

# CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS EMPLEADORES PARA LA CONTRATACION DE EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA-UNLP

*Medina, María Mercedes.; Coscarelli, Nélica; Saporitti, Fernando; Rueda, Leticia; Papel, Gustavo; Seara, Sergio; Tomas, Leandro; Cantarini, Luis Martín; Tissone, Sebastián; Bander Melina; Jotko, Claudia; Lozano, Silvina; Vera Iturriaga, José.*

*Unidad Ejecutora: Instituto de Investigaciones en Educación Superior (IIES).*

*Facultad de Odontología – Universidad Nacional de La Plata. 50 e/ 1 y 115 La Plata (1900)*

*Directora | Prof. Dra. María Mercedes Medina. medina@folp.unlp.edu.ar*

*Fuente de apoyo financiero | Subsidio automático UNLP*

*“Sin conflicto de interés”*

## Resumen

Con los estudios de seguimiento de egresados se busca básicamente conocer la diferencia que existe entre los propósitos de un curriculum específico en cuanto a la formación de un profesional y los resultados obtenidos en su actuación en el campo productivo. 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 evaluar el nivel de compromiso social de los graduados, afianzando así el control de calidad del producto. El objetivo central es descubrir los criterios de selección de los empleadores para la contratación de los egresados en el marco de un Proyecto sobre Seguimiento de Egresados entre los años 2011 y 2015 de la Facultad de Odontología de la U.N.L.P., en un mercado laboral competitivo y cambiante. Asociado a ello estarán las modificaciones que se harán en torno a la conciliación del binomio ingreso-egreso inherentes a la demanda del mercado laboral sin descuidar la identidad y características académicas y de compromiso social que han dado soporte a nuestra Unidad

Académica. La metodología consiste en un estudio transversal de tipo descriptivo. Se utiliza la combinación de caracteres cualitativos y cuantitativos sobre la base de los principios de consistencia, triangulación y convergencia. Se indaga a partir de los sectores involucrados: autoridades, docentes, egresados y empleadores. La información es recolectada a través de cuestionarios elaborados y validados para garantizar la confiabilidad de los datos. Se trabaja con un nivel de confianza del 95 % y un error máximo del 5 % en las estimaciones. Los resultados surgen de la aplicación un cuestionario anónimo, a 132 empleadores de la profesión odontológica del ámbito público y privado, con las siguientes variables: 1- Demanda de conocimientos: a) Formación práctica (49,2%) b) Especialidades (43,9%) c) Formación teórica (39,4%) d) Inglés (34,8%) e) Servicios comunitarios (30,3%) 2- Demanda de competencias: a) Trabajo en equipo (52,3%) b) Actualización continua (50%) c) Calidad de atención (47,7%), d) Responsabilidad (47%) e) Capacidad analítica (43,2%). Como conclusión, estos resultados permiten realizar una evaluación y seguimiento de los egresados de la FOLP, no solamente con la finalidad de validar los planes y programas que se desarrollan en su interior, sino también con el propósito de perfilar alternativas

y estar a la altura de las necesidades del mercado laboral, elaborando propuestas que pueden ser consideradas para la orientación y la toma de decisiones inherentes a la institución.

**Palabras Claves | Egresados-Seguimiento-Empleadores-Contratación**

### **ABSTRACT**

*With the follow-up studies of graduates, it is basically sought to know the difference that exists between the purposes of a specific curriculum in terms of the training of a professional and the results obtained in their performance in the productive field. In this context, a pilot study of Evaluation and Follow-up of Graduates of the FOLP was carried out in order to establish a system of information on basic data, professional practice, experiences, opinions and suggestions of graduates and employers; Which would allow evaluation and feedback to the system, both for decision-making and for assessing the level of social commitment of graduates, thus strengthening product quality control. The central objective is to discover the selection criteria of employers for the recruitment of The graduates in the framework of a Project on Follow-up of Graduates between the years 2011 and 2015 of the Faculty of Dentistry of the UNLP, in a competitive and changing labor market. Associated to this will be the modifications that will be made around the reconciliation of the income-earnings binomial inherent to the demand of the labor market without neglecting the identity and academic characteristics and of social commitment that have given support to our Academic Unit. The methodology consists of a transversal study of descriptive type. The combination of qualitative and quantitative traits is used based on the principles of consistency, triangulation and convergence. It is investigated from the sectors involved: authorities, teachers, graduates and employers. The information is collected through questionnaires elaborated and validated to guarantee the reliability of the data. It works with a confidence level of 95% and a maximum error of 5% in the estimates. The results emerge from the application of an anonymous questionnaire to 132 employers of the public and private dental profession, with the following variables: 1- Demand of knowledge: a) Practical training (49.2%) b) Specialties (43, 9%) c) Theoretical training (39.4%) d) English (34.8%) e) Community services (30.3%) 2- Demand of competences: a) Teamwork (52.3%) b ) Continuous update (50%) c) Quality of care (47.7%) d) Responsibility (47%) e) Analytical capacity (43.2%). As a conclusion, these results allow an evaluation and follow-up of the graduates of the FOLP, not only with the purpose of validating the plans and programs that are developed in their interior, but also with the purpose of profiling alternatives and being at the height of The needs of the labor market, elaborating proposals that can be considered for the orientation and the decision making inherent to the institution.*

**Keywords: Graduates - Monitoring - Employers - Recruitment**

## Introducción

El proceso de seguimiento de egresados permite observar las inserciones y carreras profesionales de las personas en condiciones reales y analizar la articulación entre educación formal, capacitación y aprendizaje en el trabajo. De esta manera se posibilita también, poner a consideración la eficacia de la formación profesional en el empleo tomando en cuenta tanto el sujeto de la formación como el contexto económico productivo en el que se inserta. Constituye así, un proceso de investigación que supone conocer todas las vicisitudes del desarrollo de las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de la población beneficiaria, en relación a sus propias condiciones, las del contexto productivo, de formación, etc. El sentido del seguimiento es aplicar un procedimiento lo más objetivo posible para obtener información acerca de la marcha de nuestro proyecto y mediante un riguroso análisis hacer viable que estos datos se transformen en información disponible y utilizable para distintos usuarios en diferentes niveles de gestión, en este sentido es uno de los insumos que permite la evaluación.

Dentro de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de La Plata, con esta investigación destinada al seguimiento de egresados 2011-2015, se nos permite obtener información relevante acerca de la forma a través de la cual los empleadores seleccionan a los profesionales.

En base a este estudio, surge la necesidad de implementar un programa eficaz y permanente de seguimiento de egresados por medio del cual las instituciones, lo han constituido en un proceso de evaluación continua y mejoramiento de la calidad y en una investigación permanente que se instala en el desarrollo curricular a nivel de las facultades y los programas académicos, reconociendo a sus graduados como actores claves en la dinámica institucional, dado que son las personas que desde su experiencia personal y profesional pueden retroalimentar los currículos de los programas, en respuesta a las demandas del trabajo en los campos de actuación profesional específicos y en coherencia con las necesidades de la región. Por lo anterior, el seguimiento a los egresados se constituye en un eje de trabajo del direccionamiento estratégico, que responde a las políticas de orden nacional e institucional en el marco de la cultura de los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo de la calidad de los programas tanto de pregrado como de posgrado. Siguiendo los planteamientos del Consejo Nacional de Acreditación, la cultura de la evaluación es una estrategia que posibilita el mejoramiento continuo de la calidad. Una de las tendencias mundiales más significativas del sector educativo de hoy se centra en la calidad (1)(Maya & Herrera, 2012). Bajo este propósito de calidad, las instituciones de educación superior, han promovido diversas estrategias dentro de las que se reportan el proceso de seguimiento a graduados como una posibilidad de analizar la

pertinencia de la formación y el impacto de los mismos en la sociedad y en el mundo laboral.

Los desafíos que impone una educación de calidad están relacionados con la capacidad de conocimientos, es decir: formación teórica/práctica, desarrollo de especialidades, conocimientos de idioma inglés, sobre todo en zonas turísticas, servicios comunitarios; y la demanda de competencias en las que tenemos: el trabajo en equipo, la actualización continua, calidad de atención de los pacientes, responsabilidad y capacidad analítica, para cumplir con las expectativas del graduado de los niveles técnico, tecnológico, profesional o de posgrados, las cuales están referidas al desarrollo intelectual, mayor estatus, movilidad social y mejores ingresos. Una formación que permita mejorar el desempeño laboral a través del desarrollo de competencias y conocimientos requeridas y demandadas por las organizaciones y las empresas, de tal manera que puedan ser capaces de efectuar un aporte efectivo a la sociedad, contribuyendo a su desarrollo y crecimiento económico y social.

La Conferencia Mundial sobre Educación Superior –Unesco- celebrada en París en 1998, definió que la pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen.

De esta manera, la responsabilidad de las instituciones educativas no concluye con el otorgamiento del título profesional, es necesario que estas realicen todos los esfuerzos posibles por mantener contacto con sus graduados, conocer sus condiciones en el mercado laboral y sus expectativas de formación continua (2) (Mejía, Nieto, Arboleda, & Montoya, 2012).

Según las teorías del capital humano, el egresado ha pasado de ser el profesional con conocimientos técnicos, a ser una persona en medio de intereses sociales en tanto es un ser social. Por tanto, tendrá que responder por el desempeño de sus tareas profesionales y al reconocerse como integrante activo de una sociedad – por sus intereses políticos, sociales o de estatus, haciéndolos coherentes con decisiones de política y de desarrollo (3) (Ascun & Red Seis, 2006).

Hacer seguimiento a los egresados de la educación superior es una tendencia creciente en países que buscan mejorar la calidad y la pertinencia de los programas académicos ya que suministran insumos para las instituciones y el sector productivo. El seguimiento a los graduados se constituye entonces en un mecanismo para determinar la pertinencia de la formación recibida, así como la calidad de la misma, en tanto que permite determinar la coherencia entre la formación y las necesidades del mercado laboral (3) (Aldana de Becerra, Morales González, Aldana Reyes, Sabogal Camargo, & Ospina Alfonso, 2008).

Bajo esta perspectiva, el seguimiento a los graduados se constituye en un eje para la reflexión curricular, en tanto que ofrece una línea de diagnóstico de la realidad que le permite a las instituciones reflexionar alrededor del análisis y la evaluación curricular, a partir de la valoración en retrospectiva que hace el graduado sobre la calidad de la formación recibida (4) (Montenegro, 2011).

Desde el punto de vista de la mejora continua de la calidad de los servicios que las universidades ofrecen a la sociedad, independientemente del modelo que se utilice, los empleadores y las organizaciones a las que representan, son una parte importante del público al que sirven las instituciones de educación superior y, en consecuencia, la información que se deriva de estos debe ser analizada y utilizada para emprender acciones de mejora.

**Según (5), algunos de los temas principales de los estudios de empleadores son los siguientes:**

-Cómo se realizan los procesos de selección de los egresados universitarios en las empresas.

-Cómo valoran los empleadores los distintos aspectos de la formación de los egresados.

## Objetivos

### Objetivo general:

Conocer los criterios de selección de los empleadores para la contratación de los egresados 2011-2015 de la Facultad de Odontología de la UNLP.

### Objetivos específicos:

**a** - Identificar la demanda de conocimientos y competencias de los egresados que requieren los empleadores.

**b** - Elaborar propuestas que pueden ser consideradas para la orientación y la toma de decisiones inherentes a la institución.

**c** - Identificar y actualizar el directorio de egresados/empleadores.

## Materiales y método

La presente investigación corresponde a un estudio de tipo transversal descriptivo que se realiza en el marco de un Proyecto sobre Seguimiento de Egresados entre los años 2011 y 2015 de la Facultad de Odontología de la U.N.L.P.. Se utiliza la combinación de caracteres cualitativos y cuantitativos.

**Validación de los instrumentos:** Los instrumentos diseñados por el grupo de investigación, para el acopio de la información (cuestionario para egresados, empleadores, autoridades y académicos), son validados a través de la consulta con expertos. Luego de evaluar las recomendaciones, se procede a integrarlas a los cuestionarios.

**Diseño de la muestra:** La población y muestra de empleadores es intencionada y obtenida de los mismos sectores de donde se selecciona la muestra de egresados. Se encuestarán un total de 132 empleadores públicos y privados, ONGs., asociaciones profesionales y pacientes. Se trabaja con un nivel de confianza del 95% y con un error máximo del 5% en las estimaciones utilizando técnicas de estadística inferencial.

**Variable cualitativa:** Criterios de los empleadores para la contratación de los egresados 2011-2015 de la Facultad de Odontología de la U.N.L.P.

### Variables cualitativas independientes:

1-Demanda de conocimientos. Sus categorías son: a) Formación práctica, b) Formación teórica, c) Especialidades, d) Inglés, e) Servicios comunitarios.

2-Demanda de competencias. Sus categorías son: a) Trabajo en equipo, b) Actualización continua, c) Calidad de atención, d) Responsabilidad, e) Capacidad analítica.

**Variables cualitativas ordinales:** a) Mucha, b) Mediana, c) Poca, d) Ninguna.

**Instrumentos:** Son aplicados, mediante entrevistas (personal o telefónica), encuestas (distribuidas en papel o vía internet).

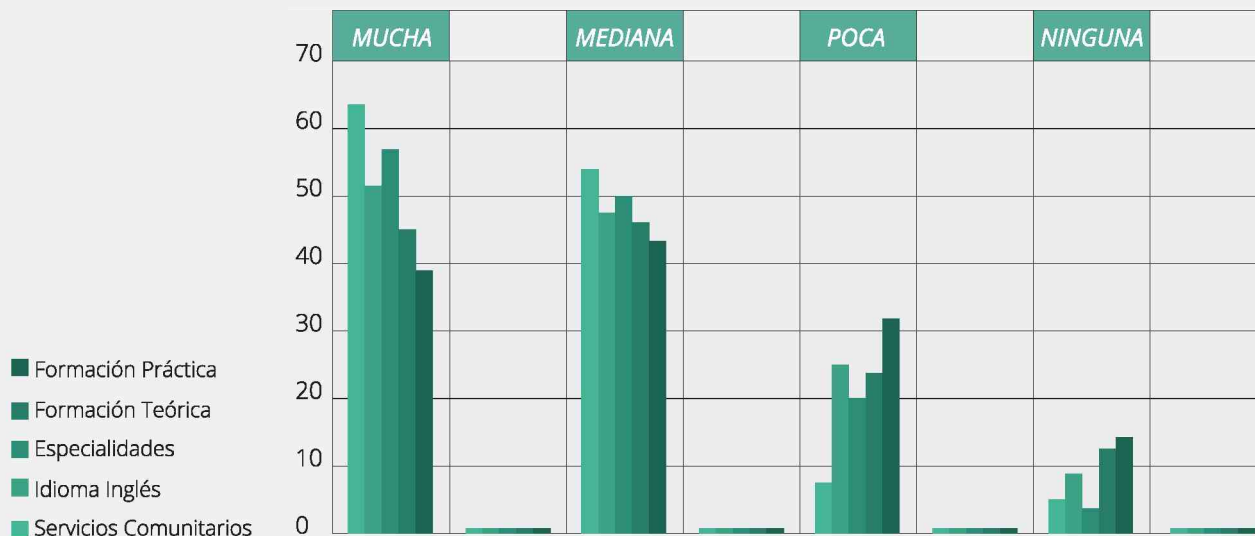
Procesamiento de la información: Se tabula todo mediante las tablas dinámicas de Excel.

**Actividades realizadas como parte de la metodología:** Se solicita al CESPI, un listado de los egresados 2011 a 2015, que incluye nombre completo, domicilio y teléfono. Para la organización del trabajo de campo se realizan 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 con la localización de los egresados.

**TABLA I |** Distribución de los criterios de demanda de conocimientos de los egresados por parte de los empleadores

	MUCHA		MEDIANA		POCA		NINGUNA	
Formación Práctica	65	49.2%	55	41.7%	8	6.1%	4	3.0%
Formación Teórica	52	39.4%	47	35.6%	25	18.9%	8	6.1%
Especialidades	58	43.9%	51	38.6%	20	15.2%	3	2.3%
Idioma Inglés	46	34.8%	48	36.4%	24	18.2%	14	10.6%
Servicios Comunitarios	40	30.3%	45	34.1%	32	24.2%	15	11.4%

**GRÁFICO 1 |** Proporción de los criterios de demanda de conocimientos de los egresados por parte de los empleadores



## Resultados

El proyecto institucional es valorado satisfactoriamente por los diferentes estamentos consultados.

Se considera que el Proyecto de Seguimiento de Egresados 2011-2015 de la Facultad de Odontología de la U.N.L.P., es relativamente flexible, proporcionando información integral al estudiante en lo referente a la forma por la cual los empleadores seleccionan a los profesionales.

Se puede apreciar la distribución (Tabla: I) de los criterios de demanda de conocimientos de los egresados por parte de los empleadores, como así también en el (Gráfico:1), las proporciones de dicho método, constatando que: la formación práctica, especialidades y formación teórica, son las categorías con mucha y mediana demandada, e inglés y servicios comunitarios las que menos demanda tienen. De la misma manera se puede apreciar la distribución (Tabla 2) de los criterios de demanda de competencias

de los egresados por parte de los empleadores, como demuestra también el (Gráfico 2) las proporciones de dicho estudio, demostrando que el trabajo en equipo, la actualización continua y calidad de atención son las categorías de mucha y mediana demanda, en tanto, responsabilidad y capacidad analítica son las que menos demanda tienen.

## Discusión

En el proceso de inserción laboral de egresados universitarios hay dos actores principales, los propios egresados y los empleadores, en tal sentido los estudios sobre empleadores son complementarios a los realizados sobre egresados.

Desde el punto de vista de la mejora continua de la calidad de los servicios que las universidades ofrecen a la sociedad, independientemente del modelo que se utilice, los empleadores y las organizaciones a las que representan, son una parte importante del público al que sirven las instituciones de educación superior y, en consecuencia, la información que se deriva de estos debe ser analizada y utilizada para emprender acciones de mejora.

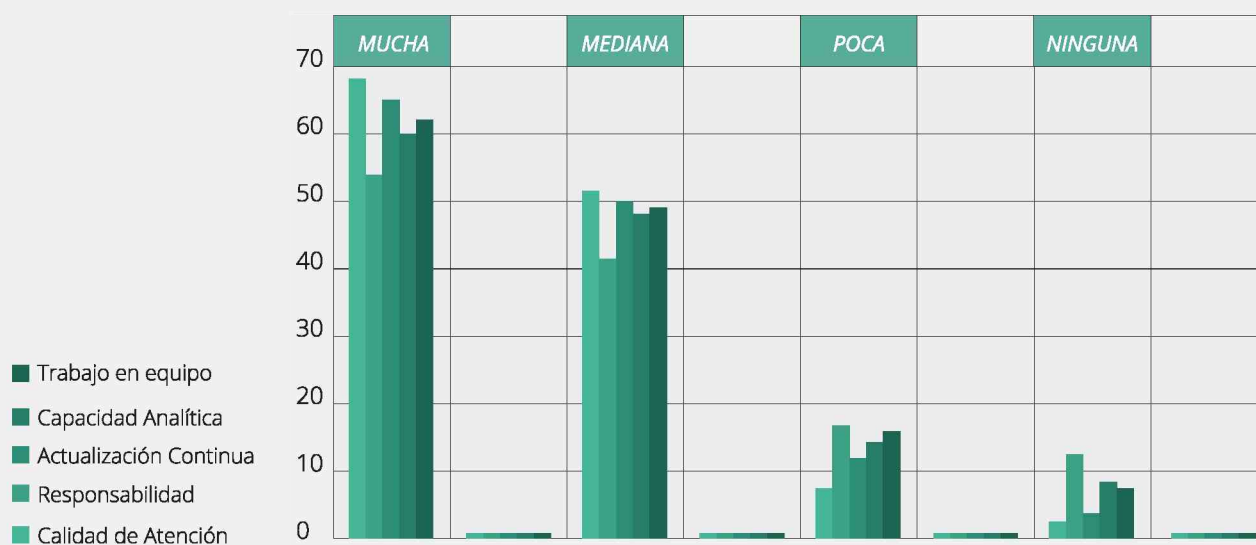
Los temas que por lo general se cubren a través de los estudios de empleadores son los siguientes:

- Cómo se realizan los procesos de selección de los egresados universitarios en las empresas. Quién los realiza, cómo se difunden las ofertas, y qué entrevistas o pruebas se realizan a los candidatos.
- Cómo valoran los empleadores aspectos del currículo de los egresados y la realización de actividades extra-curriculares.
- Cómo valoran los empleadores los conocimientos adquiridos por los egresados y las competencias desarrolladas por éstos. En este punto, es interesante analizar el contraste entre los conocimientos y competencias demandados por los empleadores y los que presentan los egresados. Este análisis permite establecer prioridades en las áreas de mejora. (5).

**TABLA II** | Distribución de los criterios de demanda de competencias de los egresados por parte de los empleadores

	MUCHA		MEDIANA		POCA		NINGUNA	
Trabajo en equipo	69	52.3%	52	39.4%	8	6.1%	3	2.3%
Capacidad Analítica	57	43.2%	44	33.3%	17	12.9%	14	10.6%
Actualización Continua	66	50.0%	50	37.9%	12	9.1%	4	3.0%
Responsabilidad	62	47.0%	48	36.4%	14	10.6%	8	6.1%
Calidad de Atención	63	47.7%	49	37.1%	15	11.4%	5	3.8%

**GRÁFICO 2** | Proporción de los criterios de demanda de conocimientos de los egresados por parte de los empleadores



## Conclusión

A partir de la etapa de sistematización de la información originada al momento de la investigación de campo realizada para el proyecto de seguimiento de egresados, es posible anticipar algunas conclusiones, presentando las propuestas que pueden ser consideradas para orientar la toma de decisiones inherentes a la institución.

El objetivo general de este estudio es: conocer los criterios de selección de los empleadores para la contratación de los egresados 2011-2015 de la Facultad de Odontología de la UNLP., tendiente a respaldar el diseño y reestructuración curricular. En base a la aplicación del instrumento, se pretende cumplir con la totalidad de los objetivos específicos, ya que se puede determinar la ubicación de casi el 85% de los egresados 2011-2015, de la misma forma se pretende establecer si la oferta educativa de la Unidad Académica tiene una correlación con el mercado laboral.

Es importante destacar que en la selección para realizar las Residencias Odontológicas en los Hospitales que dependen del Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, la mayoría son egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de La Plata, ya que responden de forma satisfactoria a las demandas de conocimientos y competencias.

El principal motivo es conocer y buscar explicaciones a los fenómenos observados en el trabajo. Por tal motivo surgen las siguientes propuestas: Elaboración de un directorio de egresados por generación, elaboración de un directorio de empresas de la región y su demanda de profesionales, establecer convenios de vinculación con las empresas y organismos de la región, para que sea posible desarrollar proyectos que brinden oportunidades de

trabajo para los egresados, manteniendo un contacto con los mismos, de manera que se tenga una retroalimentación con la Unidad Académica. Diseñar un sistema de información que integre a los egresados, empresas e instituciones y de esta forma retroalimentar la oferta educativa en base a los resultados obtenidos en esta investigación.

## Referencias Bibliográficas

1-Maya, J., & Herrera, M. Aproximación al estado del arte sobre los estudios de desempeño de los graduados de programas de educación superior, 36(Revista virtual Universidad Católica del Norte). (2012).

2-Mejía, L., Nieto, E., Arboleda, G., & Montoya, M. Perfil socio-laboral de los profesionales en Administración en Salud de la Universidad de Antioquia 1999-2008 (pp. 152-162). (2012).

3- Aldana de Becerra G.; Morales González F.; Aldana Reyes J.; Sabogal Camargo F.; Ospina Alfonso A. Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. Revista Teoría y Praxis Investigativa, Volumen 3 No. 2. Centro de Investigación y Desarrollo - CID / Fundación Universitaria del Área Andina. Diciembre de 2008.

4- Montenegro, I. A. (2011). Proceso de seguimiento a graduados de la Universidad del Magdalena. Retrieved from <http://egresados.unimagdalena.edu.co>.

5- Red GRADUA2 y la Asociación Columbus. Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre El Seguimiento de Egresados. Ed. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Monterrey, Nuevo León, México, 2006.

6- Alonso, L.; Fernández Rodríguez, C.; Nyssen, J.: El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España. ANECA-Icono. Madrid, España. 2009. 158 págs.

7- BERGAN, S. (2007). Qualifications. Introduction to a concept. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

8- ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), Informe empleadores: Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto REFLEX, 2008.

9- Arango Botero, A. et al: La enseñanza de la Odontología. Seminario taller sobre la reforma académico-administrativa de la Facultad de Antioquia. Colombia, Ed. Interamericana, 2004. 253p.

10- Guzmán Silva S J, Febles Álvarez-Icaza M, Corredera Marmolejo A, Flores Machado P, Tuyub España A, Rodríguez Reynaga P. Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. Revista: Innovación Educativa 2008 8(42) México