

DIFERENTES PLANES DE ESTUDIO Y SU RELACIÓN EN LA FORMACIÓN DEL MEDICO VETERINARIO ZOOTECNISTA.

Medina Espinoza E¹., Hernández Saldaña I², Ávila Benítez R³.

¹PMVZ de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Tecamachalco, Puebla, México.

medina_espinoza30@hotmail.com

²Programa Institucional de Seguimiento a Egresados. Vicerrectoría de Docencia. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

egresado@correo.buap.mx

³Docente de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Tecamachalco, Puebla, México.

mvz_avila@yahoo.com.mx

RESUMEN

Conocer el impacto que han tenidos los diferentes planes de estudios en una Unidad Académica, es valioso para determinar las tendencias que deberá de adquirir el futuro profesionista. Se realizó un análisis de egresados de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla formados con tres diferentes planes de estudios: antes de 1995, del 1995 al 2001 y posteriores a 2001. Se utilizó la base Institucional con 211 encuestas de las cuales se analizó las siguientes variables: año de ingreso, calificación obtenida, el estudio como actividad principal, percepción del programa de estudios, énfasis en la carrera en diferentes aspectos, la práctica en empresas y la obtención de informes.

INTRODUCCION

En los últimos años ha aumentado el número de profesionistas que egresan de las universidades. De acuerdo a datos del INEGI, el 17.8 por ciento de los mexicanos cuenta con grado de estudios superiores (2010) ⁵; cada uno con distintos planes de estudios, herramientas y oportunidades de encontrar trabajo. En muchas ocasiones no se cuenta con la información estadística de lo que ocurre con estos egresados, quedando desconocida la calidad educativa que se les ha conferido a los estudiantes durante su formación profesional. ⁷

Situaciones como la descrita ha llevado a que la mayoría de las universidades surja la necesidad de formar vinculación con los egresados, a través de programas académicos que proporcione información valiosa por medio de la compilación, integración, actualización y análisis de bases de datos de egresados⁴. Todo esto con el objetivo de actualizar y mejorar el proceso educativo, disponer de herramientas de formación continua, contactos profesionales y algunas otras que propiciarán un acercamiento permanente con la institución. ³

En julio de 1999 se inició el seguimiento de egresados en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. La base de datos cuenta con 3,050 egresados. Dicha información está a disposición en todas las Unidades Académicas. Adicionalmente, está disponible en el Webmeeting un resumen de los datos más importantes por Unidad Académica. ¹

Estos análisis permiten conocer información sobre su preparación profesional, empleos, ingresos, condiciones y perspectivas personales de los egresados; y si fuese posible conocer su opinión sobre las deficiencias y ventajas de la universidad. Al sistematizarse esta información permitirá reestructurar los planes de estudios con base a las nuevas exigencias que establece el mercado laboral nacional e internacional ^{2 3 4}. Por lo tanto, el seguimiento se vuelve una herramienta importante para la mejora de cualquier institución educativa. ⁶

El objetivo de este trabajo es dar a conocer la situación actual de los egresados con respecto a su proceso de integración al mundo profesional y puntos de vista sobre la formación académica recibida, que nos permitirá reconstruir constantemente los planes de estudio abordando las necesidades que exige el mercado laboral nacional e internacional y ofrecer acciones y servicios institucionales a los egresados para mejorar su desempeño profesional.

METODOLOGÍA.

Se realizó un análisis de egresados de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla formados con tres diferentes planes de estudio: antes de 1995, del 1995 al 2001 y posteriores a 2001.

La recolección de información que realiza la institución es por medio de un cuestionario electrónico mixto, es decir, integrado por preguntas cerradas, que permite obtener dicha información de forma sencilla, y preguntas abiertas, en las que el entrevistado da libremente sus opiniones. La encuesta va dirigida a personas que teóricamente habían concluido el plan de estudios correspondientes al nivel medio superior.

Las variables que aparecen en la encuesta encierran datos generales, sobre su situación académica, ocupacional, ejercicio profesional, competencia laboral y sobre su institución. Además, se tomó en cuenta la opinión sobre cómo valora su nivel actual de competencia, lo que necesita y en qué medida contribuyo su carrera para desarrollar esa competencia. Aquí se pide al encuestado que indicara dentro de una escala de 1 a 7, el nivel alcanzado en cada una de cada una de las competencias. Siendo 1 el puntaje más bajo y 7 el más alto.

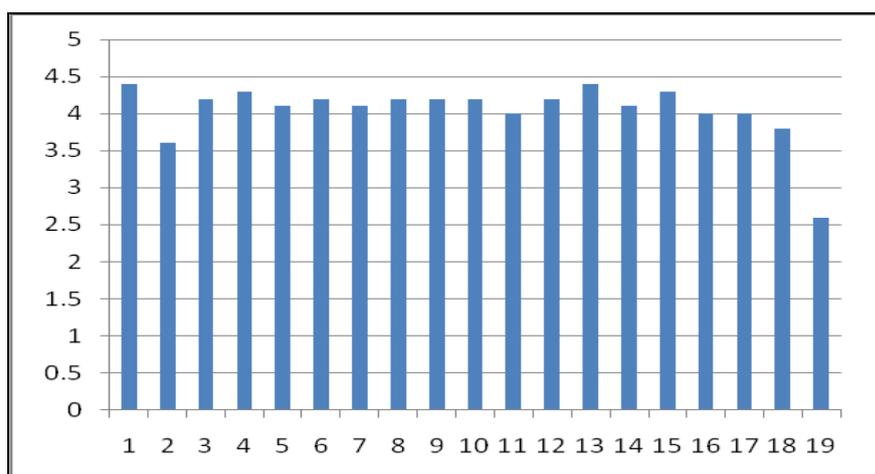
Para este estudio, se utilizó la base institucional con 211 encuestas, de egresados de diferentes generaciones con más de 10 años en el campo laboral, y personas que terminaron su estancia profesional y estuvieran cursando su servicio social.

En el análisis se agrupó numéricamente la información para poder utilizarlos como datos cuantitativos. Se identificó primero las variables que se emplearon en la investigación: año de ingreso, calificación obtenida, el estudio como actividad principal, percepción del programa de estudios, énfasis en la carrera en distintos aspectos, la practica en empresas y obtención de informes. Después se buscó la relación entre ellas.

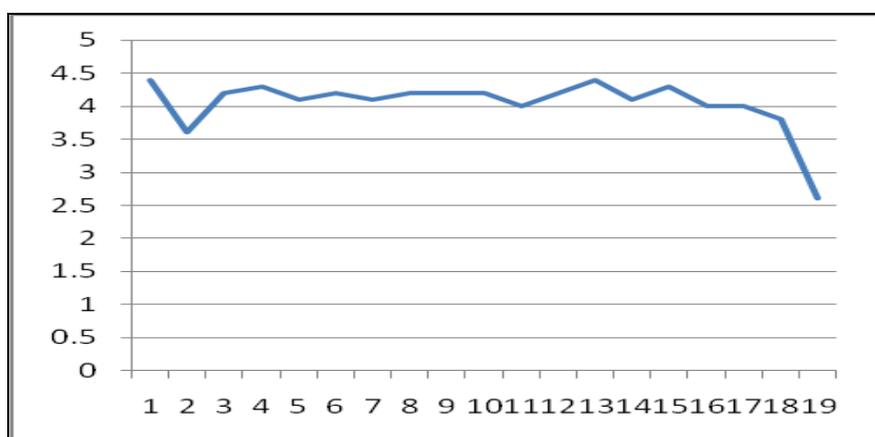
A los resultados obtenidos en esta operación se les practico un análisis de estadística básica, basado fundamentalmente en frecuencias y promedios. Se detectó y corrigió los posibles errores de transcripción, valores ajenos a los lógicos de la variable, se verificó que el número de individuos de cada variable fuera correcto y que no se hubiera olvidado ni duplicado individuo alguno ³.

RESULTADOS.

Al comparar la forma en que los encuestados valoran su actual nivel de competencia (graficas A y B), no existe mucha variación en los valores, puesto que los puntajes se encuentran por encima del cuatro a excepción de 2 puntos. El valor más alto es de 4.4 y corresponde a la habilidad de dominar su área y disciplina; seguido de la capacidad de hacer valer su autoridad con un valor de 4.3, mientras que el valor más bajo es de 2.6 que corresponde a la habilidad de escribir y hablar en idiomas extranjeros. Otro puntaje bajo se presenta en tener conocimientos sobre otras áreas con un valor de 3.6.

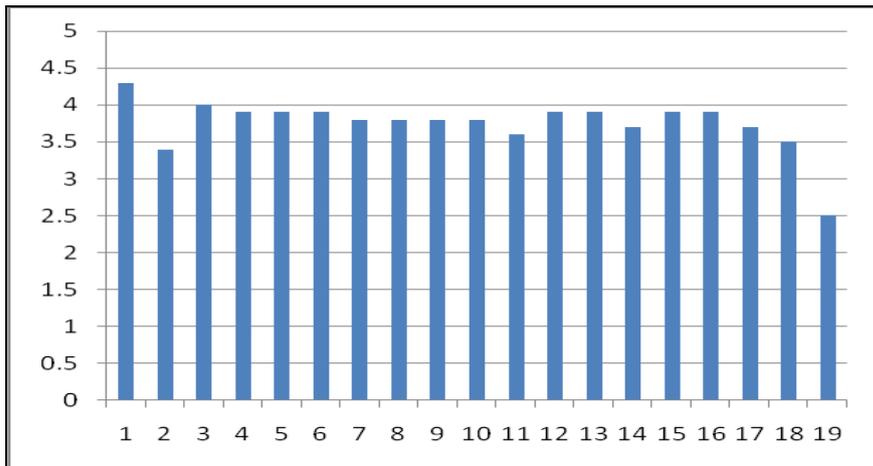


Grafica A. Nivel actual de las habilidades en el campo laboral

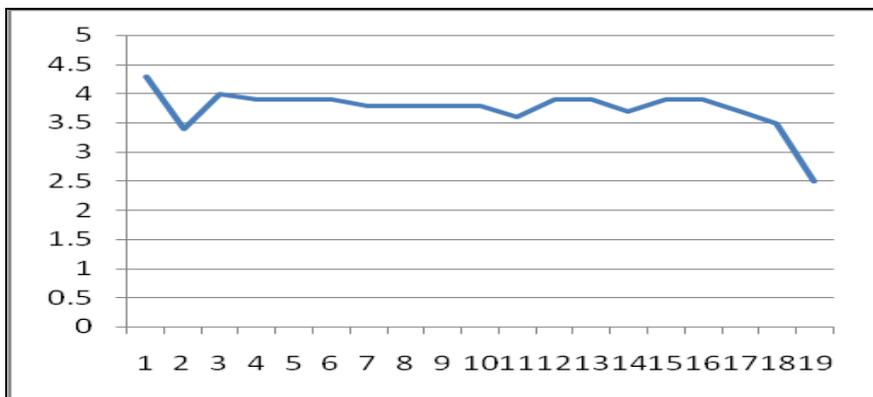


Grafica B. Nivel actual de las habilidades en el campo laboral

En las siguientes graficas (graficas C y D) se observa el nivel de competencias que los encuestados necesitan en su trabajo. Presenta más variabilidad que la primera y tercer gráfica, solo 16 de las competencias se encuentran en un rango 3.5 a 4. El valor más alto es de 4.3, se da en la necesidad de dominar su área, seguido de tener un pensamiento analítico con un valor de 4. El puntaje más bajo es dominio de otros idiomas con 2.5 seguido de la necesidad de dominar otra área con 3.9.



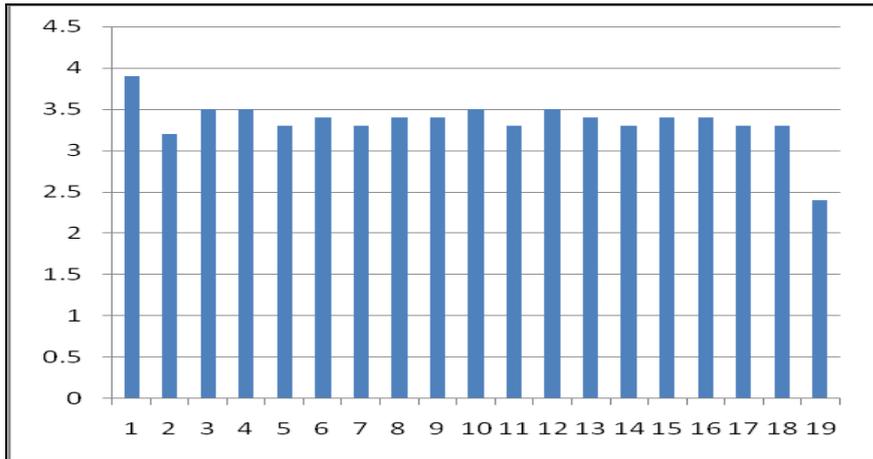
Grafica C. Importancia de mejorar las habilidades en el campo laboral.



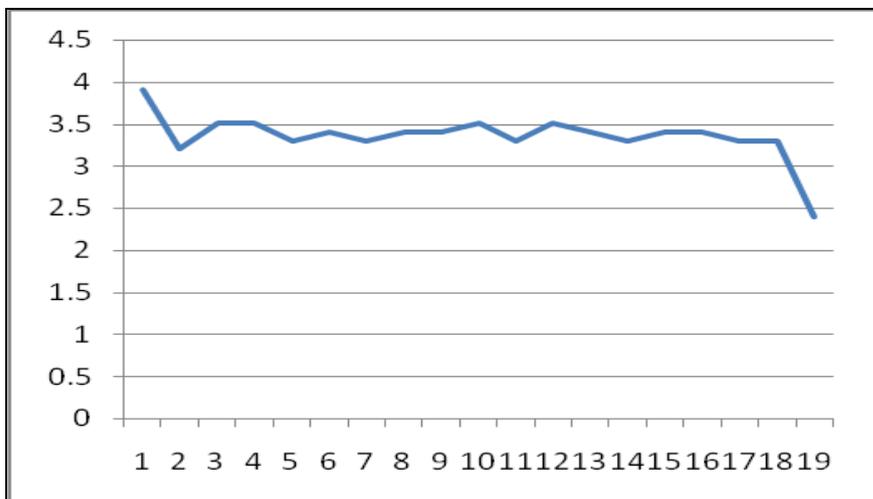
Grafica D Importancia de mejorar las habilidades en el campo laboral.

Cuando se compara la opinión de los encuestados sobre como influyo la carrera para desarrollar estas competencias (graficas E y F), aunque las gráficas son más homogéneas, no son muy favorables los resultados, puesto que muestra los valores más bajos de las 3 graficas. La mayoría de las habilidades se encuentran debajo de 3.5, a excepción del primer valor, el más alto cuyo puntaje es 4.4, que corresponde a la habilidad de dominar el área y disciplina, seguido de la capacidad de tener pensamiento analítico y otras capacidades que no se habían mencionado anteriormente (una observación favorable)* tales como adquirir nuevos conocimientos con rapidez, trabajar en equipo y para darse a entender. El puntaje más bajo es de 2.4 que corresponde por tercera vez en el dominio de idiomas extranjeros, seguido de la capacidad de conocer otras áreas.

* da a entender que la institución mostro variabilidad para enseñar más habilidades.



Grafica E. Aportacion en la enseñanza de habilidades de la institucion educativa



Grafica F. Aportacion en la enseñanza de habilidades de la institucion educativa

Comparación de cómo los encuestados valoran su actual nivel con la importancia de mejorar dichas habilidades en su trabajo. (Imagen A y B): Aunque es muy poca la diferencia, se puede notar que los valores más altos corresponde al nivel que presentan en la actualidad; sin embargo coinciden prácticamente en 3 puntos cuya diferencia es una décima: capacidad para dominar el área, predisposición para cuestionar ideas propias y ajenas, y capacidad para dominar un idioma extranjero.

La mayor diferencia que es de cinco décimas se presenta al comparar la capacidad para hacer valer su autoridad, seguida de diferencias de tres y cuatro décimas en 3 puntos: capacidad para movilizar las capacidades de otros, para utilizar herramientas informáticas y encontrar nuevas ideas. Por lo tanto parece ser que ellos han logrado desarrollar la mayoría de sus capacidades por encima de lo que requieren. Saber que tanto influyo la carrera en este desarrollo se observara más adelante.

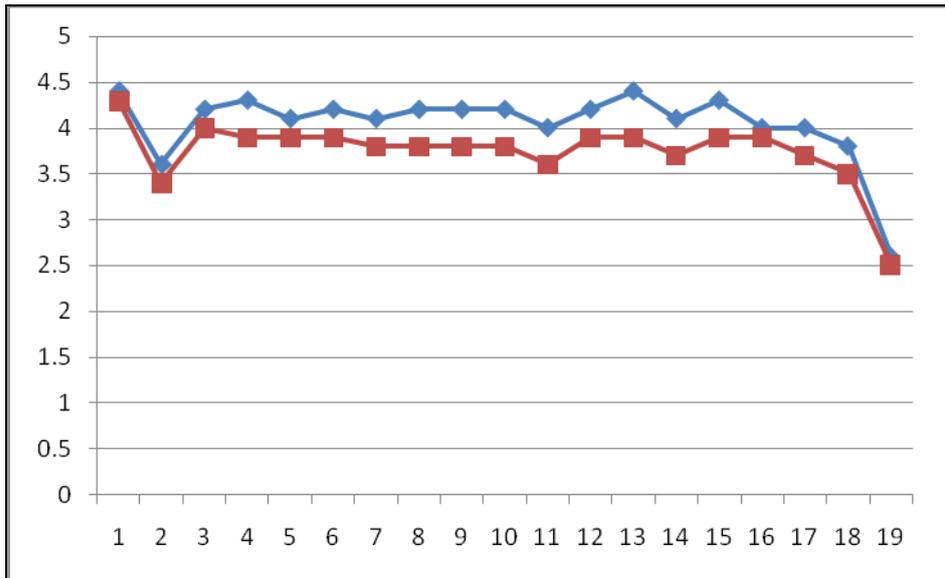


Imagen A. Comparacion de las graficas B y F, se muestra cómo valoran su actual nivel con la importancia de mejorar las habilidades en su trabajo

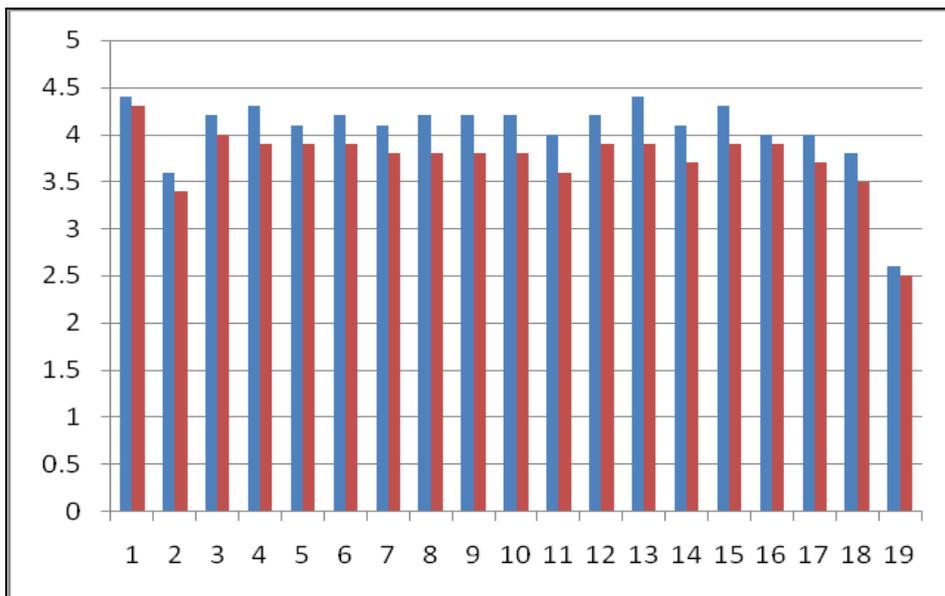


Imagen B. Comparacion de las graficas B y F, se muestra cómo valoran su actual nivel con la importancia de mejorar las habilidades en su trabajo

Cuando se comparan el nivel de capacidades que necesitan presentar presentan actualmente con la forma en que la carrera contribuyo a adquirirlas (Imágenes C y D) se observa una diferencia muy marcada, mayor a medio punto. Los puntajes más altos corresponden a las habilidades actuales de los egresados. La competencia que presenta mayor diferencia con un punto es la de hacer valer su autoridad, seguido con 9 décimas en la habilidad para dar nuevas ideas y soluciones. Por lo tanto, la carrera no está muy relacionada con la adquisición de estas habilidades. Poca diferencia existe en la habilidad para conocer otros temas y el dominio de otro idioma con 4 y 2 décimas

respectivamente, ambos con bajo puntaje.

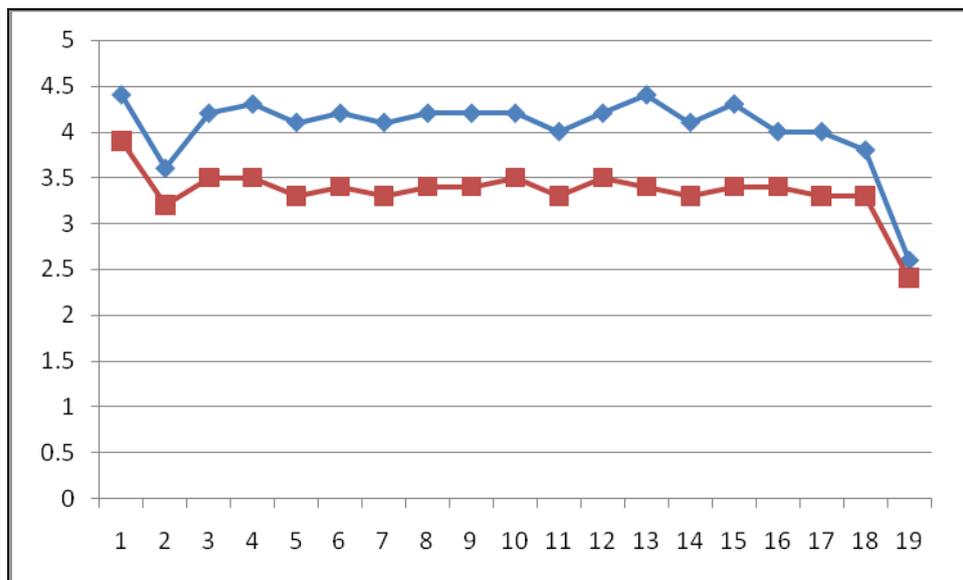


Imagen C. Comparacion de las graficas B y F , donde se muestra el nivel de capacidades que presentan actualmente con la forma en que la carrera contribuyo a adquirirlas

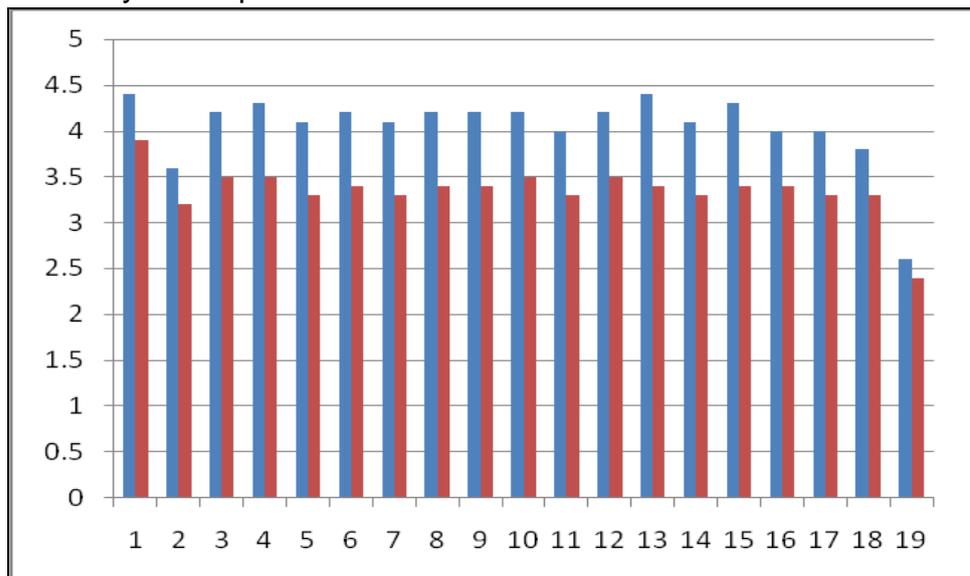


Imagen D Comparacion de las graficas B y F , donde se muestra el nivel de capacidades que presentan actualmente con la forma en que la carrera contribuyo a adquirirlas.

En las siguientes imágenes se comparan las gráficas referentes a la necesidad de mejorar las habilidades y la forma en que ha influido la carrera en la adquisición de ellas (imágenes E y F). Presenta un comportamiento más homogéneo para las dos líneas, sin embargo ambas líneas muestran valores menores a la primera gráfica. Donde hay mayor coincidencia es en las siguientes habilidades: capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros, capacidad para dominar otra área y capacidad para elaborar informes y

documentos donde las diferencias son de una, cuatro y cinco décimas respectivamente.

Donde presenta más diferencia son en estas capacidades: con 6 décimas la capacidad de negociar de manera eficaz, con 5 décimas en 6 capacidades: de tener pensamiento analítico, trabajar bajo presión, detectar nuevas oportunidades, hacer valer su autoridad, encontrar nuevas ideas y soluciones, y cuestionar ideas propias y ajenas.

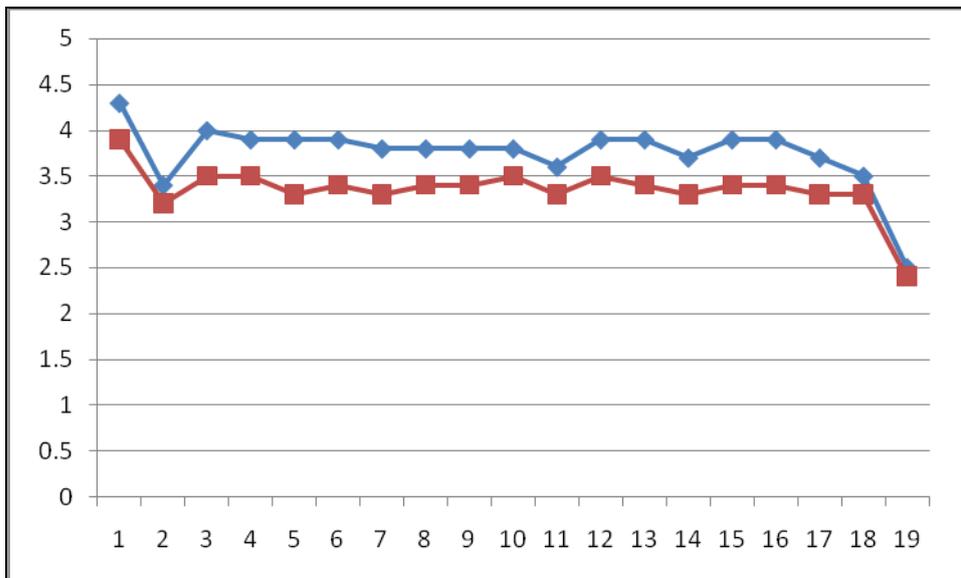


Imagen E. Comparacion de las graficas D y F, se muestra la necesidad de mejorar las habilidades y la forma en que ha influido la carrera en la adquisición de ellas

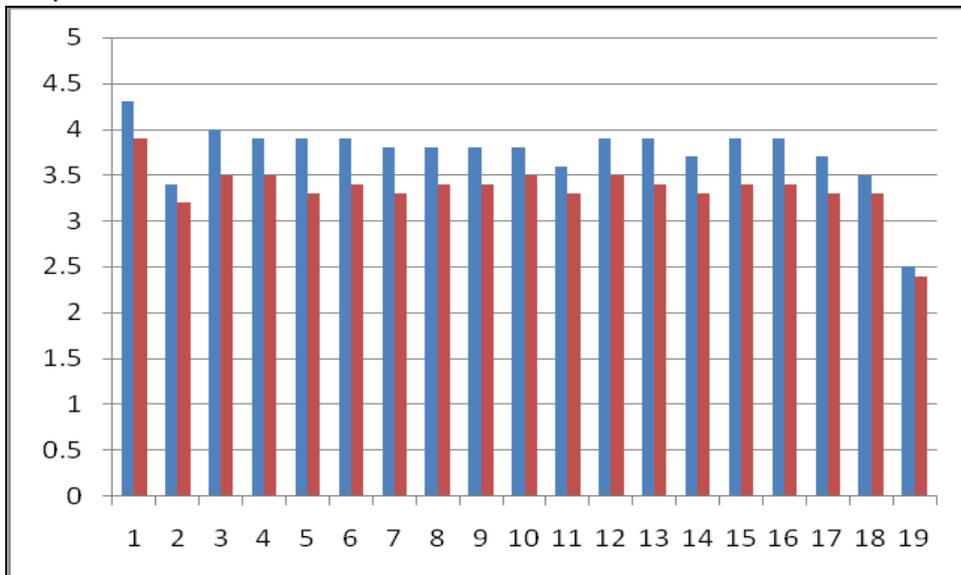


Imagen F Comparacion de las graficas D y F , se muestra la necesidad de mejorar las habilidades y la forma en que ha influido la carrera en la adquisición de ellas

Por último, al comparar las 3 graficas (como valoran su nivel de competencias, que nivel necesitan y como contribuyo la carrera en el desarrollo de esas competencias. Imágenes G y H) las puntuaciones más altas están relacionadas con el nivel actual de los egresados en el campo laboral, mientras que las más bajas son las habilidades en las que contribuyo la carrera, donde todas las competencias excepto la primera se encuentran debajo de la media 3.5.

El dominio del área, en las tres ocasiones representa el puntaje más alto, mientras que la capacidad para escribir y hablar un idioma extranjero se vuelve el puntaje más bajo de las 3 graficas.

La calificación más baja se hace en la medida en que contribuyo la carrera para desarrollar la capacidad para dominar idiomas extranjeros con un valor de 2.4, mientras que los valores más altos se da en como los encuestados valoran su nivel para dominar su área y para hacer valer su autoridad.

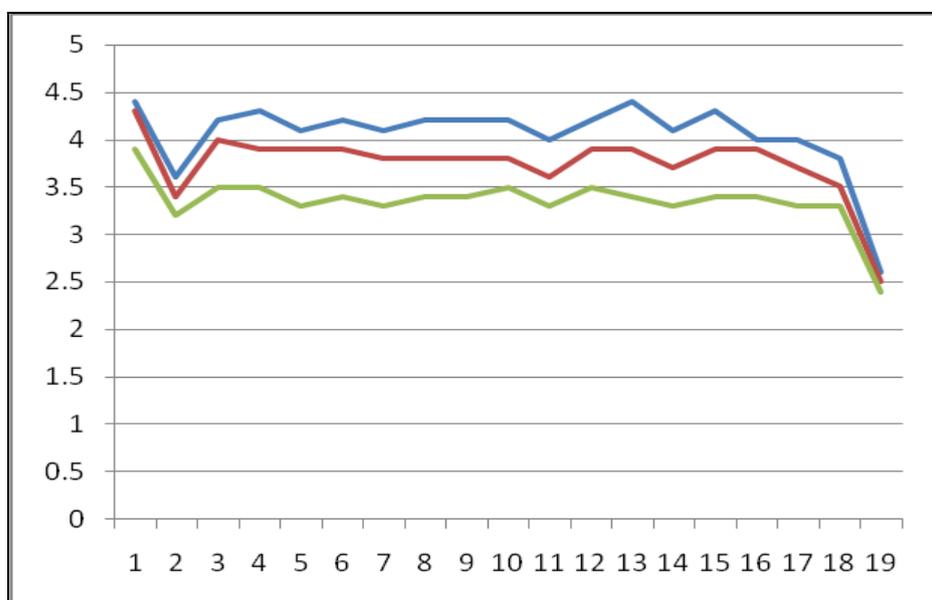


Imagen G. Comparacion de las graficas B, D y F, se muestra las puntuaciones de cómo valoran su nivel de competencias, que nivel necesitan y como contribuyo la carrera en el desarrollo de esas competencias.

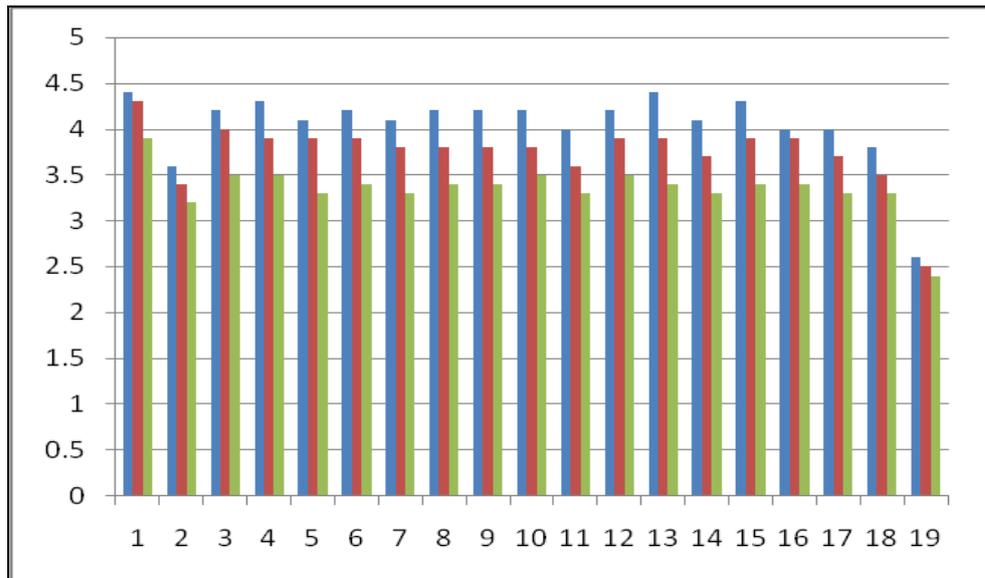


Imagen H. Comparacion de las graficas, se muestra las puntuaciones de cómo valoran su nivel de competencias, que nivel necesitan y como contribuyo la carrera en el desarrollo de esas competencias.

CONCLUSIONES.

Los encuestados consideran bueno su nivel de competencias, encima de lo que ellos pueden mejorar, sin embargo consideran baja su relación con la carrera para el desarrollo de la mayoría de habilidades. Ellos opinan que la carrera contribuyo muy poco a excepción del dominio del área que valoran mucho, no obstante consideran que necesitan elevarla aún más. También valoran su capacidad para hacer valer su autoridad, pero en este caso no se relacionó con la carrera al igual que la habilidad de encontrar nuevas ideas y soluciones.

Los encuestados consideraron bajo su nivel de hablar y escribir un idioma extranjero y la carrera contribuyo muy poco. Sin embargo no consideran importante elevar el nivel de esta capacidad para su trabajo actual. Otra habilidad que presenta el mismo caso es dominar otras áreas

Los egresados no consideran buena la contribución de la carrera para desarrollar las habilidades, únicamente la capacidad de tener pensamiento analítico, adquirir nuevos conocimientos con rapidez, trabajar en equipo y para darse a entender son las que más se desarrollaron en la carrera, sin embargo no influyeron para el desarrollo actual de los egresados. Es más, en caso del pensamiento analítico, los encuestados están interesados en mejorarla.

Negociar de manera eficaz, tener pensamiento analítico, trabajar bajo presión, detectar nuevas oportunidades, hacer valer su autoridad, encontrar nuevas ideas y soluciones, y cuestionar ideas propias y ajenas son habilidades que los egresados necesitan mejorar y que la carrera contribuyo poco o nada en su desarrollo. Mientras que la capacidad para dominar otra área y capacidad

para elaborar informes y documento, aunque falte mejorar, parece ser que si se involucró más la carrera.

La universidad necesita reforzar más las habilidades que aquí se mencionan para dejar huella en los próximos egresados, en especial las habilidades que presentaron los puntajes más bajos. De igual forma puede prestar mayor atención en aquellas habilidades que los encuestados desean mejorar para tomarlas en cuenta a la hora de desarrollar planes de estudios posgrados y cursos.

BIBLIOGRAFIA.

1. Pagina Web: <http://www.egresado.buap.mx/>
2. Desconocido. 2010. Guía para realizar estudios de opinión de empleadores de egresados politécnicos. Dirección de egresados y servicio social. Instituto Politécnico Nacional. En:

http://www.dess.seis.ipn.mx/egresados/Documents/pdf/EstudioEgre/METODOLOGIA_ENC_EMPLEADORES3BCD.PDF
3. Desconocido. Metodología para realizar Estudios de Seguimiento de Egresados en el Instituto Politécnico Nacional. Dirección de egresados y servicio social. Instituto Politécnico Nacional. En:

http://www.dess.seis.ipn.mx/egresados/Documents/pdf/EstudioEgre/METODOLOGIA_ENC_EGRESADOS3BCD.PDF
4. Desconocido. Programa de Seguimiento de Egresados para el Instituto Politécnico Nacional. Secretaría de Extensión e Integración Social Dirección de Egresados y Servicio Social. 2009. Instituto Politécnico Nacional. En:

http://www.dess.seis.ipn.mx/egresados/Documents/pdf/EstudioEgre/PROGRAMA_DE_SEG_DE_EGRE3BCD.PDF
5. INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2008. www.inegi.org.mx
6. Fernández Vela, Ma. Del Socorro; Rodríguez Perego. 1995. Seguimiento de Egresados: Obstáculos y Beneficios. Omnia, año 11, núm. 33. En :

http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/33/11.pdf

7. Querol Tejeda, Rosalinda; Ayala Hernández, Esperanza Arlene. El seguimiento de egresados como una herramienta de vinculación. El caso del doctorado en pedagogía de la UNAM. Cartel. X Congreso de Investigación Educativa. En:
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/carteles/1747-F.pdf>