

## **CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS EMPLEADORES PARA LA CONTRATACIÓN DE EGRESADOS**

Saporitti F, Irigoyen S, Medina M, Albarracín S, Seara S, Coscarelli N, Tomas L, Mosconi E, Cantarini M, Rueda L, Papel G., Tissone, S.  
IIES - Facultad de Odontología UNLP

El presente trabajo analiza la opinión de los empleadores de la profesión odontológica de instituciones públicas y privadas (hospitales, clínicas, consultorios) acerca de los criterios de selección para la contratación de los egresados 2006-2010 de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de La Plata. Las instituciones de Educación Superior han tenido una difícil tarea para integrar la teoría y la práctica en el contexto cultural, social y productivo, en el cual los egresados se desempeñan. Sin embargo, la Facultad de Odontología de la UNLP ha adoptado una estructura curricular flexible, basada en la relación teoría-práctica directa durante la formación, que permite a los futuros egresados desarrollar competencias adecuadas de acuerdo a las demandas del mercado laboral y a las necesidades sociales. En otras palabras, los egresados que posean dichas competencias podrán desempeñarse en diferentes áreas ocupacionales, con habilidades para resolver problemas, tomar decisiones y tener pensamiento reflexivo para aprovechar al máximo las oportunidades de empleo. La formación debe incidir sobre la relación empleabilidad-empleo, buscando la oferta de capacidades y las experiencias que necesitan para lograr una mayor y mejor inserción laboral. Existen factores que influyen en el desarrollo de la actividad académica de las instituciones de educación superior, donde el compromiso está en responder en forma eficiente y con calidad a las demandas de la sociedad que está en constante cambio, motivados por el avance tecnológico y científico. Así surge la necesidad de aplicar esquemas innovadores pedagógico-didácticos para brindar respuestas creativas y proveer soluciones a las problemáticas que se generen o anteponiéndose a ellas. En tal sentido, la formación de los futuros egresados que demanda la sociedad, tiene una importancia estratégica para la transformación productiva y la opinión de los empleadores de los centros de salud encuestados se convierte en una fuente exacta del impacto que los egresados de la FOUNLP., tienen en el mercado laboral, a partir del análisis de su formación académica, habilidades, actitudes, fortalezas y debilidades en el desempeño profesional, entre otras. De esta forma se obtendrá no sólo una calificación del ejercicio profesional, sino que contribuye en forma relevante, al perfeccionamiento de la calidad de los servicios educativos de la institución. Se debe procurar que los profesionales que presten el servicio tengan la habilidad y la capacidad necesarias para su realización y mantengan una constante formación. Teniendo en cuenta la rapidez de evolución en el campo de los conocimientos técnicos y en las nuevas tecnologías aplicadas a la salud, los egresados han de ser conscientes de la

necesidad de mantener una formación continua para actualizarse con los avances más importantes en el área de salud odontológica. Las principales salidas laborales de los odontólogos se encuentran en los consultorios, clínicas privadas, hospitales, centros de atención primaria municipales y provinciales, entre otras actividades relacionadas a la atención odontológica. Los objetivos de este trabajo fueron: 1-Identificar criterios de selección para la contratación de los egresados 2-Conocer las demandas y el impacto que tienen los egresados de acuerdo a los criterios de selección de los empleadores. La metodología consistió en una investigación de tipo cualitativa, descriptiva, con la aplicación de una encuesta estructurada, anónima, a 132 empleadores de la profesión odontológica, del ámbito público y privado, indagándose sobre los criterios de selección para la contratación de los profesionales y se incluyeron las siguientes opciones: 1- Presentación por un colega. 2- Ofrecimiento directo. 3-Envío de curriculum vitae. 4- A través de consultores o empresas de selección del personal. 5- A través de la prensa 6- Llamado a concurso 7- Otras formas (familiar o por referencias) 8-NS / NC. Los resultados son producto de la aplicación de una encuesta anónima destinada a los empleadores de la profesión odontológica que opinaron sobre los diversos criterios de selección para la contratación de los egresados de la FOUNLP y de su análisis se obtuvieron los siguientes datos: 1-Presentación por un colega 24 (18,18%). 2- Ofrecimiento directo 34 (25,76%). 3-Envío de currículum vitae 29 (21,97%). 4- A través de consultores o empresas de selección del personal 1 (0,76%). 5- A través de la prensa 5 (3,79%) 6- Llamado a concurso 24 (18,18%) 7- Otras formas (familiar o por referencias) 3 (2,27%) 8-NS / NC.12 (9,09%). Como conclusión, este tipo de estudios permite a la unidad académica disponer de información necesaria para orientar acciones tendientes a optimizar la formación académica. Ofrecimiento directo, envío de curriculum vitae, presentación por un colega y llamado a concurso son los criterios de selección con mayor demanda e impacto para los egresados dentro del mercado laboral.

#### BIBLIOGRAFÍA:

- 1-Gonczi, A. (1997) Problemas relacionados con la implantación de la educación basada en competencias. La Académica. Nov.Dic. Hemeroteca Digital UNAM, México.
- 2-Lepeley M.T. (2001). Educación Superior, gestión y desarrollo de personas para la nueva economía y la globalización. Memoria. Ponencia presentada en el Congreso Convergente IESM/IESLA. Veracruz, México.
- 3-Muñoz y Garcia (2001) "Formación de recursos humanos para el modelo económico IESML- México.
- 4-Boalender G Scott S.(2008) "Administración de recursos humanos" Ed.Cengage Learning S.A. México D.F.