



**3º Simpósio Avaliação da Educação Superior**  
05 e 06 de setembro de 2017  
Florianópolis – SC – Brasil  
ISBN: 978-85-68618-04-2



## **SEGUIMIENTO DE GRADUADOS: COMPARACIÓN ENTRE ENCUESTAS CON 5 AÑOS DE DISTANCIA.**

**JOSÉ PASSARINI**

Facultad de Veterinaria, Universidad de la República, Uruguay  
[josepasa@gmail.com](mailto:josepasa@gmail.com)

**BRASILIANO RODRÍGUEZ**

Facultad de Veterinaria, Universidad de la República, Uruguay  
[brasilianomartin@gmail.com](mailto:brasilianomartin@gmail.com)

**PAOLA CABRAL**

Facultad de Veterinaria, Universidad de la República, Uruguay  
[paocab@gmail.com](mailto:paocab@gmail.com)

**CLAUDIA BORLIDO**

Facultad de Veterinaria, Universidad de la República, Uruguay  
[claudiaborlido@gmail.com](mailto:claudiaborlido@gmail.com)

### **RESUMO**

La Facultad de Veterinaria de la Universidad de la República es la que la única que forma a los profesionales en esta disciplina en Uruguay. Hasta el presente Siglo había existido poco interés en desarrollar de forma sistemática estudios que permitieran identificar la inserción y desempeño de los graduados de la carrera, hasta que el Departamento de Educación Veterinaria comienza a realizar el seguimiento de los graduados que egresaron de la propuesta académica de grado vigente. En el año 2010 se encuestó a 87 profesionales que tenían entre 1 y 5 años de graduados; y en el año 2015 fueron encuestados nuevamente, ahora ya con 6 a 10 años de su graduación. Se encuentra que hay un mayor porcentaje de profesionales que entiende que su empleo es estable (72% respecto al 64% de la primera encuesta) y ha bajado el que trabaja más de 40 horas por semana (de 70% a 55%), aspectos que pueden indicar una mejor situación laboral, donde los veterinarios han ido seleccionando mejores empleos trabajando menos horas. Por otra parte, se ha incrementado el número de profesionales que realizan ejercicio libre de la profesión en detrimento de los empleos en grado de dependencia tanto público como privado. Ambas encuestas evidencian conformidad con la formación recibida y su utilidad para ingresar y prosperar en el mercado laboral. Es importante que las instituciones universitarias cuenten con este tipo investigaciones.

**Palavras chave:** Seguimiento de Graduados, Educación Veterinaria, Evaluación Institucional.

## 1. INTRODUÇÃO

Este nuevo Siglo ha marcado de forma sustantiva el valor del conocimiento. De esta forma, quien lo posea y pueda hacer un uso adecuado del mismo tendrá ventajas comparativas sobre el resto de la población. Tomando como principal promotor de este conocimiento, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen una significativa importancia como generadora y difusora del mismo. Por otra parte, en América Latina, se encuentra un estrecho vínculo entre la educación y el desarrollo social.

De acuerdo a lo antes mencionado, se vuelve muy importante el interés de estudiar de manera sistemática la relación entre los procesos de formación de profesionales y su inserción y desempeño laboral (principalmente en los primeros años de graduado), para la mejora continua de la calidad de la Educación Superior.

En el actual contexto, donde se desarrolla la relación entre el mundo del trabajo y la educación superior, se está caracterizando por una compleja situación y múltiples facetas. La más simple de evidenciar, es precisamente a las transformaciones rápidas y radicales que sufre el mundo del trabajo y la pérdida de vigencia de muchos de los conocimientos adquiridos por los estudiantes durante su paso por las IES. (Vega Mederos, 2005)

Particularmente, para la República Oriental del Uruguay (Udelar), por ser un pequeño país, con una importante Universidad nacional, es muy importante conocer en profundidad esta relación entre formación y mundo del trabajo. Actualmente, la Universidad de la República, institución caracterizada por ser: pública, gratuita y sin restricción de ingreso, concentra el 86% (Ministerio de Educación y Cultura, 2017) de los estudiantes universitarios del país, distribuidos a lo largo y ancho del territorio nacional.

La Udelar ofrece 119 carreras terciarias y universitarias de grado. La mayoría de estas carreras son ofrecidas únicamente por esta institución. Particularmente, este trabajo aborda desde la carrera de veterinaria. La Facultad de Veterinaria (FVet) de la Udelar, es la única que forma estos profesionales para el Uruguay desde 1903, por lo tanto cuenta con una tradición y prestigio muy importante, sin embargo no tiene muchos antecedentes de trabajos sobre sus graduados.

En los últimos diez años, el Departamento de Educación Veterinaria (DEV), ha desarrollado una metodología para llevar adelante el seguimiento de los graduados veterinarios, para conocer su inserción laboral y su progresión en el mercado de trabajo. Además, se apunta a tener información para mejorar la oferta académica de grado y los planes de formación de posgrado y educación permanente.

El presente trabajo presenta los resultados de una misma encuesta aplicada, con cinco años de diferencia a un grupo de 87 veterinarios, dejando en evidencias los aspectos que se modifican y aquellos que se mantienen incambiables, en la vida laboral de estos profesionales.

Se entiende que este tipo de trabajos, no solo fortalece la información con la que cuenta la institución, sino que también aporta aspectos teóricos y metodológicos, para otras instituciones, que formen veterinarios u otras profesiones. Además, es una línea de trabajo permanente que permite realizar ajustes y mejoras de forma continua, sumando diferentes enfoques a la investigación.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

En los países en vías de desarrollo y particularmente en América Latina, es muy evidente el creciente valor del conocimiento, lo que ha posicionado a la Educación Superior como principal promotora, generadora y difusora del mismo, y principalmente con los nuevos gobiernos se ha estrechado el vínculo entre la educación superior y el desarrollo social. En todos los países de Sudamérica ha sido evidente el incremento de la cobertura de ES.

La formación de profesionales, como principal función de la IES, se ha puesto a prueba, ya sea desde los gobiernos a través de los procesos de Evaluación Institucional y Acreditación, como por el mundo del trabajo reclamando una mejor preparación de los graduados.

Probablemente, exista una permanente tensión, que impulse de forma permanente a cambios en los paradigmas (Kuhn, 1962) de las profesiones, que impulsen formaciones más especializadas y más pertinentes. La calidad de los graduados es en muchos casos, sino en la mayoría, el buque insignia e identitario de muchas Universidades.

Es así, que el vínculo entre educación superior, conocimiento pertinente y aplicable, desarrollo social del entorno, formación de recursos humanos altamente competentes y progreso científico - técnico se ha vuelto más estrecho (Iñigo, 2000). Por ello, una preocupación para las IES, es la necesidad de conocer la inserción y desempeño de los egresados universitarios y la importancia de utilizar esta información para retroalimentar los procesos de formación y gestión, sin perder de vista las propias tendencias de la ES.

### 2.1 EL SEGUIMIENTO DE GRADUADOS

Algunas investigaciones, muy significativas como antecedentes de los estudios de seguimiento de graduados (Dietrich, 1988; Sanyal, 1990) tuvieron un enfoque hacia el desarrollo laboral de los profesionales, aportando desde la caracterización durante un período de tiempo o estudios en panel. Estos últimos, conformando un verdadero sistema de seguimiento. Estos trabajos también tenían un objetivo implícito, que era mantener la singularidad entre los estudios y la casi imposibilidad de sacar conclusiones en este marco.

Posteriormente, es posible encontrar trabajos más funcionales al mercado de trabajo, donde se enfocan hacia las necesidades o demandas para la ES y no tanto la relación entre formación y empleo.

Es posible también encontrar algunos trabajos que hacen énfasis en el éxito laboral de los graduados, aunque son una concepción de “éxito” discutible.

Pocos trabajos han sido desarrollados en América Latina, uno de ellos es el proyecto PROFLEX, también conocido como alfa-PROFLEX, ya que fue apoyado por la Unión Europea en el marco de esta fuente de financiación, contó con la participación de 4 Universidades de 3 países europeos (España, Holanda y Alemania) y 36 Universidades de 10 países latinoamericanos (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Honduras, México, Panamá, Puerto Rico y Uruguay); aunque es necesario mencionar que la Universidad de Valencia es la que ha tenido un protagonismo decisivo en este proyecto. PROFLEX fue heredero de otro proyecto semejante llevado a cabo en catorce países de Europa y Japón: el proyecto REFLEX “The Flexible Professional in the Knowledge Society New Demands on Higher Education in Europe”. El principal objetivo de este Proyecto fue obtener resultados sobre los graduados universitarios de Latinoamérica y poder establecer una comparación entre los países latinoamericanos participantes en el proyecto PROFLEX y los países europeos que

participaron en el Proyecto anteriores REFLEX. Se encuestaron alrededor de 9.000 graduados entre los años 2005 y 2006, y los principales resultados se pueden leer en el Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica, publicado en el año 2010 por José Ginés Mora, José-Miguel Carot y Andrea Conchado; existiendo mucha información disponible al respecto en el sitio web oficial del proyecto [www.seguimientoeegresados.com](http://www.seguimientoeegresados.com) .

Sin embargo, es probable que el cambio más significativo, que da un impulso importante a los seguimientos de graduados es su inclusión como requerimiento de la Acreditación Regional en el MERCOSUR (Red de Agencias Nacionales de Acreditación, 2009 y 2015). La fundamentación de su inclusión es no sólo como medida de calidad sino que representa una herramienta de mejora de la gestión de la calidad de la IES. De ahí, que los procesos de Evaluación y Acreditación de la calidad de la ES han promovido un nuevo auge de los procesos de seguimiento de graduados, incluyendo indicadores específicos donde las IES deben dar cuenta de la inserción y proyección de sus egresados.

En este nuevo escenario, donde todas las principales carreras de Sudamérica quieren participar, aparece una oportunidad para retomar los sistemas de seguimiento de los graduados debe ser de carácter institucional, sistematizado, integral y útil para la toma de decisiones. La propuesta debe contemplar varias aristas para proporcionar una visión integral, desde la complejidad que ofrece la situación de los graduados. Se debe tener en cuenta, al menos (Passarini, 2014):

- la situación de los profesionales al momento de graduarse, lo que ofrece un punto de partida, ya que indica muchos estudiantes avanzados procuran (o lo necesitan) incursionar en el mundo del trabajo, pero no siempre en el área específica de la profesión.
- el seguimiento de los graduados durante los primeros años, combinando técnicas longitudinales y transversales, para conocer su inserción laboral, la valoración de la formación brindada por la IES y las características del empleo al que puede acceder, son algunos de los elementos a relevar.
- la opinión de los empleadores, que ofrecen información sobre las características valoradas positivamente y las falencias que encuentran aquellos que tienen a cargo los graduados permiten contar con elementos para fortalecer la oferta académica institucional.
- relevamiento sobre los empleos ofrecidos a profesionales ya que, en la medida que sea posible, las instituciones deben poder sistematizar aquella oferta de trabajo, para conocer las características que son requeridas al momento de cubrir vacantes en el mundo del trabajo.

Por otra parte, el verdadero valor impacto del seguimiento de graduados se adquiere cuando los resultados son utilizados para la toma de decisiones a nivel institucional, ya que debe entenderse que los cambios en la organización del trabajo en conjunto con el avance de la ciencia y la tecnología, teniendo en cuenta la internacionalización de las relaciones, acarrearán como consecuencia la transformación del sistema educativo para continuar proporcionando la mano de obra calificada, que permita contribuir al desarrollo del país. (Passarini, 2013)

## 2.2 LA SITUACIÓN DE LA FACULTAD DE VETERINARIA DE LA UDELAR

La FVet de la Udelar, ha tenido diferentes propuestas curriculares a lo largo de sus 114 años de vida, ellas han respondido a las distintas necesidades de formación de los veterinarios. Han acompañado los cambios científicos y tecnológicos que experimentaron las ciencias veterinarias, y los escenarios económicos, políticos y sociales que se sucedieron en el país. El perfil profesional fue evolucionando desde uno principalmente médico hacia uno más completo y más complejo.

La propuesta curricular actual (Facultad de Veterinaria, 1997) ha marcado una gran diferencia con las anteriores, pasando del Veterinario generalista a un concepto amplio de Ciencias Veterinarias donde otras ramas de la veterinaria, tales como la Producción Animal y la Tecnología de los Alimentos de Origen Animal también ocupan un lugar muy importante en la formación profesional. Este Plan de Estudios plantea un Ciclo Común Obligatorio de 4 años, y un Ciclo Orientado Optativo (llamadas Orientaciones) de 1 año. De esta forma, por primera vez se plantea flexibilizar el currículo y permitir que el estudiante elija los cursos que más le interesan y realizar una Orientación en el área que supone podrá insertarse laboralmente.

Para el Ciclo Orientado se proponen tres opciones, de acuerdo a las tradicionales áreas de trabajo del veterinario: Medicina Veterinaria (MV), Producción Animal (PA) e Higiene, Inspección-Control y Tecnología de los Alimentos de Origen Animal (TA). Aunque, el Título emitido por la Institución es el mismo independientemente de la Orientación elegida, se expide una documentación anexa que documenta que el profesional profundizó sus conocimientos en una rama de la veterinaria. Se aspira a que el veterinario acceda con mayor facilidad en aquellos trabajos vinculados al área de su profundización aunque el título lo habilita a trabajar en todas las ramas profesionales.

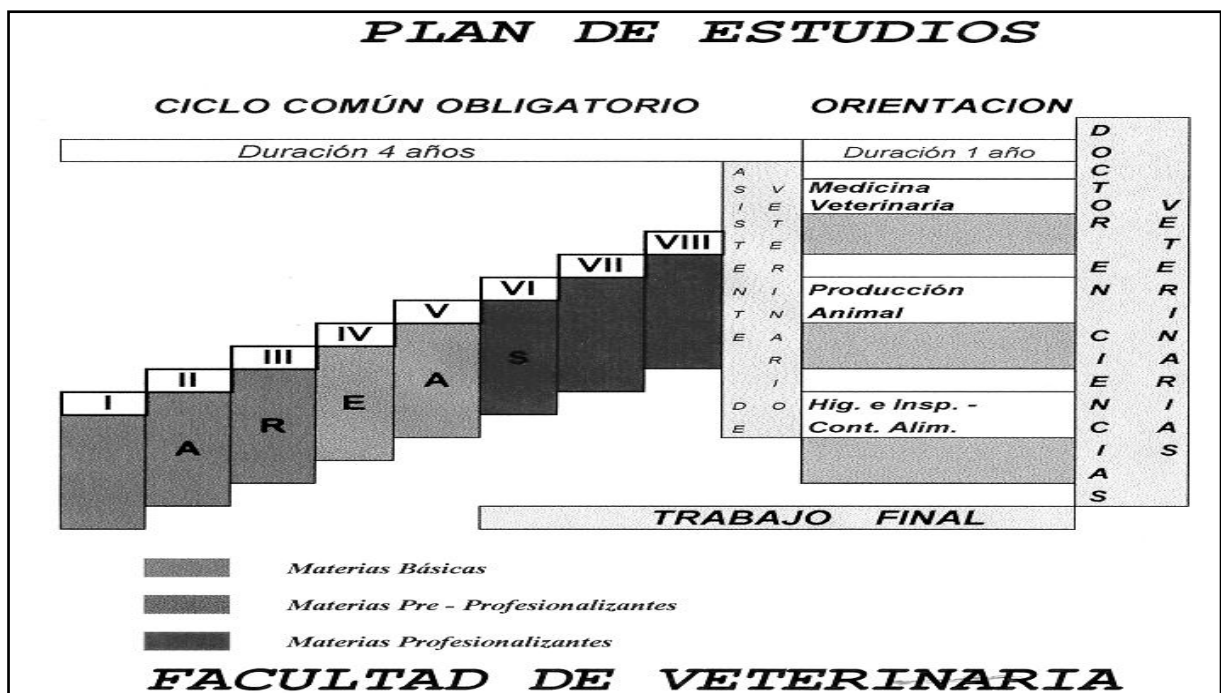


Figura 1. Plan de Estudios de la carrera de grado de Doctor en Ciencias Veterinarias. Facultad de Veterinaria, Universidad de la República. Elaborado por el Departamento de Educación Veterinaria (1997).

Otra innovación planteada en este Plan de Estudios es la formación del veterinario como investigador, ya que se menciona que “...un profesional de Ciencias Veterinarias con sólidos conocimientos científicos y tecnológicos y la capacidad de contribuir a la resolución de los problemas concretos con versatilidad, creatividad, reflexión crítica, eficiencia y excelencia” (Facultad de Veterinaria, 1997:8). En este sentido plantea que para poder obtener el título realizará un trabajo final a manera de Tesis de Grado. La propuesta de Tesis de grado (o trabajo final) “tiene como objetivo la culminación de un proceso de adquisición de metodología científica, con nivel de exigencia de pregrado” (Facultad de Veterinaria, 1997:13).

A partir del año 2003, comienzan a egresar los primeros veterinarios con esta formación, por lo tanto también, se entabla la incógnita sobre el desempeño de estos graduados en el mercado laboral. Principalmente, se quería conocer si se encontraban empleados y si estos empleos estaban relacionados a la Orientación de pregrado realizada y a la Tesis de grado realizada.

Por otra parte, y en coincidencia temporal con esta necesidad, la Acreditación de calidad de la carrera para el MERCOSUR incorpora dos indicadores que exigen (RANA, 2009):

- *La existencia de sistemas de seguimiento de la trayectoria profesional, académica y campos laborales de los graduados.*
- *Conocer la satisfacción de los empleadores.*

Para dar respuesta a esta necesidad el DEV comienza a realizar el seguimiento de los graduados que egresaron de la propuesta académica de grado vigente. Para ello se tomaron como referencia algunos trabajos para la profesión veterinaria a nivel internacional:

- Medina Cervantes (1999) realizó el seguimiento de los veterinarios egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Veterinaria (México), identificando varios aspectos relevantes en el empleo de los veterinarios.
- Chadderdon et al. (2000) encontraron que los veterinarios de Estados Unidos carecían de formación para la práctica de negocios, política arancelaria, visión integral de la problemática del mercado laboral.

El primer relevamiento que realizó el DEV, involucró al 35% de los egresados entre los años 2003 y 2009 (114 veterinarios), a los que se realizó una encuesta que pretendía conocer su situación laboral principalmente. Los principales resultados obtenidos (Passarini, 2013) fueron que:

- El 100% se encontraba ocupado como veterinario/a;
- El 62% cambió de empleo al momento posterior a titularse;
- El 79% contaba con un empleo relacionado la Orientación de pregrado realizada;
- El 59% contaba con un empleo relacionado a la Tesis de Grado que había realiado;
- El 74% contaba con un solo empleo;

- El 64% lo considera estable ese empleo;
- El 46% se dedicaba a Especies Pecuarias, el 23% a Animales de Compañía y el 16% a Tecnología de Alimentos de origen animal;
- Todos manifestaban una buena opinión de la formación recibida durante la carrera.

El principal desafío planteado, posteriormente a este trabajo, fue sostener la investigación sobre los graduados e incorporarle nuevos elementos que lo vuelvan más integral. Además, de realmente transformarlo en un verdadero seguimiento de graduados.

En este sentido el DEV incorporó varias herramientas más: una encuesta a los graduados al momento de titularse, una relevamiento de la oferta laboral para veterinarios, y repitió la encuesta a graduados durante los primeros años pos-título. Además, volvió a encuestar, cinco años después, a los graduados que fueron consultados en la primera instancia.



Figura 2. Esquema metodológico del Sistema de Seguimiento de Graduados que lleva adelante el DEV. Elaboración propia.

De esta forma, 87 veterinarias/os, fueron consultados en dos momentos diferentes de su etapa laboral, una cuando llevaban entre 1 y 5 años como profesionales y otra cuando tenían entre 6 y 10 años trabajando como veterinarios.

En este trabajo se presentan los resultados de la comparación entre ambas consultas realizadas a los mismos profesionales, poniendo atención a las similitudes y diferencias entre las respuestas de los encuestados.

### 3. OBJETIVOS

Analizar las respuestas de los veterinarios frente a una misma encuesta con cinco años de diferencia, sobre su desempeño y progresión en el mercado de trabajo.

#### 4. METODOLOGIA

En este trabajo se presenta el resultado de la aplicación de una encuesta realizada a veterinarios, respondida con 5 años de diferencia. En el año 2010 se encuestó a 87 profesionales que tenían entre 1 y 5 años de graduados (en los resultados las respuestas a esta encuesta serán identificadas como **T1**), estos mismos veterinarios fueron consultados en el año 2015 fueron encuestados nuevamente (en los resultados las respuestas a esta encuesta serán identificadas como **T2**), ahora ya con 5 años más desde su graduación.

La encuesta fue realizada en formularios online, combinando el uso de la plataforma Moodle (plataforma virtual de acceso gratuito) y los formularios de Google. Se le proporcionó a cada egresado un usuario y contraseña, informándole previamente por correo electrónico la existencia de la investigación y la importancia que le asignaba la Institución a la misma. Luego se sumaron los resultados obtenidos por ambos instrumentos. Estos dos formatos fueron utilizados de acuerdo a la preferencia de los usuarios.

El formulario estaba compuesto principalmente por preguntas estructuradas donde el encuestado debía seleccionar uno de los enunciados o bien calificar una afirmación con una escala de 1 a 5 (donde 1 es menor satisfacción y 5 mayor satisfacción).

Las áreas de interés consideradas en el formulario eran: identificación del veterinario, situación laboral al momento de titularse, situación laboral al momento de responder el formulario, características de su empleo y valoración de la formación brindada por la Facultad de Veterinaria. Se realizaron 114 encuestas a egresados de los últimos 5 años. El análisis estadístico es de carácter descriptivo y se realizó con el programa Excel.

#### 5. RESULTADOS

Ya en la primera encuesta fue posible identificar que todos los encuestados estaban trabajando como veterinario, algo que se mantiene en la segunda encuesta, sin embargo, algunos aspectos que han cambiado son que existen más profesionales con multiempleo y la gran mayoría han cambiado de trabajo una o varias veces, buscando una mejor remuneración o estabilidad laboral.

<b>¿Qué fue lo más importante para la obtención de su actual empleo?</b>						
	Formulario T 1			Formulario T 2		
	Medicina	Producción	Tecnología	Medicina	Producción	Tecnología
Capacitación	33,3	37,0	29,6	50	25	25
Escolaridad	0,0	0,0	0,0	42,9	14,3	42,9
Experiencia	21,4	42,9	35,7	22,2	44,4	33,3
Otros	50,0	33,3	16,7	25,0	25,0	50,0
Recomendaciones	38,1	47,6	14,3	42,9	35,7	21,4



Tabla 1. Comparación entre respuestas a la consulta sobre el aspecto más relevante para conseguir empleo en T1 y T2. Elaboración propia.

Es posible identificar a la formación obtenida en la Facultad de Veterinaria como la principal herramienta para conseguir empleo, aunque las recomendaciones se mantienen como relevantes. (Tabla 1)

<b>¿Considera estable su actual empleo?</b>								
	Formulario T 1				Formulario T 2			
	Medicina	Producción	Tecnología	Todos	Medicina	Producción	Tecnología	Todos
SI	63,6	71,0	56,5	64,4	69,7	77,4	65,2	71,3
NO	27,3	22,6	26,1	25,3	21,2	16,1	13,0	17,2
N/c	9,1	6,5	17,4	10,3	9,1	6,5	21,7	11,5

Tabla 2. Estabilidad del empleo en T1 y T2. Elaboración propia.

<b>¿Cuál fue el nivel ocupacional total (hs semanal) de los últimos tres meses</b>										
	Formulario T 1					Formulario T 2				
	1 a 20	20-30	30-40	>40	N/C	1 a 20	20-30	30-40	>40	N/C
Medicina	3,0	6,1	9,1	78,8	3,0	6,1	12,1	24,2	57,6	0,0
Producción	3,2	9,7	19,4	54,8	9,7	16,1	6,5	25,8	51,6	0,0
Tecnología	8,7	17,4	17,4	56,5	0,0	4,3	8,7	34,8	52,2	0,0

Tabla 3. Nivel de ocupación, en horas semanales, comparando T1 y T2. Elaboración propia.

Hay un mayor porcentaje de profesionales que entiende que su empleo es estable (72% respecto al 64% de la primera encuesta) y ha bajado el que trabaja más de 40 horas por semana (de 70% a 55%), aspectos que pueden indicar una mejor situación laboral, donde los veterinarios han ido seleccionando mejores empleos trabajando menos horas. (Tablas 2 y 3)

<b>¿Realizó cursos de posgrado?</b>				
	Si (T 1) Porcentaje	No (T 1) Porcentaje	Si (T 2) Porcentaje	No (T 2) Porcentaje
Medicina	42,4	57,6	57,6	42,4
Producción	25,8	74,2	35,5	64,5
Tecnología	47,8	52,2	73,9	26,1

Tabla 4. Realización de posgrados, comparando T1 y T2. Elaboración propia.

Por otra parte, la continuación de los estudios parece ser una preocupación para la mayoría, donde el 54% ya ha realizado cursos de posgrado y el 33% lo ha hecho en el marco de un programa que otorga un título (Diploma, Máster o Doctorado). (Tabla 4)

¿Cuántas veces ha cambiado de trabajo desde que se recibió?								
Formulario T 1					Formulario T 2			
	Medicina	Producción	Tecnología	Todos	Medicina	Producción	Tecnología	Todos
0	57,6	32,3	34,8	42,5	21,2	32,3	8,7	21,8
1	12,1	29,0	17,4	19,5	33,3	9,7	13,0	19,5
2	12,1	19,4	34,8	20,7	6,1	19,4	13,0	12,6
3	12,1	6,5	8,7	9,2	24,2	6,5	30,4	19,5
>3	0,0	9,7	4,3	4,6	15,2	32,3	34,8	26,4
N/C	6,1	3,2	0,0	3,4	21,2	32,3	8,7	21,8

Tabla 5. Cantidad de cambios de empleo, comparando T1 y T2. Elaboración propia.

Si bien, por razones obvias, los veterinarios al momento de T2, tienen igual o mayor número de cambios de empleo que en T1, es posible observar que no se ha incrementado tanto este número y es posible identificar cierta estabilidad en los empleos de los profesionales en esta etapa de su vida. (Tabla 5)

La Razón Principal del cambio								
Formulario T 1					Formulario T 2			
	Medicina	Producción	Tecnología	Todos	Medicina	Producción	Tecnología	Todos
<b>Perdida</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	0,0	4,2	2,0
<b>Salario</b>	40,9	16,0	17,6	25,0	32,6	14,7	20,8	23,8
<b>Estabilidad</b>	0,0	20,0	5,9	9,4	16,3	23,5	20,8	19,8
<b>Vocación</b>	4,5	12,0	52,9	20,3	16,3	2,9	16,7	11,9
<b>Geográficas</b>	13,6	0,0	0,0	4,7	4,7	11,8	0,0	5,9
<b>Otros</b>	0,0	16,0	5,9	7,8	16,3	14,7	8,3	13,9
<b>N/S N/C</b>	40,9	36,0	17,6	32,8	11,6	32,4	29,2	22,8

Tabla 6. Razones para el cambio de empleo en T1 y T2. Elaboración propia.

Se ha incrementado el número de profesionales que realizan ejercicio libre de la profesión en detrimento de los empleos en grado de dependencia tanto público como privado. Se mantiene la buena empleabilidad de los veterinarios en el Uruguay, donde los profesionales se mueven en el mercado laboral relativamente poco, contando con empleos estables y realizan cambios buscando mejores remuneraciones y trabajar menos horas semanales, o bien procurando la independencia laboral creando su empresa o sociedad para disponer de sus tiempos de forma autónoma. (Tabla 6)

También, es posible identificar un incremento de la cantidad de veterinarios que ya son empresarios o cuentan con un vínculo permanente con su empleo, en detrimento de los contratados que representaban una proporción importante en la primera encuesta. Además, se encuentra que con el paso del tiempo (entre ambas encuestas) la percepción de la formación brindada por la Facultad de Veterinaria ha mejorado respecto a los aspectos generales como profesional y como veterinario en particular.

¿Se vincula sus actividades con la Orientación del Plan?						
Medicina		Producción		Tecnología		
T 1	T 2	T 1	T 2	T 1	T 2	

Si	78,8	69,7	90,3	90,3	69,6	69,6
No	21,2	30,3	9,7	9,7	30,4	30,4

Tabla 7. Relación entre el empleo y la orientación realizada, comparando T1 y T2. Elaboración propia.

	¿Se vincula sus actividades con la Tesis de Grado realizada?					
	Medicina		Producción		Tecnología	
	T 1	T 2	T 1	T 2	T 1	T 2
Si	66,7	60,6	61,3	54,8	47,8	39,1
No	33,3	39,4	38,7	41,9	52,2	60,9
N/C				3,2		

Tabla 8. Relación entre el empleo y la tesis de grado realizada, comparando T1 y T2. Elaboración propia.

Además, se encuentra que con el paso del tiempo (entre ambas encuestas) la percepción de la formación brindada por la Facultad de Veterinaria ha mejorado respecto a los aspectos generales como profesional y como veterinario en particular. Así como la importante relación entre el empleo con la orientación realizada (Tabla 7) y la tesis de grado realizada (Tabla 8)

## CONCLUSÃO

El desarrollo de esta línea de investigación ha permitido contar con información sobre la inserción de los jóvenes veterinarios en diferentes momentos de su desempeño profesional. Si bien este trabajo está en la primera etapa del análisis de sus resultados que también abarca muchos aspectos específicamente disciplinares sobre las áreas de la profesión en la que se desempeñan los veterinarios y la opinión más específica sobre la valoración sobre la formación recibida, es posible encontrar algunas tendencias muy significativas. En este sentido, se mantiene la buena empleabilidad de los veterinarios en el Uruguay, donde los profesionales se mueven en el mercado laboral relativamente poco, contando con empleos estables y realizan cambios buscando mejores remuneraciones y trabajar menos horas semanales, o bien procurando la independencia laboral creando su empresa o sociedad para disponer de sus tiempos de forma autónoma.

## REFERÊNCIAS

- Chadderdon, Linda; King, Lonnie; Lloyd James (2001) The skills, knowledge, aptitudes and attitudes of successful veterinarians: A summary of presentations to the NCVEI Subgroup, *J Vet Med Educ*, 28, 2001, pp. 28–30.
- Dietrich, E. (1988). *El desarrollo laboral de los jóvenes profesionales en la RDA: Un estudio longitudinal*. Informe de Investigación, s/n.
- Facultad de Veterinaria (1997) *Plan de Estudios de la Facultad de Veterinaria*, Montevideo.
- Iñigo Bajos, E. (2000). *La formación de profesionales: una perspectiva desde el mundo del trabajo*. Tesis de doctorado en Ciencias de la Educación. CEPES - Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.

- Kuhn, Thomas (1962) *La Estructura de las revoluciones científicas*. 2ª ed. Fondo de Cultura Económica, México.
- Medina Cervantes, Salvador (1999) Caracterización laboral del médico veterinario y zootecnista egresado de la Universidad Autónoma de Baja California Veterinaria, *Veterinaria México* 30 (2), 1999, pp. 175-182.
- Ministerio de Educación y Cultura (2017) Anuario Estadístico de la Educación en Uruguay de 2016. Extraído desde [www.mec.gub.uy](http://www.mec.gub.uy) el 18 de julio de 2017.
- Passarini, J. (2013). *La formación de los veterinarios y su relación con el mundo del trabajo: un estudio de seguimiento de jóvenes graduados*. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de la Habana. La Habana, Cuba.
- Passarini, J. & Iñigo Bajos, E. (2014) El seguimiento de graduados como herramienta de desarrollo las Instituciones de Educación Superior. *Méthodus Tecnología*, v.: 1 (2) 2014, p.: 8 - 14, 2014, ISSN: 23464399
- Red de Agencias Nacionales de Acreditación (2009). *Sistema ARCU-SUR, criterios de calidad para la acreditación de carreras universitarias: Titulación Veterinaria*. Extraído desde [http://educacion.mec.gub.uy/boletin/arcusur/CRITERIOS\\_VETERINARIA\\_%20ARCUSUR\[1\]%2012%20feb09.pdf](http://educacion.mec.gub.uy/boletin/arcusur/CRITERIOS_VETERINARIA_%20ARCUSUR[1]%2012%20feb09.pdf) el 18 de julio de 2017.
- Sanyal, B. (1990). *Education and Employment and industrial comparative study*. Paris: IPE, UNESCO.
- Vega Mederos, J. (2005). *Evaluación del desarrollo profesional de los jóvenes egresados cubanos ante los nuevos retos del mundo del trabajo*. Tesis de doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de la Habana, Cuba.