1 Relación entre formación y requerimientos de la profesión

En una escala numérica 1-10; los valores 9 y 10 significan que la formación del egresado responde a los requerimientos de la profesión, 7 y 8 que lo hace parcialmente, 5 y 6 escasamente y menos de 5 que no se corresponde con ellos. El 90.31% de los docentes considera que la formación del egresado responde a los requerimientos de la profesión, el 2.97% que lo hace parcialmente, observando que deberían realizar más prácticas clínicas y el 6.72% NS/NC

3.1.2. Espacio de las prácticas profesionales en el plan de estudios

Con respecto al espacio que ocupan las prácticas profesionales en el plan de estudios el 90.31% consideró que hay que mantenerlas igual y el 20.97% que deben ampliarse. El 6.72% NS/NC.

3.1.3. Contenidos del programa.

3.1.3.1 Actualización

El 94.35% de los profesores considera que los contenidos del programa con que se enseña están actualizados y el 5.65% no responde la pregunta.

3.1.3.2. Organización

El 91.25% de los profesores considera que la organización de los contenidos del programa es la adecuada y el 8.75% no responde la pregunta.

3.1.4. Estrategias de Enseñanza

El 91.76% de los profesores considera que las estrategias de enseñanza son adecuadas y el 8.24% no responde la pregunta.

3.1.5. Relación Formación- Estructura Social

El 72.25% de los profesores considera que la formación del egresado responde a los requerimientos de la estructura social, el 9.85% que lo hace parcialmente y el 17.90% NS/NC.

3.1.6. Interacción con otras disciplinas

El 37.27% de los profesores considera que interactúa con otras disciplinas, el 29.53% que lo hace parcialmente, el 12.76% escasamente y el 20.44% no responde la pregunta.

3.1.7. Calificación del desarrollo profesoral

El 54.79 % considera que el desarrollo profesoral es muy bueno, el 39.06 % bueno, el 1.04 % regular y el 5.11 % no responde.

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



3.2. Planta física y recursos

3.2.1. Relación entre la planta física disponible y las necesidades académicas.

El 41.07 % de los profesores considera que la planta física disponible es apropiada a los fines de la enseñanza, el 43.39 % que lo es parcialmente y el 15.54% no responde la pregunta.

3.2.2. Relación entre recursos didácticos disponibles y necesidades académicas

El 47.78 % de los profesores considera que los recursos didácticos disponibles son suficientes a los fines de la enseñanza, el 42.75% que son escasos y el 9.48 % no responde la pregunta.

3.3 Servicios de Bienestar

3.3.1. Servicios tutoriales

El 5.07 % de los profesores ofrecen los servicios tutoriales sistemáticamente a todos los alumnos, el 82.02% lo ofrecen sólo a los alumnos con problemas, el 0.91% lo ofrecen a unos pocos alumnos con problemas y el 12 % no responde la pregunta.

3.4 Procesos de gestión

3.4.1. Flexibilidad curricular

El 22.07% de los profesores considera que el curriculum es muy flexible, el 59.12% que es flexible, el 8.33% que es poco flexible y el 10.48% no responde la pregunta.

3.4.2. Calificación del espacio otorgado en el plan de estudios a los conocimientos teóricos

El 52.04% de los profesores considera que el espacio otorgado en el plan de estudios a los conocimientos teóricos es muy bueno, el 41.71% bueno, el 0.37% regular y el 5.88% NS/NC.

3.4.3. Calificación del espacio otorgado en el plan de estudios a la práctica profesional.

El 53.17% de los profesores considera que el espacio otorgado en el plan de estudios a la práctica profesional es muy bueno, el 40.32% bueno, el 1.31% regular y el 5.20% NS/NC.

3.4.4. Calificación del espacio otorgado en el plan de estudios a las prácticas de campo

El 63.27% de los profesores considera que el espacio otorgado en el plan de estudios a las prácticas de campo es muy bueno, el 29.48% que es bueno y el 7.25% no responde la pregunta.

3.5 Internacionalización

3.5.1. Vinculación con el exterior

El 2.75% de los profesores considera que la vinculación con el exterior es amplia, el 14.21% que es adecuada, el 62.37% escasa, el 10.22% nula y el 10.45% no responde la pregunta.

3.5.2 Recepción de pasantes del exterior

El 2.75% de los profesores considera que la recepción de pasantes del exterior es amplia, el 18.07% adecuada, el 65.21% escasa, el 7.04% nula y el 6.93% no responde la pregunta.

3.5.2 Envío de pasantes al exterior

El 2.02% de los profesores considera que el envío de pasantes del exterior es amplio, el 10% que es adecuado, el 34.23% escaso, el 27.72% nulo y el 26.03% no responde la pregunta.

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



3.6. Servicios Administrativos

3.6.1. Calificación de los Servicios Administrativos en general

El 17.82% de los profesores considera que los servicios administrativos son muy buenos, el 41.39% que son buenos, el 20.03% regular y el 10.07% no responde la pregunta.

4.-Cuestionario para autoridades (sobre opinión de proceso e impacto) .

4.1. Identidad Institucional

4.1.1. Proyecto Institucional con relación a la formación del egresado

El 82.06% de los directivos considera que la formación del egresado responde a la misión y proyecto institucional, el 7.42% que lo hace parcialmente y el 10.52% no responde la pregunta.

4.1.2. Coherencia de la misión y proyecto institucional con la formación del egresado

El 69.93% de los directivos considera que la formación del egresado es coherente con la misión y proyecto institucional, el 20.01% que lo es parcialmente y el 10.06% no responde la pregunta.

4.1.1. Relación del Proyecto Institucional con las estrategias curriculares

El 85.97% de los directivos considera que la formación del egresado responde totalmente a la orientación y estrategias curriculares, el 9.72% que lo hace parcialmente y el 4.31% NS/NC.

4.1.4 Calificación de la formación integral del egresado

El 59.03 % de las autoridades considera que la formación integral del egresado es muy buena, el 37.12 % que es buena, el 2.01 % que es regular y el 1.84 % no responde

4.1.5. Influencia de la masificación en la calidad de la enseñanza

El 46.71% de los directivos considera que la masificación no influye en la formación del egresado, el 20.31 % que lo hace escasamente, el 18.59% parcialmente, el 1.10% que lo hace totalmente y el 13.29% no responde la pregunta.

4.1.6. Correspondencia entre el perfil del egresado y los requerimientos de la profesión

El 82.01% de los directivos considera que el perfil del egresado responde a los requerimientos de la profesión, el 12.71% que lo hace parcialmente y el 5.28% no responde la pregunta.

4.2. Comunidad Académica

4.2.1. Calificación del desarrollo Docencia -Servicio

El 67.12% de las autoridades considera que el desarrollo de la docencia y el servicio es muy bueno, el 29.07 % que es bueno, el 1.03 % que es regular y el 2.78% no responde

4.2.2. Calificación de la producción intelectual

El 23.07% de las autoridades considera que la producción intelectual es muy buena, el 62.71% que es bueno, el 6.01% que es regular y el 8.21% no responde

4.2.3. Calificación de los estímulos e incentivos académicos de los estudiantes

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



El 49.79% de las autoridades considera que los estímulos e incentivos académicos de los estudiantes son muy buenos, el 38.23% que son buenos, el 2.41% que son regulares y el 9.57% no responde

4.2.4. Calificación de los procesos de acompañamiento académico

El 80.06% de las autoridades considera que los procesos de acompañamiento académico son muy buenos, el 11.35% que son buenos, el 1.34% que son regulares y el 7.25% no responde

4.2.5. Calificación de los mecanismos institucionales de capacitación docente

El 82.07% de las autoridades considera que los mecanismos institucionales de capacitación docente son muy buenos, el 12.71% que son buenos y el 5.22% no responde

4.3. Planificación

4.3.1. Calificación de la Organización interna

El 73.21% de las autoridades considera que la organización interna es muy buena, el 23.72% que es buena y el 3.07% no responde

4.3.2. Calificación de los programas de promoción de la investigación

El 1.23% de los directivos considera que los programas de promoción de la investigación son excelentes, el 79.67% que son adecuados, el 16.25% que son escasos y el 2.85% NS/NC.

4.3.3. Metas de desarrollo y mecanismos de seguimiento

El 3.73% de los directivos considera que las metas de desarrollo y mecanismos de seguimiento son excelentes, el 60.98% que son adecuados, el 28.17% que deben mejorarse y el 7.12% NS/NC.

4.4. Comunicación y Participación

4.4.1. Mecanismos de difusión

El 1.71% de los directivos considera que los mecanismos de difusión son excelentes, el 69.99% que son adecuados, el 19.72% que deben mejorarse y el 8.58% no responde la pregunta.

4.4.2. Relaciones internacionales

El 4.72% de los directivos considera que las relaciones internacionales son excelentes, el 20.26% que son adecuados, el 56.01% que deben mejorarse y el 19.01% no responde la pregunta.

4.4.3. Calificación de los mecanismos de comunicación con profesores, estudiantes y personal de apoyo

El 45.07% de las autoridades considera que los mecanismos de comunicación con profesores, estudiantes y personal de apoyo son muy buenos, el 46.71% que son buenos, el 4.21% que son regulares y el 4.01% no responde

4.4.4. Participación de los estudiantes en investigación

El 25.75% de las autoridades considera que la participación de los estudiantes en investigación es muy buena, el 48.72% que es buena, el 11.03% que es regular y el 14.50% no responde

4.4.5. Relación institucional con los egresados

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



El 35.81% de las autoridades considera que la relación institucional con los egresados es muy buena, el 39.79% que es buena, el 14.20% que es regular y el 10.20% no responde

4.5. Administración

4.5.1. Procesos y criterios para evaluación del desempeño docente

El 42.19% de las autoridades considera que los procesos y criterios para evaluación del desempeño docente son muy buenos, el 49.72% que son buenos, el 1.91% que son regulares y el 6.28% no responde

4.5.2. Distribución de recursos para docencia, extensión e investigación

El 67.79% de las autoridades considera que la distribución de recursos para docencia, extensión e investigación es muy buena, el 30.92% que es buena y el 1.29% no responde

4.5.3. Mecanismos de supervisión del soporte administrativo

El 62.75% de las autoridades considera que los mecanismos de supervisión del soporte administrativo son muy buenos, el 31.95% que son buenos, el 1.02% que son regulares y el 4.28% no responde

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con base en los resultados cualitativos y cuantitativos, que se generaron a partir de las cuatro fuentes de información consideradas: egresados, empleadores, profesores y autoridades; se pueden señalar como aspectos sobresalientes de los factores enunciados:

1-. El proyecto institucional fue valorado satisfactoriamente por los diferentes estamentos consultados, en general, la F.O.L.P define su misión claramente enmarcada en el contexto de la misión de la U.N.L.P y establece políticas organizacionales y administrativas que posibilitan el cumplimiento de los propósitos, metas y objetivos trazados. La calidad de los procesos, la proyección al medio externo, el fortalecimiento permanente de la comunidad académica y un proyecto educativo que fomenta la formación integral del egresado, en un ambiente de bienestar institucional han sido aspectos de consenso entre los informantes consultados. También fueron resaltados las iniciativas y proyectos que desde el área docente-asistencial aportan soluciones a los problemas comunitarios. Los grupos de investigación básica y aplicada se consideraron de buen nivel, con suficiente soporte y adecuada organización.

Si bien, se pudo comprobar que existe una amplia documentación donde se formula y defiende el proyecto educativo institucional, se observa la necesidad de fomentar mecanismos encaminados a divulgar y expandir las misiones correspondientes a las diversas instancias universitarias con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia.

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



2-. Se consideró que el Programa académico es relativamente flexible, proporciona formación integral al estudiante y propende a garantizar un buen desempeño para el ejercicio profesional.

Los procesos académicos fueron valorados satisfactoriamente, se determinó que la estructura curricular del programa es coherente y esta en consonancia con las políticas institucionales, que el currículo provee los elementos para el desarrollo de un profesional calificado, el ciclo de fundamentación, que sustenta todo el proceso clínico y profesionalizador que deben desarrollar los estudiantes en el programa, se lleva a cabo de modo secuencial y jerárquico según el área. Los campos de práctica utilizados por los estudiantes son de diversa complejidad lo que facilita la adquisición de destrezas acordes a los requerimientos de la profesión y que la relación del profesor con los estudiantes en las actividades prácticas facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje.

También se observó que los profesores tienen una alta capacitación en lo académico, pedagógico e investigativo y que su selección, nivel de formación, número y dedicación se corresponden con las necesidades del programa. Se destaca la interacción de los docentes con asociaciones científicas nacionales e internacionales.

3-. En general el factor de bienestar universitario es bien calificado por los estamentos correspondientes a egresados, profesores y autoridades. En los empleadores hay desconocimiento de ciertos servicios que brinda la Facultad.

4-. La calificación del Programa en el factor organización, administración y gestión es favorable, sin que esto signifique que no haya aspectos susceptibles de mejorar. Se encontró coherencia entre la organización administrativa y gestión de la FOLP y el contexto general de la Universidad.

5-. El factor recursos físicos fue calificado en forma satisfactoria. Se estima como una fortaleza el contar con una planta física adecuada al desarrollo de las actividades docente-asistenciales, como funciones sustantivas y de bienestar. Asimismo, en el manejo, mantenimiento y proyección de los espacios se cumple en buena medida y a pesar de las circunstancias coyunturales, con los requisitos del programa académico. Cuenta con laboratorios, clínicas y recursos informáticos suficientes.

6-. El factor egresados e impacto sobre el medio en términos globales fue calificado satisfactoriamente. La FOLP ha tenido siempre un compromiso permanente con la comunidad. Los egresados manifiestan que la calidad de la formación recibida es buena y aprecian las bondades del programa, que resulta pertinente con las demandas laborales. En general los empleadores manifiestan estar satisfechos con los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por los egresados, señalan algunos aspectos que se deberían reforzar como la

V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



comunicación oral y escrita, idiomas, conocimientos sobre el ambiente laboral, disciplina para el trabajo y trabajo bajo presión.

El índice de ocupación de los egresados es alto, aunque las remuneraciones en general son bajas, esto pareciera estar determinado por la baja demanda de empleo versus una alta oferta laboral. Un elevado porcentaje desempeña actividades independientes paralelamente con otras en relaciona de dependencia tanto en el sector publico como privado. Entre los requisitos exigidos por los empleadores se destacan los conocimientos específicos y actualizados.

La movilidad y los flujos de entrada y salida al mercado de trabajo son relativamente bajos. No obstante la inserción laboral parece tener características particulares a partir de la crisis de empleo que se produjo en el país en los últimos años. Según afirmaciones de los empleadores, las contrataciones de profesionales se caracterizan por ofrecer plazas con menores niveles salariales y requerimiento de una mayor disponibilidad de tiempo.

Resulta importante observar que los empleadores, prefieren contratar profesionales recién egresados porque les reportan ventajas en dos sentidos, 1° porque las habilidades y conocimientos están actualizados y 2° porque el tabulador salarial utilizado no incorpora la experiencia, supuestamente ausente en un trabajador que recién ha terminado su formación. Esto resulta contradictorio desde la óptica de los egresados, debido a los resultados de valoración en cuanto a los criterios de contratación respecto a la experiencia mínima que deben tener para lograr el trabajo.

Un alto porcentaje de egresados tiene intenciones de emigrar, fundamentalmente por razones económicas. Consideran que en las circunstancias locales actuales resulta difícil no sólo buscar un empleo relacionado con lo estudiado, sino encontrar uno bien remunerado o cuanto menos que permita sobrevivir en un país pletórico de sorpresas.

La transición de la Universidad al mercado laboral constituye un tramo importante del proceso de inserción socio-profesional y la trascendencia de estos primeros pasos en el ámbito del empleo cualificado parece innegable. Las relaciones educación-empleo son complejas y a veces contradictorias, por eso sólo pueden ser analizadas a partir del examen de realidades socio-históricas concretas.

Las conclusiones arribadas nos permiten sostener la importancia de analizar las trayectorias laborales de los egresados en función de una multiplicidad de factores, que, en definitiva son los que le otorgan significado.

BIBLIOGRAFÍA

1-ABRAHAM. Mirtha. Definiciones sobre los principales planteamientos curriculares actuales, México, UPN. 1988



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



- 2-ALVARADO Rodríguez, M.E.. El seguimiento de egresados de estudios profesionales. Serie: Sobre la Universidad No. 11. CISE, México, UNAM. 1993
- 3-BRAVO Ahuja, M. Los estudios de Seguimiento, una Alternativa para Retroalimentar la Enseñanza. En: Perfiles Educativos Cise, México No. 7. Enero-Febrero-Marzo, 1980
- 4-EISNERW, L et. al. Cinco concepciones del curriculum, Raíces e implicaciones para la planeación curricular. Revista DIDAC, México UIA, No. 11. 1987
- 5-FRANCO, M. L. Qualidades total na formação profissional: do texto ao contexto. Cadernos de pesquisa, Nº92. Brasil, 1995. Pág.: 53-61
- 6-GALLART, M. y JACINTO, C. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP. Año 6 - Nº 2. Buenos Aires. 1995
- 7-GÓMEZ Campos, V.M. Educación Superior, Mercado de Trabajo y Practica Profesional. Antología de Evaluación Curricular. México, UNAM. 1990
- 8-LARA, N. Situación Actual de los Recursos Odontológicos en América Latina. México: UAM. (1978)
- 9-SALINAS, S. Gisela. Et. al. Proyecto de Evaluación y seguimiento en las licenciaturas en educación preescolar y en educación primaria para el medio indígena (Lepylepmi-90), UPN. Enero 1995
- 10-TYLER, R. Principios Básicos del Curriculum. Antología de Evaluación Curricular, México, UNAM. 1990