

Seguimiento de Egresados de la Carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia



C.U. SUR
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR

COAUTORES

- **M.V.Z.J.** Guadalupe Michel Parra
- **M.C.** Juan Mercado Agredano
- **M.E.** Ricardo Blanco Denis
- **M.C.** Antonio Solís Serrano
- **M.C.** Adán Sepúlveda Montes
- **Ing.** Carlos Guadalupe Rodríguez Preciado
- **Q.F.B.** Rosa Elena Valdés Miramontes
- **Dr.** José María Tapia González
- **M.C.** Esther Barragán Bautista
- **M.C.** Elia Margarita Rodríguez Chávez

Seguimiento de Egresados de la Carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia del Centro Universitario del Sur

Universidad de Guadalajara
Centro Universitario del Sur

ISBN 968-7022-84-1

©2006 por Editorial Cuéllar

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación debe ser reproducida, almacenada en sistema alguno o transmitida por otro medio electrónico, mecánico, fotocopador, registrador, etc., sin permiso previo por escrito de la Editorial.

Milan No. 2814

Colonia Providencia

C.P. 45620 Guadalajara, Jalisco

México

Tel: +52 (33) 33 65-80-09

36 41-45-05

editoracuellar@hotmail.com

Portada, diseño y diagramación

Pável Solís Domínguez

Este libro no puede ser reproducido total o parcialmente, sin la autorización escrita del editor.

Derechos reservados conforme a la ley

Reg. Camara Nac. Edit. No. 3394

Impreso en México/Printed in Mexico

PRESENTACIÓN

Este libro es el resultado de tres años de intenso trabajo, realizado por un equipo de docentes de la Licenciatura de Medicina Veterinaria y Zootecnia, del Departamento de Producción Animal, del Centro Universitario del Sur, con la inquietud y necesidad de conocer el mercado ocupacional del Médico Veterinario Zootecnista y contar con los elementos que permitan retroalimentar el plan de estudios, con el fin principal de actualizarlo a las necesidades del entorno actual.

En estas paginas se presenta la evaluación de la experiencia profesional de los egresados de las últimas siete generaciones de la Licenciatura de Medicina Veterinaria y Zootecnia (1997 – 2000).

Aquí encontrarán una breve historia de la carrera del Médico Veterinario Zootecnista en el Estado de Jalisco en lo general y en Ciudad Guzmán en particular, los planes de estudio y las modificaciones que han experimentado desde el inicio de la carrera, el perfil del egresado, así como la misión y visión actual de la carrera.

En este trabajo se presentan los puntos principales con que se dio seguimiento a la experiencia laboral, necesidades e inquietudes entre otras, de los egresados, donde se muestran resultados en gráficas y cuadros que desglosan la información sustantiva, que fue discutida y enriquecida por los autores de este libro. Como inicio del trabajo se aplicó un cuestionario, para recabar la información que permitió elaborar un diagnóstico de la situación relacionada con el desempeño profesional, la trayectoria y ubicación en el mercado laboral, y estudios de actualización o capacitación profesional posteriores que el ejercicio de la práctica profesional los ha obligado a realizar, así como la calidad de la formación profesional recibida, entre otros.

Además se detectan conocimientos, valores y habilidades adquiridos y si estos satisfacen la práctica profesional en las áreas en donde se requiere mayor apoyo para un mejor desarrollo del ejercicio profesional.

Este libro aparece con el apoyo de la División de Bienestar y Desarrollo Regional del Centro Universitario del Sur, a la cual agradecemos el interés para que se pudiera proseguir en la búsqueda del mejoramiento de la *currícula* de la Licenciatura de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Sin duda, lo cual redundará en una mejor capacitación del futuro profesionista.

El presente trabajo se dedica a los alumnos integrantes de las generaciones que participaron con la aportación de los datos, y como un instrumento de superación para las nuevas generaciones.

Se agradece el apoyo invaluable brindado por la Universidad de Guadalajara y los funcionarios del Centro Universitario del Sur, de manera especial al actual Director de la División Mtro. Alfonso Barajas Martínez, por su interés para la edición de esta obra.

Es deseo sincero de los autores que este libro sea útil. La bibliografía se concreta a mencionar libros que puedan utilizarse como referencias generales.

Cualquier empresa de esta naturaleza esta sujeta a errores humanos, es el primer ensayo del seguimiento de los egresados de una licenciatura que se realiza, por lo cual, es obvio que no es una obra terminada, sino que puede ser mejorada y enriquecida en mucho por quienes le den continuidad a través de las aportaciones que se hagan.

LOS AUTORES

ÍNDICE

| | | Página |
|-------|--|--------|
| 1 | Introducción | 5 |
| 2 | Antecedentes. | 6 |
| 2.1 | La carrera del Médico Veterinario y Zootecnista en Jalisco | 6 |
| 2.2 | Origen de la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista en Guadalajara. | 7 |
| 2.3 | Origen de la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista en Ciudad Guzmán, Jalisco. | 8 |
| 2.4 | Etapas por las cuales ha pasado la carrera. | 9 |
| 2.5 | Planes de estudios que han operado en la carrera de Médico Veterinario Zootecnista en la Universidad de Guadalajara. | 10 |
| 3 | Marco teórico. | 11 |
| 4 | Perfil del egresado del Médico Veterinario y Zootecnista. | 12 |
| 5 | Perfil del egresado del Médico Veterinario y Zootecnista para América Latina. | 13 |
| 6 | Misión y Visión actual de la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista de la Universidad de Guadalajara. | 13 |
| 7 | Objetivo actual de la profesión del Médico Veterinario Zootecnista | 14 |
| 8 | Definición del proyecto de seguimiento de egresados y elementos para el análisis. | 14 |
| 9 | Hipótesis | 15 |
| 10 | Objetivo de la investigación | 15 |
| 11 | Metodología | 15 |
| 11.1. | Área geográfica del estudio | 15 |
| 11.2. | Diseño de la investigación | 15 |
| 11.3. | Estrategia para la recolección de la información | 16 |
| 11.4. | Instrumentos para la recolección de la información | 16 |
| 11.5. | Dimensiones del estudio | 17 |
| 12 | Resultados y discusiones | 19 |
| | I Datos generales y antecedentes familiares | 19 |
| | II Estudios de bachillerato o equivalente | 25 |
| | III Estudios de licenciatura | 26 |
| | IV Elección de institución y carrera | 27 |
| | V Razones que influyeron para elegir las instituciones de educación. | 28 |
| | VI Razones que influyeron para elegir su carrera | 29 |
| | VII Continuación de la formación | 29 |
| | VIII Trayectoria y ubicación en el mercado laboral. | 31 |

| | | | |
|----|------|---|-----|
| | IX | Desempeño profesional. | 48 |
| | X | Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual | 60 |
| | XI | Opinión de los egresados sobre la formación profesional Recibida. | 93 |
| | XII | Opinión de los egresados sobre la formación social recibida | 130 |
| | XIII | Recomendaciones para mejorar el perfil de la formación profesional | 134 |
| | XIV | Importancia de la actualización del plan de estudios | 139 |
| | XV | Opinión sobre la organización académica y el desempeño institucional | 144 |
| | XVI | Satisfacción con la institución en que estudio la licenciatura y la carrera cursada | 149 |
| 13 | | Conclusiones | 151 |
| 14 | | Bibliografía | 155 |
| 15 | | Anexos I (cuestionario aplicado) | 157 |

1. Introducción

La educación superior es una actividad influenciada principalmente por las demandas sociales y políticas externas, limitando su autonomía y vida académica. El cambio de actitud gubernamental hacia las universidades públicas obliga a una nueva cultura organizacional al interior de las instituciones, una de las cuales comprende el estudio de seguimiento de egresados.

El estudio de seguimiento de egresados busca la identificación de los mecanismos que estos realizan o que emplean para su ingreso al mercado laboral, además de indagar sobre la perspectiva de lograr un mayor énfasis en el reconocimiento de aquellos factores que posibilitan la formación social, los mecanismos que intervienen para darle una identidad a los gremios y su reconocimiento en la sociedad.

Los constantes cambios que se viven en la actualidad así como las reformas educativas y políticas implementadas por las instituciones de educación, generan una dinámica que hace que las instituciones de educación superior fomenten las evaluaciones con respecto a esta actividad principal, ya que obligan a que la formación de recursos humanos sea para crear "entes" capaces y competitivos en un mercado laboral y con un sentido de compromiso social que logre sensibilizar al egresado para que se involucre más en los problemas que aquejan a nuestra región, estado y país.

Esto conduce a que los recursos humanos así formados resuelvan problemas y, a la vez, busquen la adecuación y actualización de los programas educativos, que permitan insertarse en ese cambio constante de la situación que se vive en el país y en el sistema educativo actual.

La dinámica de los cambios socioeconómicos que se presentan en el país y la necesidad de conocer el tipo de profesionistas en Medicina Veterinaria y Zootecnia que se requieren ante el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, hacen oportuno el seguimiento de egresados, el cual aportará la posibilidad de actualizar o rediseñar objetivamente los planes y programas de estudio, elaborándolos de acuerdo a las necesidades de la formación de recursos humanos requeridos en los sectores productivos afines, y la asignación de los recursos necesarios en tiempo y forma a nuevas áreas, así como el fortalecimiento de las ya existentes.

No obstante, los estudios de egresados no son nuevos, ya que forman parte de los procesos de evaluación de la curricula de las instituciones de educación superior, aspectos de las instituciones educativas donde se busca priorizar dos variables importantes: una, la inserción de los egresados en el mercado laboral, y dos, la opinión de los mismos sobre la formación recibida que permitan dar respuesta a las necesidades sociales, económicas y políticas en la problemática del proceso de producción de los servicios educativos, así como conocer los déficit

en la calidad, y con esto buscar alternativas que conduzcan hacia la excelencia educativa.

Durante este último milenio se debe concebir al Médico Veterinario Zootecnista como aquel profesionalista capaz de resolver problemas de la producción pecuaria mediante el conocimiento y la aplicación de metodologías y técnicas que nos permitan manejar los conocimientos más actualizados de los avances científicos en producción animal, sanidad animal y salud pública, aplicados a las condiciones socioeconómicas, políticas y culturales para lograr un desempeño profesional, y a partir de estas bases mejorar la calidad de vida del egresado y su entorno laboral.

La escasa información con que cuenta la Institución sobre la inserción y el desempeño laboral que han tenido los egresados de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de Ciudad Guzmán, hoy Departamento de Producción Animal (de la Universidad de Guadalajara), a lo largo de su historia, ha propiciado que se realice este estudio de seguimiento a egresados, tomando en cuenta las últimas siete generaciones de Médicos Veterinarios Zootecnistas y a comisión expresa de la Coordinación de Egresados y Ex alumnos de la Universidad de Guadalajara, porque de las generaciones anteriores sólo se cuenta con datos generales tales como: nombre, domicilio, teléfono, ubicación y desempeño laboral actual.

2. Antecedentes

2.1. La carrera del Médico Veterinario y Zootecnista en Jalisco

A dos siglos de la fundación de la primera escuela de Medicina Veterinaria en Francia por Bourguelat, la investigación pura y aplicada en Medicina Veterinaria y Zootecnia continúa sirviendo a la humanidad con un propósito común: *el de preservar y fomentar la salud animal y en ciertas ocasiones contribuir a su reparación. Así mismo, lograr la más alta eficiencia productiva de proteínas de origen animal para solventar, en parte, esta necesidad imperante y cotidiana que es la alimentación y la nutrición humana.*

En México, la primera escuela de Medicina Veterinaria nace en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en el año de 1853 y tiene como primer director al Dr. Leopoldo Río de la Loza (1856-1861).

Para el año 1950, en el Estado de Jalisco aún se desconoce la presencia de profesionales de la Medicina Veterinaria registrados en la Secretaría de Salubridad y Asistencia; es hasta los años 60's cuando se tienen referencias de la presencia de Médicos Veterinarios.

Hacia 1960, el Plan Pecuario Nacional cobraba importancia y requería que en cada entidad federativa se promoviera el desarrollo de la actividad agropecuaria pues los sectores público y privado así lo demandaban y, por ello, a

nivel nacional y estatal se estimulaba la profesionalización de la carrera de Médico Veterinario Zootecnista, mediante la instalación de Escuelas y Facultades en diferentes regiones de la República.

En el estado de Jalisco, estas necesidades fueron retomadas por la iniciativa privada, dependencias gubernamentales y comunidades universitarias, que exigían la fundación de una institución universitaria que formara a los profesionales de la Medicina Veterinaria, y que le diera rumbo y participación en el desarrollo agrícola y pecuario de la región occidente del país.

En la década de los 60's es cuando realmente se gesta un movimiento fuerte por parte de las autoridades de la Universidad de Guadalajara, encabezadas por el Rector Dr. Roberto Mendiola Horta. Se determina la necesidad de que la zona occidente de la República y particularmente el Estado de Jalisco formara profesionistas de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia, capaces de participar en el desarrollo socioeconómico del país utilizando técnicas novedosas que incrementaran la producción en el campo, y que la cultura pecuaria se extendiera a todos los municipios de la entidad. Sin embargo las limitaciones presupuestales de la Universidad de Guadalajara impidieron dar cumplimiento al acuerdo del H. Consejo General Universitario.

El Profesor Juan Gíl Preciado, Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco (1958–1964) junto con el Secretario de Educación Pública Dr. Jaime Torres Bodet, fue el principal promotor para instalar, en esta región, una dependencia que forjara Médicos Veterinarios y Zootecnistas; esto planteado en el Plan Jalisco mediante dos etapas, la agropecuaria y la industrial y que contemplaban incluir, en los 124 municipios, granjas modelo manejadas por un profesionista con este perfil y, en las cuales se capacitaría a los habitantes de la localidad en todo lo referente al cuidado del ganado y de la tierra.

2.2. Origen de la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista en la Fac. de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad de Guadalajara en la Ciudad de Guadalajara, Jalisco

El día 2 de Febrero de 1964, el H. Consejo General Universitario dictaminó el plan de estudios de la Escuela de Medicina Veterinaria. Por primera vez se gesta un plan de estudios separado, uno para Medicina Veterinaria y otro para Agronomía, promovido desde su origen por el Médico Veterinario Ramón Fernández de Cevallos y Martínez.

En octubre de 1964 se funda la Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad de Guadalajara, dependencia que le daría soporte técnico a la carrera de Médico Veterinario Zootecnista, planteando la necesidad de generar profesionales que, a través de sus acciones, promovieran el desarrollo pecuario y socioeconómico del Estado, objetivo alcanzado y avalado por la obtención de primeros lugares en diversas áreas de producción pecuaria.

La participación de Médicos Veterinarios egresados de otras escuelas del país, encabezados por el M.V. Ramón Fernández de Cevallos, fue determinante en la creación de la Escuela de Medicina Veterinaria de la Universidad de Guadalajara. La formulación de los programas de estudio que rigieron los destinos escolares de la dependencia local por varios años, fueron los de la Escuela Nacional de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAM.

La capacidad de gestión del M.V. Ramón Fernández de Cevallos, quien entonces dirigió la Escuela de Medicina Veterinaria, fue fundamental para que en el transcurso de 5 a 7 años se contara con el personal académico necesario para el desarrollo de la docencia; laboratorios y su equipamiento para las actividades prácticas, y recursos económicos para su operación.

La Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia inicia sus actividades en octubre de 1964 en aulas facilitadas por la Facultad de Medicina, anexas al antiguo Hospital Civil de Belén. En ese mismo año se emprende la construcción de los edificios que albergarían a dicha dependencia en el predio de Las Fresas, ubicado en la Colonia Independencia, a los cuales se mudó un año después de su fundación. Transcurridos diez años de arduo trabajo, en septiembre de 1974, se cambiaría su denominación a la de Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia al contar con alumnos egresados de posgrado.

Con las acciones de los Médicos Veterinarios Zootecnistas egresados y vinculados con los sectores productivos pecuarios, se ha logrado que el Estado de Jalisco se coloque entre los primeros lugares en la producción de carne y leche. Esto se ha sostenido a pesar de la severas crisis pecuarias que ha sufrido el país desde 1988, donde el Tratado de Libre Comercio y la globalización han impactado significativamente a este sector, lo que ha originado la búsqueda de nuevas alternativas de producción así como de canales de comercialización en mercados Asiáticos y Europeos.

Como una primer acción de descentralización enfocada en áreas estratégicas de desarrollo y a la disposición de los sectores demandantes, en 1980 la Universidad de Guadalajara crea dos carreras en el interior del Estado: la de Medicina Veterinaria y Zootecnia con sede en Ciudad Guzmán y la de Agronomía con sede en Autlán de Navarro Jalisco.

2.3. Origen de la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista en Ciudad Guzmán, Jalisco.

Con el fin de poner la educación superior al alcance de los jóvenes de la región Sur en su propia localidad, propiciando el arraigo de los mismos en su lugar de origen y como consecuencia el desarrollo de la región, la Universidad de Guadalajara, en reunión del H. Consejo General Universitario celebrada en mayo de 1980, acuerda fundar la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de Ciudad Guzmán e inicia sus actividades el 2 de septiembre de ese mismo año en las instalaciones de la Escuela Preparatoria Regional de Ciudad Guzmán,

fungiendo como Director el Dr. Agustín Ramírez Alvarez y el M.V.Z. Juan Mercado Agredano como Secretario. Sin embargo, en septiembre de 1981, se traslada a sus instalaciones actuales, las cuales fueron inauguradas el 3 de noviembre de 1982.

La misión de la facultad era la formación de recursos humanos que promuevan el desarrollo agropecuario del país, en lo general, y del estado en lo particular, que propongan alternativas a través del desarrollo de la investigación para satisfacer las necesidades de alimentos de origen animal, preservar nuestros inventarios ganaderos, y colaborar para lograr la salud de nuestra comunidad.

Por otra parte, el objetivo de la misma era, *formar ética, técnica y científicamente a Médicos Veterinarios Zootecnista capacitados para analizar, resolver o hacer propuestas de desarrollo pecuario, preservando la salud animal y la salud Pública y considerando los factores sociales, culturales, económicos y productivos.*

2.4. Etapas por las cuales ha pasado la carrera y sus transformaciones

Esta dependencia inició sus actividades escolares con el mismo Plan de Estudios de la Facultad de Medicina Veterinaria Y Zootecnia de Guadalajara, el cual consistía en materias trimestrales, semestrales y anuales, e incluía una gran cantidad de materias orientadas a la solución de los aspectos clínicos y zootécnicos de la producción pecuaria. En 1988 se realizó una encuesta a empleadores y alumnos egresados, y se optó por modificar el Plan de Estudios a la modalidad semestral, orientándolo más a los aspectos productivos al incorporar materias como sociología rural, computación, ampliación de los cursos de genética y nutrición animal, producción y administración, sin descuidar los aspectos patológicos y clínicos que caracterizan a la profesión. Este plan de Estudios se mantuvo vigente hasta agosto de 1996, fecha en que se cambia a un Plan de Estudios semiflexible, y administrado por créditos, teniendo ya egresadas 23 generaciones.

Para 1989, la estructura de la Universidad de Guadalajara creció tanto que implicaba muchos problemas administrativos además de atender, preferentemente, a los jóvenes de la Zona Metropolitana de Guadalajara marginando así a la población estudiantil del interior del Estado e impidiéndole a la Universidad cumplir cabalmente con el objetivo que el Estado le encomendó: el de difundir y preservar la educación y la cultura. Por lo anterior, se inició con los trabajos de la Reforma Universitaria, para la cual se organizaron una gran cantidad de foros de consulta a la comunidad universitaria y a la comunidad en general, llegando a la conclusión de crear los Centro Universitarios Metropolitanos por área de conocimiento en la ciudad de Guadalajara, y un Sistema de Enseñanza Media Superior, con los Centros Regionales o Multidisciplinarios en los principales polos de desarrollo del Estado. En ese período se integró el Comité Ejecutivo del Sur de Jalisco con los directores de las Escuelas Preparatorias de la Región y el Director de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, quedando

como titular el M.C.P. José Francisco Espinoza Cárdenas, quien se encargaría de coordinar los trabajos para realizar un estudio diagnóstico de la zona Sur y estructurar el modelo académico administrativo para operar el nuevo centro.

En ese contexto, la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de Ciudad Guzmán que para entonces ya contaba con una infraestructura considerable de aulas, laboratorios y posta de producción animal entre otros, así como una plantilla de personal con experiencia en docencia, investigación y extensión, se convirtió en la base para que en torno a ella se erigiera el Centro Universitario del Sur.

2.5. Planes de estudios que han operado en la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista en la Universidad de Guadalajara.

Los planes de estudio por los que ha transitado la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad de Guadalajara son los siguientes: Los primeros programas que se implementaron en la facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de Guadalajara como ya se dijo antes, fueron tomados del Plan de Estudios de la carrera de Medicina Veterinaria de la UNAM y operaban en base a trimestres, semestres y anualidades.

Este mismo Plan de Estudios, fue trasladado a la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de Ciudad Guzmán, Jalisco siendo objeto de modificaciones cuando inició la operación de la carrera en la modalidad semestral. Esto ocurrió en septiembre de 1988, cursando en ese tiempo la 17va Generación.

Así mismo, los contenidos programáticos y la aparición de nuevas materias de orden social y productivo, le generan una nueva faceta a la carrera, modificando su base fundamental de sanidad y salud pública a producción animal, lo que permite que en la década de los 90's se realice una amplia actividad de trabajos concernientes a la actualización de los programas y a la evaluación de los mismos por las academias de Producción Animal, Salud Pública, Sanidad Animal y Ciencias Instrumentales.

De esta forma se llega prácticamente a la última modificación del Plan de Estudios que se realizó en 1996, el cual se opera en la estructura administrativa departamental y el sistema es administrado por créditos, siendo una de sus características la semiflexibilidad, debido a la existencia de un solo grupo por ciclo escolar, problema al cual se ha enfrentado el departamento en la operación del Plan de Estudios, debido a la escasa demanda por estudiantes, lo que obliga a crear un solo grupo por nivel, cancelando las expectativas de los alumnos para cursar las materias reprobadas en horarios diferentes, o adelantar el número de materias por semestre para acortar el tiempo de la carrera; es decir, se parte de un proceso departamental embriológico por el que se transita con el fin de lograr una mayor flexibilidad en la currícula, permitiendo optimizar recursos humanos, materiales y técnicos.

En este programa, los alumnos deben seleccionar y cursar de entre 170 materias agrupadas por áreas del conocimiento, denominadas obligatorias o básicas, especializantes y optativas, que le permitan tener una acumulación de 475 a 500 créditos y además, optar por el título a través de una de las diferentes opciones que ofrece el Reglamento General de Titulación de la Universidad de Guadalajara, que le permita en un tiempo determinado una vez reunidos los requisitos lograr el grado respectivo.

En mayo de 1994 se viven grandes cambios en el marco del proceso de reforma académica (1989-1994). Se asumen como estrategia la conformación de una Red de Centros Universitarios y un Sistema de Enseñanza Media Superior bajo un modelo departamental con carácter matricial y programas semiflexibles, administrados por créditos, en el que se establecen nuevamente los ciclos semestrales, con la sustitución del Modelo Napoleónico de Escuelas y Facultades.

Acorde a estas reformas, en el mes de mayo de 1994 la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de Ciudad Guzmán, desaparece para dar origen al Departamento de Producción Animal, el cual ofrece la carrera la Médico Veterinario Zootecnista, quedando adscrito a la División de Ciencias Biológicas del Centro Universitario del Sur. El modelo académico administrativo adoptado por dicho Centro, surge como todos los demás centros de la Red Universitaria de Jalisco del modelo presentado para su aprobación, por la Comisión Especial para la Descentralización, al H. Consejo General Universitario en octubre de 1993.

A partir de mayo de 1994 se concluye con los grupos que cursaban bajo el Plan de Estudios vigente, para que a partir de septiembre de 1996 en el ciclo escolar 1996 "B", se iniciara con el Plan de Estudios administrado por un sistema de créditos que es el que actualmente se cursa.

3. Marco Teórico

La economía mexicana cuenta con un sector primario donde es incluida la ganadería que tiene un alto grado de participación en el producto interno bruto. Si consideramos al Estado de Jalisco como una entidad eminentemente agrícola y ganadera, podemos mencionar que la misma ocupa los primeros lugares en producción de aves (huevo y carne), leche, carne de bovino y cerdo entre otras. Sin embargo, la actividad ganadera durante los últimos años se ha visto seriamente afectada, primero por la apertura comercial internacional, luego por las altas tasas de interés que no han permitido la inversión y los fenómenos meteorológicos (sequías o inundaciones) que han mermado la producción.

Estas actividades pecuarias que sustentan el estado de Jalisco, si bien prosperan, no son lo suficientemente halagüeñas para comenzar a manejar su salida a otros mercados, lo que implica mayores retos en este nuevo milenio y la búsqueda de alternativas que activen este sector que representa el lugar de inserción de los educandos de esta profesión.

Así pues, el sector pecuario permite la inserción en distintas áreas de trabajo, lo que exige un ejercicio profesional eficiente, actualizado y de calidad, motivos fundamentales para el inicio ésta investigación.

4. Perfil del egresado de Médico Veterinario y Zootecnista

El perfil de egreso para el Médico Veterinario Zootecnista de nivel licenciatura, se define a partir de las capacidades de que dispone el egresado y se expresa del modo siguiente:

El egresado de la carrera del Médico Veterinario Zootecnista será capaz de:

- Incorporarse al sector agropecuario y de salud, atendiendo los problemas relativos a la salud pública, sanidad animal, producción de alimentos de origen animal y materias primas.
- Aprovechar al máximo las cualidades productivas de los animales en beneficio del hombre, reduciendo las enfermedades que éstos pueden transmitirle.
- Prevenir, diagnosticar y combatir las enfermedades de los animales, especialmente las transmisibles.
- Promover el suministro de materias primas pecuarias a la industria.

Perfil ocupacional, actual, del Médico Veterinario Zootecnista:

- a) Diagnósticos clínicos en las áreas de patología, parasitología, microbiología y bioquímica clínica entre otras.
- b) Nutriólogo en especies animales convencionales y no convencionales
- c) Mejoramiento genético en las diferentes especies
- d) Reproducción e inseminación artificial
- e) Administrador de empresas agropecuarias
- f) Clínica de pequeñas y grandes especies
- g) Inspección sanitaria de productos y subproductos de origen animal (industria alimentaria)
- h) Inspección sanitaria de rastros y expendios de productos cárnicos y lácteos.
- i) Proyección y ejecución de proyectos de producción y salud animal en sectores oficiales y privados.
- j) Auxiliar técnico en la comercialización de productos farmacéuticos e insumos para la producción pecuaria.
- k) Asesor técnico en las diferentes figuras jurídicas de productores pecuarios
- l) Docente en escuelas técnicas agropecuarias y afines a la profesión
- m) Investigación en el área agropecuaria.
- n) Auxiliar en el diseño de edificios e instalaciones para animales.

Por su parte, la Asociación Nacional de Escuelas y Facultades de Medicina Veterinaria y Zootecnia y el Consejo Nacional de Educación Veterinaria presentan una perspectiva diferente en torno a las funciones propias del egresado y su ejercicio profesional.

5. Perfil del Médico Veterinario y Zootecnista para América Latina.

El Médico Veterinario Zootecnista es el profesional que, en función del mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano sustentable, imbuido de un espíritu ético, científico y humanístico, es capaz de ejecutar acciones tendientes a la prevención, planificación y resolución de la problemática planteada en los diferentes ámbitos de la realidad sociocultural y su medio, con relación a todo lo que directa o indirectamente esté relacionado con las especies animales. Este profesional cuenta con conocimientos fundamentales que abarcan los ámbitos de las ciencias veterinarias y la mayor competencia técnica en sectores específicos de las mismas.

Entre las actividades generales y específicas propias de su ejercicio profesional, se destacan:

- La salud y producción de especies animales convencionales y no convencionales.
- La tecnología y protección de los alimentos.
- La promoción y preservación de la salud pública.
- La preservación del medio ambiente.
- La administración pública y privada de los sistemas sanitarios de producción y servicios relativos a prácticas.
- La investigación y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos.

6. Misión y visión actual de la Carrera de Médico Veterinario y Zootecnista de la Universidad de Guadalajara.

Misión actual

El Departamento de Producción Animal, como parte del Centro Universitario del Sur, tiene la misión de coadyuvar al desarrollo del país a través de la formación de recursos humanos en el área de la Medicina Veterinaria y Zootecnia, proponiendo a través de la investigación alternativas para satisfacer las necesidades de alimentos de origen animal, preservar nuestros inventarios ganaderos y colaborar para lograr la salud de nuestra comunidad.

Visión al 2010 del Departamento de producción animal

Se nos reconoce en el año 2010, como una área que contribuye al desarrollo pecuario del Sur de Jalisco, mediante la formación de recursos humanos capacitados científicamente para proponer alternativas de desarrollo y solución a los problemas relacionados con la producción y sanidad animal, así como la salud pública considerando los factores sociales, culturales, ambientales, económicos y políticos.

7. Objetivo actual de la profesión del Médico Veterinario y Zootecnista.

Formar ética, técnica y científicamente, Médicos Veterinarios Zootecnistas capacitados para analizar y proponer alternativas de desarrollo sustentable o solucionar los problemas relacionados con la producción animal, así mismo, se pretende preservar la sanidad animal y la salud pública, considerando los factores sociales, políticos, económicos y ecológicos.

8. Definición del proyecto de seguimiento a egresados y elementos para el análisis

Presentación del Proyecto

Los estudios de seguimiento de egresados se realizan en muchas otras Instituciones de Educación Superior, y el objetivo fundamental de estos es *vincular el mundo educativo con el mundo de trabajo y de esa forma retroalimentar los diseños curriculares de la carrera*. Sin embargo, para el Centro Universitario del Sur este primer seguimiento realizado permite conocer la ubicación, desempeño, desarrollo profesional y necesidades del egresado, con el fin de adecuar los planes de estudio para una mejor realización profesional.

Otro de los objetivos fundamentales de este tipo de estudios, es analizar los requerimientos de actualización concernientes al perfil ocupacional y, de esa forma, buscar en los egresados una mayor capacitación para el desempeño de sus actividades profesionales cotidianas, y así articular a la institución con una serie de nuevas realidades que mejoren la planeación de los procesos y consolidación de las instituciones educativas.

Cabe destacar que con la globalización se ha hecho más complejo el proceso de formación profesional y, por ende, la inserción del profesionista al mercado laboral.

La perspectiva de planeación que se considera fundamentalmente como más integradora en relación con el objeto de estudio de esta investigación, que va orientada a proponer un modelo curricular innovador, que enfatice no sólo en los aspectos de formación profesional (producción, prevención, epidemiológico, clínico y de valores), para que los profesionales no solo resuelvan con pertinencia la problemática de producción animal, sino también en el desarrollo de las competencias profesionales surgidas desde el capital sociocultural y simbólico que los egresados construyen a partir de su historia de vida familiar y en su trayecto escolar, siendo aspectos que pueden conducir a una mejor inserción en el mercado laboral de la Medicina Veterinaria.

9. Hipótesis

El plan curricular de la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista del Centro Universitario del Sur, cubre de forma parcial, las demandas del mercado laboral en las que se desarrollan los egresados, debido a la falta de inserción a la red de valor. Sin embargo, la globalización obliga a las instituciones de educación superior a replantear los contenidos programáticos en función de las demandas sociales.

10. Objetivo de la Investigación

La presente investigación busca alcanzar los siguientes objetivos:

1. Realizar el seguimiento de egresados para observar su perfil ocupacional.
2. Detectar las necesidades de actualización profesional a través de indicadores de desempeño para los egresados de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia.
3. Valorar y detectar habilidades y conocimientos adquiridos, y si éstos satisfacen la práctica profesional, y/o detectar áreas donde se requiera mayor apoyo para el mejor desarrollo del ejercicio profesional.
4. Buscar, a partir de esta información, las modificaciones al diseño curricular con base en la experiencia de los egresados de las últimas siete generaciones (1997-2000).

11. Metodología

El presente estudio se realizó en el Centro Universitario del Sur, en la carrera de Médico Veterinario Zootecnista, dependiente del Departamento de Producción Animal, de la División de Ciencias Biológicas.

11.1 Área geográfica de estudio

El sondeo realizado abarcó, geográficamente, el área Sur y Suroeste del Estado de Jalisco donde se encuentran los siguientes municipios: Zapotlán el Grande, Tuxpan, Autlán de la Grana, Tamazula de Gordiano, Sayula, Zapotiltic, Tuxcacuesco, Tolimán, San Gabriel, El Grullo, Zapotitlán de Vadillo, Zacoalco de Torres, Mazamitla, La Huerta, Cihuatlán, Tomatlán, Tonaya, Amacueca, Gómez Farias, Manuel M. Diéguez y Jilotlán de los Dolores, Casimiro Castillo, Cuautitlan.

Tipo de estudio, descriptivo, analítico y transversal.

11.2 Diseño de la investigación

se consideraron 7 generaciones (24ava-30ava). las cuales sumaban 84 egresados, y todas éstas cubrieron el mismo plan de estudios y la misma modalidad de semestres ampliados, obteniéndose un tamaño de muestra de 71 individuos con un intervalo de confianza del 95% (*Stats* versión 5). Esto de acuerdo a la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Z^2 pq + N e^2}$$

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

p = Proporción

q = Precisión

Z = Confianza

e = error

La población o universo del trabajo, está representada por la promoción de egresados en el periodo de tiempo de 1996 al 2000, las generaciones constan de 84 egresados en su totalidad. Para calcular la muestra, se tomó como modelo la tabla de valores iniciales que presenta la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

11.3. Estrategias para la recolección de la información

En dicho estudio participaron nueve profesores a quienes se les asignó un número de generaciones y una cantidad de egresados para elaborar dicho trabajo. Apoyados por alumnos y egresados de la Carrera, los cuales tenían referencias de la ubicación de las personas por encuestar. Por otro lado, no obstante a la ausencia de un directorio de egresados actualizado en la dependencia, se accedió a la información de la totalidad de las generaciones (30) para observar el seguimiento; los mismos datos se obtuvieron de las últimas siete generaciones (24va - 30va generación).

Debido a la dispersión de los egresados por encuestar, se emplearon tres formas para obtener la información: 1) solicitud de informes mediante llamadas telefónicas, 2) encuestas directas y 3) envío de encuestas a través de estudiantes originarios del lugar.

Se logró concentrar información suficiente para hacer el análisis de datos y procesamiento, y luego vaciar y concentrar dicha información mediante el Software SPSS (*Statistics Package for Social Sciences*), valorando con esto el perfil ocupacional, la movilidad profesional y las necesidades de actualización que para Medicina Veterinaria se demandan.

11.4. Instrumentos para la recolección de la información

La información fue recabada a través de un cuestionario o encuesta con 81 reactivos abarcando diferentes áreas o aspectos (anexo 1).

11.5. Para llevar a cabo el trabajo, se aplicó una encuesta en la que se consideran nueve dimensiones que se mencionan a continuación:

1. Rasgos generales del egresado.- Información sobre sus características sociales: género, edad, estado civil y lugar de nacimiento.
2. Origen sociofamiliar del egresado.- Aquí las variables fueron escolaridad y ocupación del padre o jefe de familia; tamaño de la empresa en donde trabajó; monto del ingreso familiar y forma en que el alumno se sostuvo en sus estudios.
3. Trayectoria educativa del egresado.- Se tomó en cuenta el régimen jurídico y ubicación de la institución educativa de procedencia; también se cuestiona sobre los años del plan de estudios, si realizó el servicio social, la condición de titulación y años en que se tituló. Se preguntó también sobre los motivos para elegir la Institución y carrera y sobre la continuidad de formación posterior al egreso, como son: especialidades, maestrías u otros (cursos, seminarios, etc).
4. Incorporación al mercado laboral.- En esta dimensión se trata de ubicar al egresado en su trabajo durante la carrera; conocer el número de horas que laboraba por semana y, sobre todo, la coincidencia de dicha labor con sus estudios de licenciatura. Otro aspecto cuestionado fue la búsqueda de empleo al terminar sus estudios: si tenía, si buscó, cuánto tiempo tardó en obtenerlo, como lo consiguió, qué requisito tuvo mayor relevancia para conseguirlo y qué otros factores influyeron. Se trató, al mismo tiempo, de que los que ya tenían empleo al egresar comentaran sobre la posición y puesto que ocupaban así como el régimen jurídico y tamaño de la empresa en donde laboraba, su tipo de contratación y la coincidencia de ese trabajo con sus estudios.
5. Tasa de ocupación y desempleo abierto.- Esta variable trata de conocer la posición y puesto actual en su trabajo (sin importar el tiempo de haber egresado), e igual que el anterior aspecto, conocer el tamaño de la empresa, tipo de contratación y coincidencia del trabajo con lo que estudió.
6. Ubicación en el mercado de trabajo.- Las variables a considerar se relacionan con los aspectos anteriores, aunque la intención es conocer si ha mejorado su situación actual respecto a la que tenía al momento de egresar o incluso saber si tiene algún empleo extra, etc.
7. Desempeño profesional.- Se trata de conocer su satisfacción respecto a: trabajo y coordinación en equipo, realización de ideas propias, ambiente laboral, salario y posición jerárquica alcanzada, entre otras. También se cuestionó sobre las exigencias que tienen en su desempeño profesional cotidiano tales como: preparación, aspectos personales y actualización.

8. Opinión sobre la formación profesional recibida.- Principalmente en aspectos de capacitación, análisis de trabajo en equipo, vinculación y desenvolvimiento en situaciones difíciles de trabajo. También se le preguntó sobre los contenidos curriculares, habilidades y conocimientos aprendidos.
9. Valoración de la Institución.- Aquí se pregunta sobre las recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional y los aspectos del plan de estudios que se deben actualizar. Así mismo, la evaluación que ellos hacen sobre la organización académica y el desempeño institucional.

12. Resultados y discusión del estudio

La carrera de Médico Veterinario Zootecnista de Ciudad Guzmán, cuenta con 592 egresados hasta Marzo del año 2000, egresando la primera generación en el año de 1985. Esta investigación se realizó con las últimas siete generaciones de egresados (24va -30va); la última egresó en marzo de 2000.

Después de aprobado el instrumento para recolectar la información, ésta se aplicó personalmente a los egresados en sus domicilios y centros de trabajo, en municipios del sur y suroeste de Jalisco y otros Estados.

El trabajo se desarrolló durante los meses de agosto del 2000 a enero del 2001. La captura y procesamiento de los datos arrojados por las encuestas se realizó utilizando el programa de computo SPSS (*Statistics Package for Social Sciences*).

I. Datos generales y antecedentes familiares

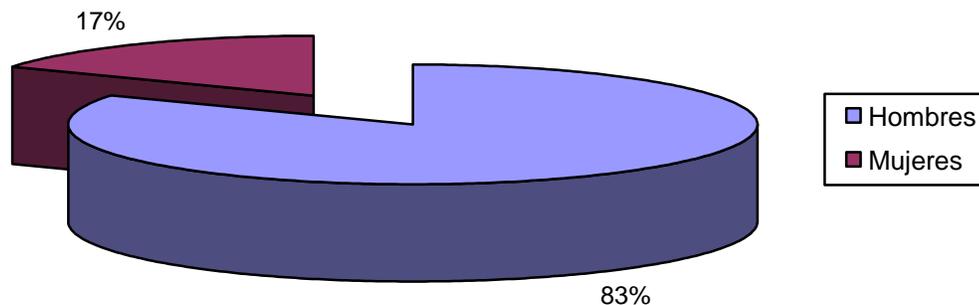
Datos Generales

Mediante esta información podemos tener una perspectiva de las tendencias que tienen los egresados al iniciar su inserción en el aparato productivo de acuerdo a los aspectos socioeconómicos, políticos y culturales en donde se han desenvuelto, obedeciendo a aspectos geográficos que, en cierta forma, han influenciado el vocacionamiento de las actividades pecuarias.

Género

El estudio muestra que 59 (83%) de los encuestados son del sexo masculino y 12 (17 %) son del sexo femenino. Cabe mencionar que en dos generaciones no egresaron mujeres; sin embargo, también se observa, que en generaciones posteriores, se incrementó el nivel de incorporación de la mujer en ésta profesión dado que muchas de las actividades a desempeñar son inherentes a la capacidad y calidad de trabajo del sexo femenino. En ningún momento el género es restricción para cursar la carrera y desempeñarse profesionalmente (gráfica 1).

Gráfica 1. Egresados de Medicina Veterinaria y Zootecnia según género

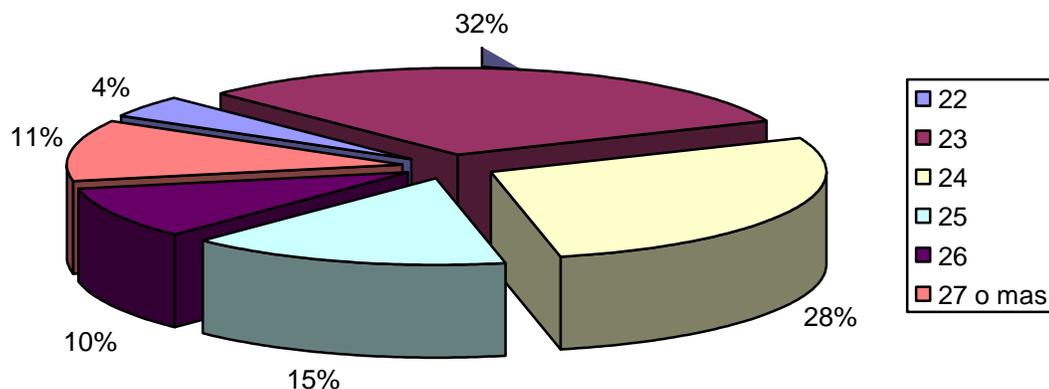


Edad

Se observa que la edad promedio de los egresados de las siete generaciones analizadas fue de 26 años, lo que equivale a un 88% de los 71 encuestados y el 12% (8) fueron menores a la edad mencionada. Este factor es común ya que una gran mayoría de los que ingresan a esta carrera provienen del medio rural en donde difícilmente pueden terminar el bachillerato antes de los 18 años.

Las observaciones realizadas nos permiten inferir que en ésta carrera la edad no es una limitante para su ingreso, y muchos de los egresados ya realizaban actividades de índole pecuaria, que en cierta forma los induce a ingresar a la carrera por las vivencias y experiencias que han tenido en el transcurso de su vida cotidiana (gráfica 2).

Gráfica 2. Egresados según edad al terminar la carrera.



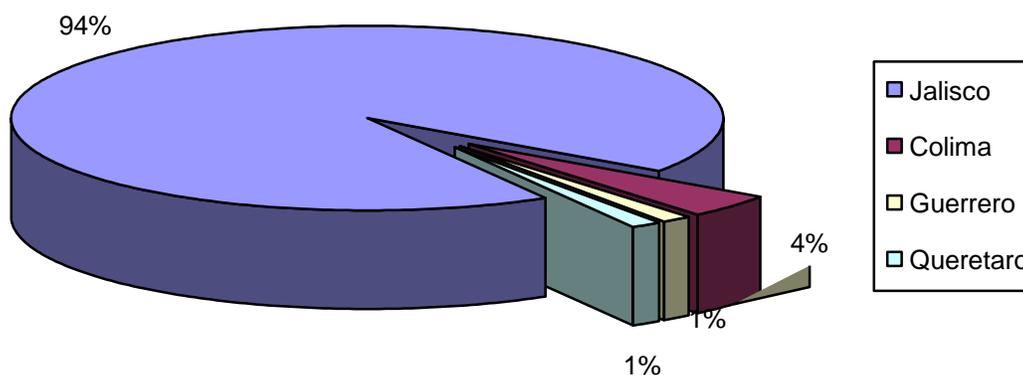
Estado civil

De las siete generaciones que comprendió la encuesta, se observa que el 58% (41) manifestaron encontrarse solteros y sólo el 42% (30) son casados (hombres y mujeres).

Lugar de nacimiento

Se observa que el 94% de los egresados (66) pertenecen al Estado de Jalisco y, de éstos, la mayoría provenían de las zonas Sur y Costa; los restantes provenían de otras Entidades federativas como son Colima con 4% (3) y los Estados de Guerrero y Querétaro con 1% (1) cada uno. Este resultado muestra que la descentralización de la Universidad de Guadalajara hacia el interior del Estado permitió una mayor cobertura de la educación superior, y el Centro Universitario del Sur está cumpliendo con el objetivo que el Estado le encomendó (gráfica 3).

Gráfica 3. Egresados según Entidad de origen



Según su origen, la mayor cantidad de estudiantes provienen de los siguientes municipios: Zapotlán el Grande, Tamazula de Gordiano, Tuxpán, Sayula y Autlán de Navarro, así como 14 municipios más de las regiones Sur y Costa del Estado. Ciudad Guzmán, por su parte, se ha convertido en un polo de desarrollo educativo permitiendo que estudiantes que anteriormente no tenían la posibilidad de acceder a una preparación profesional vean en esta carrera una alternativa real y más cercana a su lugar de origen.

Escolaridad y ocupación del jefe de familia

Las características familiares de los egresados están relacionadas con actividades inherentes a la zona geográfica anteriormente mencionada, en donde la mayoría de estos hogares desarrollan actividades agropecuarias importantes no obstante los contrastes sociales, tecnológicos, económicos entre otros, que se manifiestan entre los productores.

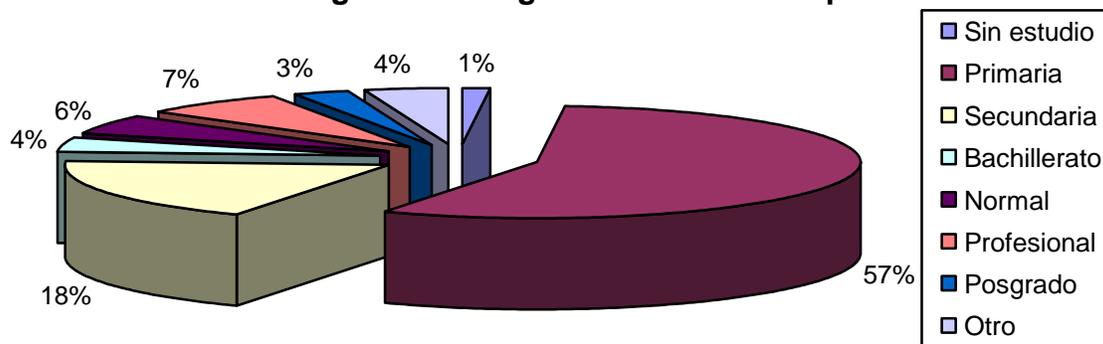
En la Región Sur existe una mayor modernización en el sector agropecuario y en la Región Costa, con más baja densidad de población, se observan recursos mal explotados con tendencias a otras actividades que no permiten el desarrollo del sector primario por falta de tecnologías aun teniendo recursos potencialmente disponibles, esto trae consigo una desintegración de las cadenas productivas en éstas regiones.

Escolaridad del padre del egresado

En la encuesta se encontró que el nivel de estudio de los padres es del 57% en educación básica, 18% cuenta con estudios de secundaria y el 26% de bachillerato hasta estudios de Posgrado; lo que implica bajas oportunidades para los jóvenes, o una posible falta de exigencia y apoyo de los padres hacia los egresados por no contar ellos con formación escolar y no considerarla necesaria.

La preparación del padre de familia puede tener una influencia directa sobre la educación del profesionista egresado, dado que muchos de éstos, no continúan estudios por la necesidad de incorporarse a la fuerza de trabajo y, algunos otros, regresan a su lugar de origen, lo que en muchas ocasiones los aísla de la preparación y actualización por no contar con los medios y condiciones necesarias para ello (gráfica 4).

Gráfica 4. Egresados según escolaridad del padre



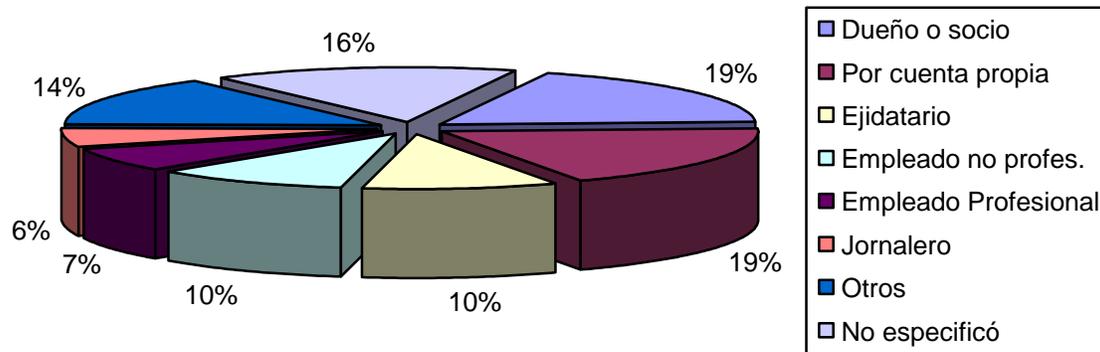
Egresados según empleo del padre

Respecto a la actividad que desarrollan los padres, es de observar que éstos, por su grado de preparación, desempeñan actividades que no permiten un adecuado sostenimiento de muchos de los educandos, característica que los hace dependientes o independientes con respecto a los recursos económicos, limitando así el desarrollo profesional potencial de muchos de ellos.

En la gráfica 5 observamos que el 19% de los padres son socios o dueños de empresas lo mismo se observa para padres que trabajan por cuenta propia no

profesionales, el 15% no especificó nada en la encuesta y el 20% son empleados no profesionales, en su mayoría ejidatarios.

Gráfica 5. Egresados según empleo del padre.

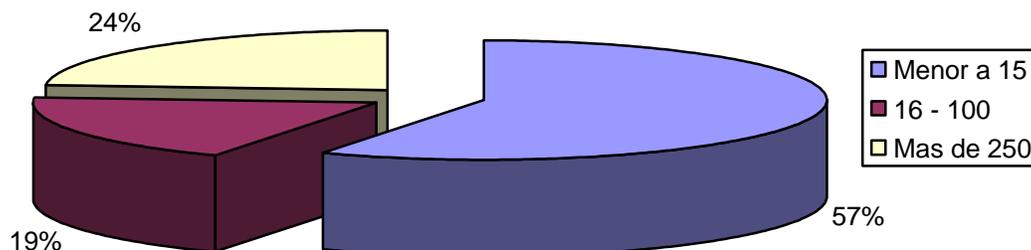


Con respecto a esto, se observa que el 35% de los padres de los encuestados desempeñan actividades en las que se requieren conocimientos y capacitación ya que estos son directores o empleados profesionales, y el 75% restante se desempeñan por cuenta propia en actividades artesanales, asalariados y agropecuarios (gráfica 5).

Tamaño de la empresa

El 57% de los padres de familia de los egresados ocupan su tiempo en pequeñas empresas (menores a 15 empleados), el 19% trabaja en empresas medianas (hasta 100 empleados) y el 24% labora en empresas mayores (200 empleados). Estos datos están muy relacionados con el grado de educación de los papás, ya que 30 de los 34 encuestados laboran en empresas menores de 15 empleados, siendo prácticamente empresas familiares muy típicas del sector agropecuario (gráfica 6).

Gráfica 6. Tamaño de empresa donde labora el padre del egresado.



Datos socioeconómicos

La mayoría de alumnos provienen de zonas rurales, en las cuales la fuente de empleo y los salarios son bajos, además de ser familias numerosas; el 57% obtienen en promedio, salarios no mayores de \$ 80.00 diarios y un 32% salarios no mayores a \$130.00 por jornal y el 11% no contestaron.

Monto mensual

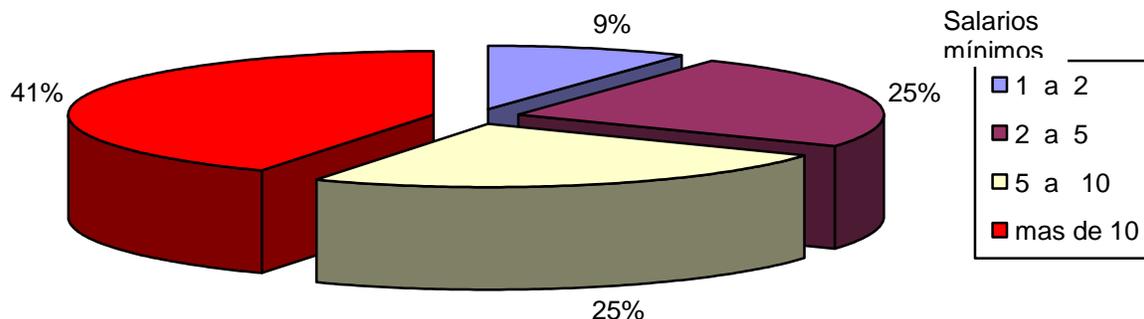
En forma estratificada se observan los siguientes resultados: el 32% de los padres de los egresados perciben salarios menores a \$4,000.00, el 26% perciben de \$4,000.00 a \$ 8,000.00, el 18% perciben de \$ 8,000 a \$12, 000.00 y el 21% más de \$12,000.00 pesos mensuales respectivamente y el 3% no dio información.

Si se toma la media* como medida de tendencia central, se observa que el 53% ganan apenas \$266.00 pesos diarios. Pero partiendo de la realidad, se conoce que en el medio rural sólo pueden ganar de \$70.00 a \$100.00 diarios, y sólo trabajando todo el día es como pueden obtener de \$110.00 a \$150.00 diarios.

Salarios por ingreso familiar

Los escasos ingresos de los padres generan la necesidad en muchas ocasiones de que otros miembros de la familia (la madre y de 1 a 3 hermanos) aporten, en parte, recursos económicos para su sostenimiento y, en ocasiones, que el alumno dedique parte de su tiempo en buscar otras alternativas para percibir los ingresos que le ayuden a mejorar su calidad de vida como estudiante, rompiendo el concepto de que el estudiante es de tiempo completo y limitando así el grado de calidad en su preparación (gráfica 7).

Gráfica 7. Egresados según monto del ingreso familiar.

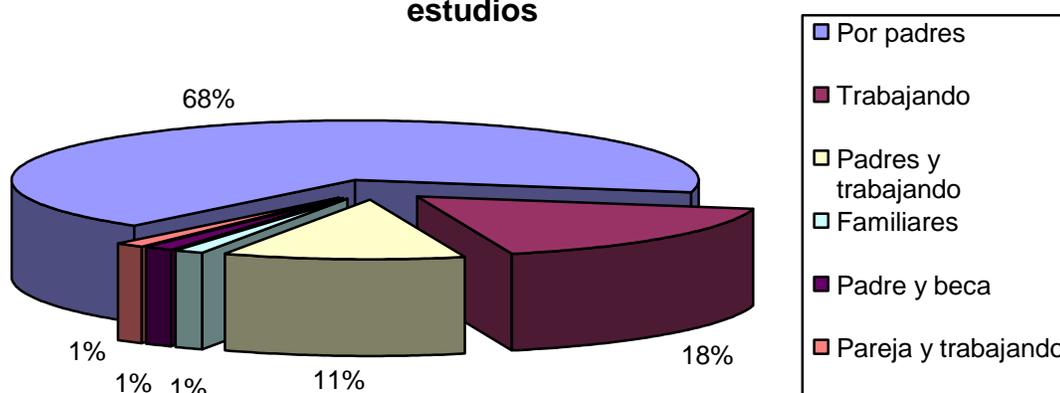


* El salario considerado es de \$36.00 M.N. en el año 2000.

Forma de sostenerse durante sus estudios

Uno de los grandes problemas para estudiar fuera de casa es la carencia de los recursos económicos para lograr, al menos, lo mínimo indispensable que permitan una tranquilidad en el estudio, lo cual es una limitante muy significativa en las comunidades rurales y esto se manifiesta de muchas maneras. Al respecto, el 68% de los encuestados se mantuvieron con los recursos proporcionados por sus padres y familiares, mientras que el 18% tuvo necesidad de trabajar y el 11% realizaron actividades que les permitieran mayores ingresos; el 3% recurrieron a una beca o ayuda por parte de su pareja (gráfica 8).

Gráfica 8. Egresados según forma de sostener sus estudios



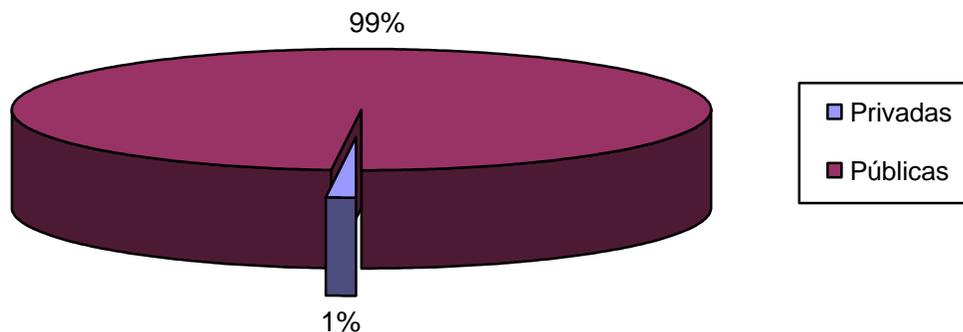
Mediante ésta información se tiene una perspectiva de las tendencias de los egresados al iniciar su inserción en el aparato productivo de acuerdo a los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales de las redes sociales donde se han desenvuelto y bajo aspectos geográficos que, en cierta forma, han influenciado el vocacionamiento de las actividades pecuarias.

II. Estudios de bachillerato o equivalente

Régimen jurídico de la institución y ubicación geográfica de la misma

El 99% de los egresados provenían de bachilleratos públicos y el 1% de escuelas privadas (equivalente al bachillerato). De los mismos, el 96% realizaron sus estudio de bachillerato en los Estados de Jalisco, 3% en Colima y 1% en Guerrero (gráfica 9).

Gráfica 9. Origen de los egresados según tipo de escuela



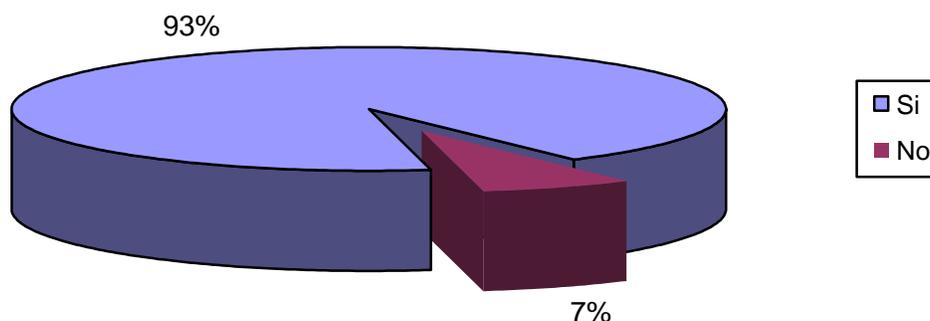
Así mismo, hombres y mujeres eligieron la opción de estudiar en una Institución Pública el 90% y sólo el 10% eligieron una diferente a ésta.

III. Estudios de licenciatura

Plan de estudios, servicio social y titulación

Con respecto a la carrera, el 100% de los encuestados llevaron un plan de estudios de 10 semestres, y de ellos el 93% realizó servicio social mientras que el 7% aún no lo han concluido. La totalidad de mujeres tienen el servicio social terminado y el 7% de los hombres no lo han realizado (gráfica 10).

Gráfica 10. Egresados que realizaron el servicio social.



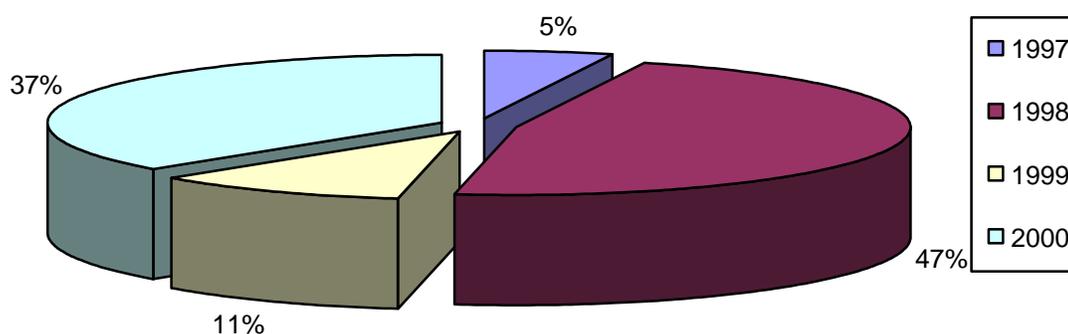
La eficiencia terminal es un indicador que permite evaluar un criterio de calidad y pertinencia del programa educativo y, con respecto a ello, resulta que el 30% están titulados y el 70% no lo está; es en las últimas cuatro generaciones en donde se observa que el porcentaje de titulación ha disminuido. Esto determina la necesidad de ofrecer alternativas de titulación que permitan una mayor flexibilidad

y que, desde su lugar de origen o trabajo, puedan realizar la labor respectiva que les permita lograr la titulación.

Se observa que el 29% (17) de los varones están titulados y un 71% (42) no lo está; un 36% (4) de las mujeres están tituladas y el 64% (7) aún no.

En la gráfica se observa que el mayor número de titulados se dio en los años 1998 y 2000, fechas correspondientes al tiempo en que se ofertaron los seminarios de titulación (gráfica 11).

Gráfica 11. Egresados según fecha de titulación



IV. Elección de institución y carrera

Al haber realizado su descentralización (en 1980), la Universidad de Guadalajara permitió que se ofertara la carrera de Médico Veterinario y Zootecnista en dos sedes: Ciudad de Guadalajara (1964) y en Ciudad Guzmán (1980) respectivamente. Esto permitió que el 87% de los encuestados eligieran a esta Institución como primera opción y tan sólo el 13% como segunda.

Al posibilitar la educación fuera de la zona metropolitana, muchos que eligieron esta Institución pudieron trasladarse, en ocasiones o a diario, desde su lugar de origen, permitiendo una forma más económica de subsistir como se demostró anteriormente en donde más del 60% de los padres de los egresados tenían bajos ingresos.

¿La carrera estudiada fue la elegida?

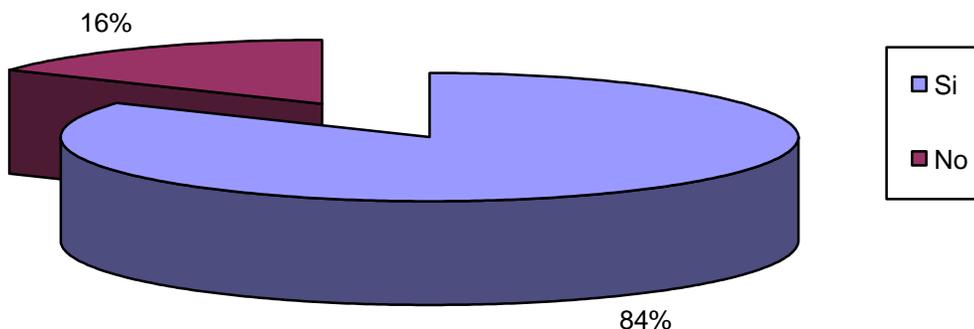
De las 71 encuestas sólo 68 respondieron a esta pregunta y, de éstos, un 84% manifestó la elección de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia como primera opción y el 16% como segunda (gráfica 12).

En cuanto al género de los encuestados, el 88% de los varones dijeron que la carrera del Médico Veterinario y Zootecnista había sido su primera opción mientras que un 12% (7) no lo fue.

La tendencia de ingreso a la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia se ha mantenido constante (40 alumnos por semestre); sin embargo, en el año de 1995 la demanda decreció posiblemente por el deterioro que tuvo el sector primario debido a políticas gubernamentales equivocadas y a la poca actividad por desarrollar de los egresados (Gobierno de Salinas de Gortari 1988-1994); así mismo, la amplia apertura que tuvo el Centro Universitario al ofertar otras carreras jugó un papel determinante en esta situación .

En lo referente a los alumnos que ingresan a ésta carrera, destaca que la gran mayoría provienen de áreas rurales y muestran una tendencia de promedios de calificación bajos, limitando su acceso a otras carreras.

Gráfica 12. Egresados que eligieron la carrera de Medicina Veterinaria como primera opción

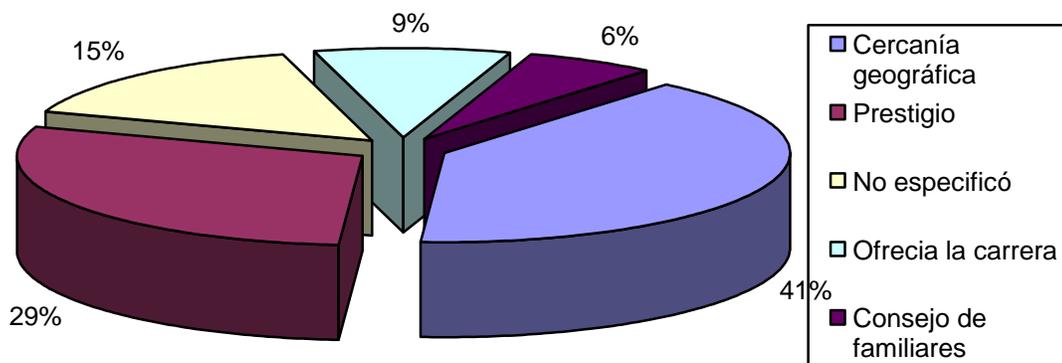


V. Razones que influyeron para elegir la Institución de educación superior en que curso su carrera.

El 41% de los egresados eligió la institución por la cercanía geográfica a su domicilio, el 29% la eligió por el prestigio de la Institución, el 15% no especificó la razón; el 9% porque el Centro Universitario del Sur ofrece la carrera, 6% por consejo de familiares y amigos y el 5% restante por la facilidad de ingreso y por orientación vocacional (gráfica 13).

La descentralización ha jugado un papel fundamental en la elección de la institución ya que la cercanía con los municipios de mayor concentración de habitantes como son: Zapotlán el Grande, Tuxpán, Tamazula, etc; permitió que los alumnos de los municipios circunvecinos se trasladaran diariamente ahorrando en hospedaje y manutención.

Gráfica 13. Egresados según motivos de elección de la institución



VI. Razones que influyeron para elegir la carrera

El 73% (52) de los encuestados eligieron la carrera por vocación a la cual hicieron mención como principio básico y el 23% (16) de los mismos tuvieron diferentes motivos entre ellos el prestigio de la institución, consejo de familiares y profesores, etc. (cuadro 1).

Los porcentajes anteriormente mencionados pueden obedecer a que la mayoría provienen de áreas rurales y, en cierta forma, se mantienen en contacto directo con una actividad inherente que, una vez egresados, les puede representar la inserción a un mercado laboral o al autoempleo.

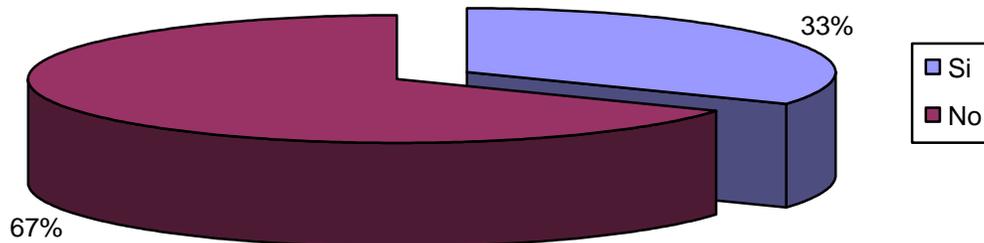
Cuadro 1. Egresados según razón para elegir la carrera

| Motivo de elección | Hombres | Mujeres | Total |
|----------------------|---------|---------|-------|
| Vocación | 41 | 11 | 52 |
| Prestigio de carrera | 4 | | 4 |
| Otros | 11 | 1 | 12 |
| No contestó | 3 | | 3 |
| Total | 59 | 12 | 71 |

VII. Continuación de la formación

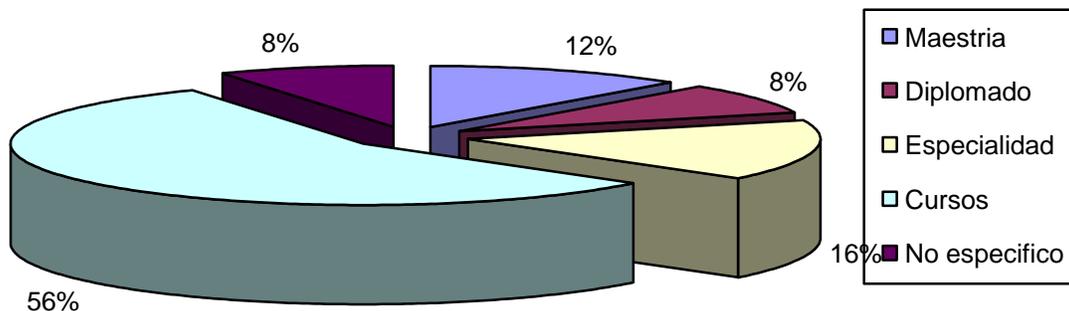
De acuerdo a los encuestados sólo el 33% optó por la posibilidad de seguir estudiando y el 67% no lo hizo. El 56% estudiaron cursos cortos, 16% estudió una especialidad y el 12% estudió maestría, el 8% diplomado y el mismo porcentaje no especificó. También se observó que un 12% de los alumnos titulados se inscribieron en un Posgrado durante el primer año después del egreso (gráfica 14).

Gráfica 14. Egresados que continuaron algún tipo de estudio.



No obstante que la actualización profesional favorece la posibilidad de mayores ingresos, en los profesionales de la Medicina Veterinaria y Zootecnia, existe un permanente rezago en este rubro debido a la necesidad de integrarse rápidamente al sector productivo y porque en muchas de las áreas de trabajo no existen las facilidades y condiciones para continuar capacitándose (gráfica 15).

Gráfica 15. Egresados según tipo de estudios que continuaron



Con relación a los porcentajes antes descritos (que atañen a la búsqueda de mayor nivel académico), se observó un bajo porcentaje de los egresados con grado de maestría (12%), particularmente aquellos que se desempeñan en el área de investigación y docencia; sin embargo, los cursos cortos, las especialidades y los diplomados, alcanzan los mayores porcentajes (80%), por lo que se percibe una preparación de transferencia y adopción de tecnologías hacia la aplicación inmediata y práctica.

Régimen de la institución que eligió para realizar esos estudios

De los egresados que realizaron estudios posteriores a la licenciatura el 81% lo hizo en una institución pública y el 19% en una institución privada; de los

que iniciaron algún tipo de estudio, 15 de ellos (65%) sí concluyeron y un 35% (8) no.

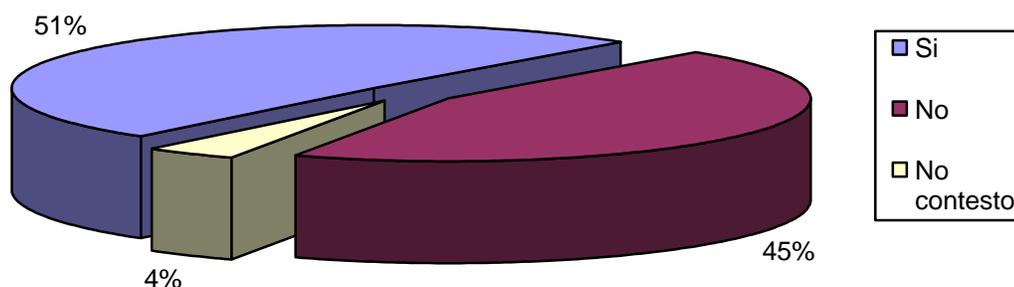
Estos datos demuestran la alta deserción que existe en la educación superior debido a los factores socioeconómicos y políticos que actualmente imperan en nuestro país.

VIII. Trayectoria y ubicación en el mercado laboral

En cuanto a la incorporación de los egresados al mercado laboral se observa que, en la medida que adquieren mayor experiencia en el desempeño de su profesión y tienen mayor posibilidad de integrarse a la vida productiva, mejoran sus expectativas de trabajo e ingreso.

La gráfica 16 muestra que el 51% (36) de los egresados que trabajaron durante el último año de sus estudios, continuaron en la misma empresa después de su egreso, con mejores puestos y nivel de percepción económica; otros se emplearon en los lugares donde prestaron su servicio social siendo una ventaja la vinculación del plan de estudios con el mercado laboral como opción de un futuro empleo, el 45% (32) de ellos buscaron opciones de trabajo hasta el término de su licenciatura.

Gráfica 16. Egresados que laboraban durante el último año de estudios



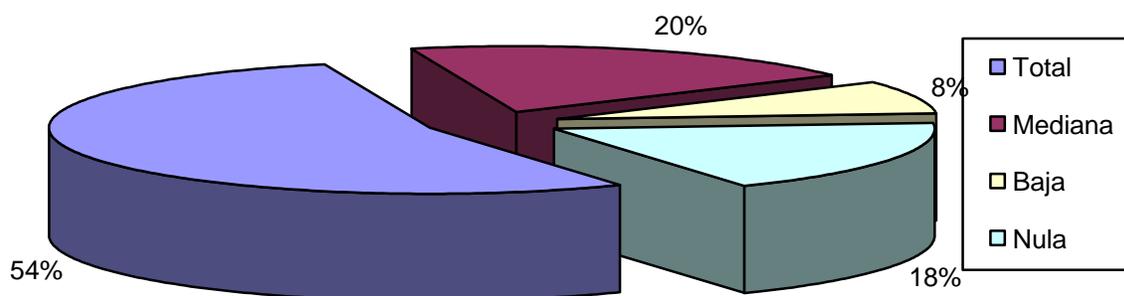
En la actividad laboral, se observa que los hijos de padres con escolaridad menor a la secundaria, se incorporaron al trabajo y no todos en el área de la profesión; esto representó un 83% (59), considerando que a menor nivel académico de los padres, es mayor el esfuerzo que realizan los hijos para integrarse al ámbito laboral.

Respecto a la coincidencia de los alumnos en el desempeño de su trabajo con sus estudios de licenciatura, se observó que el 54% (21) tuvo la oportunidad de desempeñarse en una empresa cuya actividad coincidía con su carrera; el 20% (8) tuvo mediana coincidencia y el 26% (10) tuvo baja o nula coincidencia (gráfica 17).

Los hijos de padres con escolaridad mayor a secundaria tuvieron una mediana o total coincidencia con su perfil de egreso, esto se atribuye a que los egresados no tenían tanta necesidad económica para incorporarse al primer trabajo que les ofrecieron, permitiéndoles esperar por la opción que consideraron más adecuada.

Se considera que éstos últimos resultados pueden estar influenciados por la severa crisis que ha presentando el sector pecuario en México en los últimos 15 años, ya que de los 71 encuestados, el 45% (32) no logró desempeñarse profesionalmente en su área en el último año de estudios..

Gráfica 17. Egresados según coincidencia de su trabajo con la licenciatura, en el último año de estudios.



Número de horas laboradas por semana

En cuanto al número de horas semanales que requerían laborar los egresados para su mantenimiento durante sus estudios por semana, 39 de ellos que representan el 54% señalaron que trabajan 24 hr en promedio, 29% (21 egresados) estaban por debajo de la media y 25% (18) laboraron con un horario mayor a 24 hr. Posiblemente esto coincide con la necesidad de recursos económicos que pudiesen tener los padres de los egresados; además, los padres con escolaridad menor a la secundaria laboraban en promedio 30 horas a la semana y sus hijos buscaron en menor tiempo otras alternativas de empleo (cuadro 2).

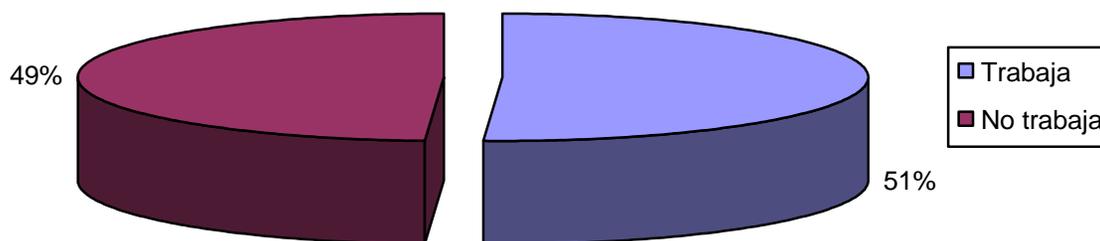
Cuadro 2. Horas que laboraba a la semana durante sus estudios

| Número de horas | Frecuencia | Porcentaje % |
|-----------------|------------|--------------|
| Menos de 10 | 7 | 18% |
| 11 - 20 | 14 | 36% |
| 21 - 30 | 9 | 23% |
| Más de 30 | 9 | 23% |

Empleo al finalizar la licenciatura

El trabajar antes de concluir la licenciatura es determinante en la relación del egresado con el medio laboral; al respecto se observa que el 51% (36) tenía empleo al concluir la licenciatura y el 49% (35) no. Esta situación facilitó el desarrollo de las capacidades y habilidades de los egresados (gráfica 18).

Gráfica 18. Egresados que tuvieron empleo al concluir sus estudios



Es importante destacar que los egresados que trabajaban antes de terminar la licenciatura, no tuvieron que enfrentarse a otras condiciones de trabajo, debido a que el empleo desempeñado era afín a su profesión.

Búsqueda de trabajo al concluir sus estudios

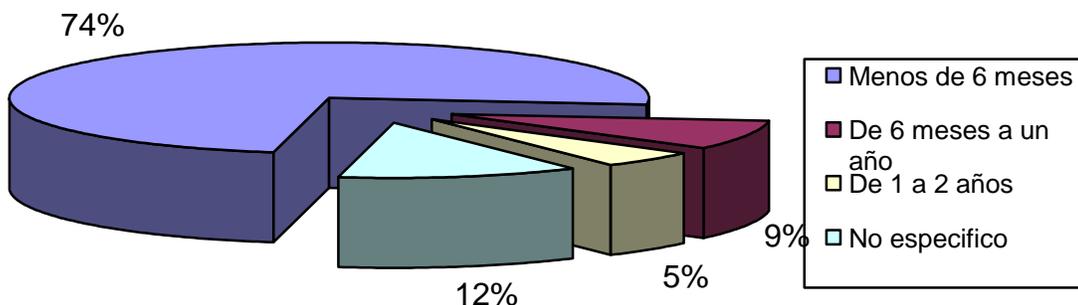
Se observa que el 55% (38) de los egresados buscaron trabajo y el 44% (31) no lo hizo.

De los egresados en los municipios de Zapotlán el Grande, Sayula y Tuxpan, buscaron trabajo en los mismos, debido a su mayor desarrollo agropecuario y, como consecuencia, mayores opciones de trabajo e implícitamente mayor competencia laboral.

Tiempo para conseguir empleo

El 74% (37) encontró trabajo en menos de 6 meses después de egresar incluyendo en éstos a los que crearon su propia empresa; el 9% (5) tardó hasta un año en incorporarse al sistema productivo; un 5% (3) tardó entre uno y dos años y el 12% (7) restante no especificó (gráfica 19).

Gráfica 19. Tiempo que tardaron los egresados en conseguir empleo.

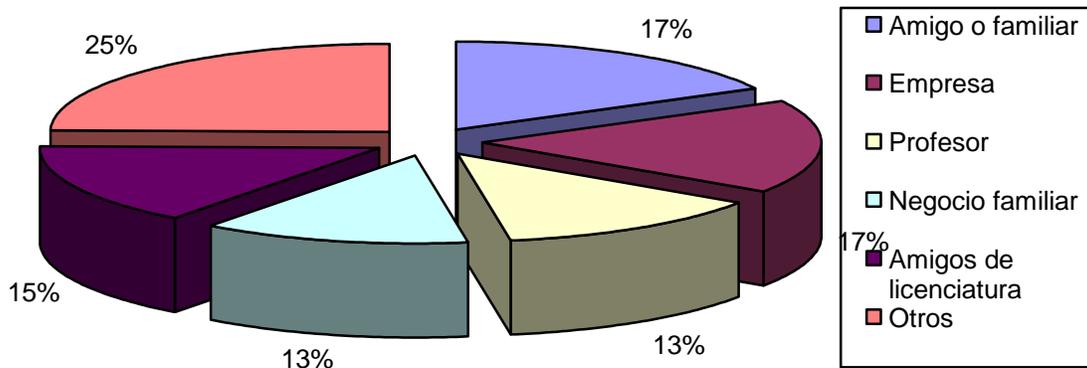


Titulados que consiguieron empleo en menos de 6 meses

El 57% de los egresados titulados consiguieron empleo antes de los 6 meses; así mismo, se encontró que los que tardaron entre 6 meses y un año en titularse fueron un 14% señalando que un 5% de éstos tuvieron dificultad para conseguir un empleo. También se muestra que coincidiendo con su perfil profesional, un 47.6% de éstos, obtuvieron trabajo antes de un año de egresados,.

Los mismos encuestados señalaron, en orden de importancia, que para conseguir empleo el 17% (8) lo hizo por recomendación de un amigo o familiar, igual porcentaje por invitación expresa de una institución o empresa, 13% (6) por recomendación de un profesor, 13% (6) por integración a un negocio familiar, y 15% (7) por recomendación de amigos de la licenciatura (gráfica 20).

Gráfica 20. Egresados según el medio utilizado para conseguir empleo

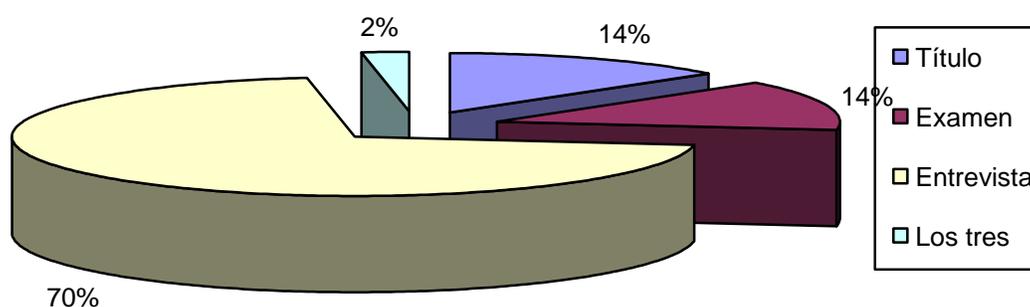


Se desprende de lo anterior que, para este mercado laboral, las redes sociales (relaciones sociales) son uno de los principales mecanismos para

conseguir un empleo; sin embargo, es necesario buscar estrategias que ayuden a promover a los egresados de la carrera y que faciliten su inserción en el mercado laboral.

Atendiendo al requisito de mayor peso para conseguir empleo, el 70% (31) menciona que fue la entrevista formal; el 14% (6) tener el título de licenciatura en Medicina Veterinaria, el 14% (6) aprobar los exámenes de selección y el 2% (1) requirió de los tres anteriores. Cabe aclarar que a ésta pregunta respondieron 44 de 71 egresados (gráfica 21).

Gráfica 21. Egresados según el requisito exigido para obtener empleo



Se observa que los hijos de padres con menor escolaridad tuvieron mayor número de requisitos o "menos influencias" para conseguir empleo, siendo la entrevista formal el criterio de mayor peso.

Influencia de factores para obtener el empleo

Uno de los factores que más influyó en la obtención del empleo fue el prestigio de la institución; al respecto, el 54% (25) de los egresados señalan la renombrada importancia de este factor; por su parte, en el 43% (20) influyó poco y sólo al 2% (1) le dificultó la obtención de algún trabajo.

Concerniente a la aceptación de la carrera en el mercado laboral los porcentajes fueron los siguientes: al 47% (21) de los egresados se les facilitó; en el 44% (19) influyó poco y en el 9% (4) lo dificultó. Es importante señalar que esta pregunta sólo la contestaron aquellos egresados que tenían un trabajo.

En cuanto a la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa, el 73% (35) de los egresados contestaron que les facilitó la obtención del empleo y el 25% (12) contestó que influyó poco y para el 2% (1) de ellos representó una dificultad.

Así mismo, la experiencia laboral previa influyó en un 49% (22) para la obtención del empleo; el 42% (19) consideran que lo facilitó y 9% (4) indicaron dificultad, ya que el empleador requería de un profesional con experiencia en un

área específica. Cabe mencionar que la edad para obtener empleo influyó poco en el 53% (23) de los egresados y al 46% (20) se lo facilitó. Con respecto al género, el 52% (22) opina que influyó poco y 45% (19) se lo facilitó; sólo el 2% (1) señaló cierta dificultad.

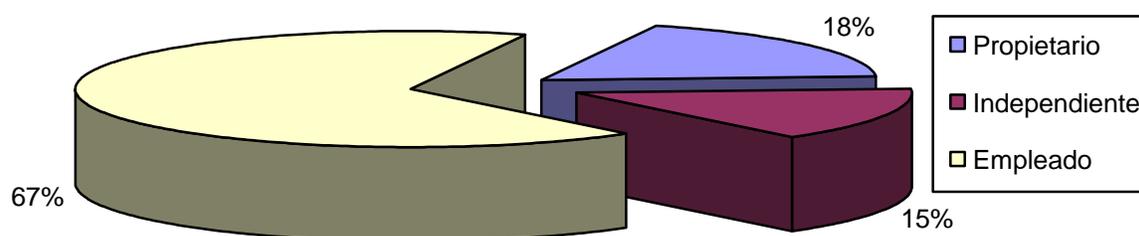
Es importante destacar la necesidad de fomentar la vinculación de la institución y la profesión con los sectores productivos, especialmente el agropecuario, con el fin de facilitar a los egresados la obtención de un empleo. Al respecto, el 54% de ellos menciona que el prestigio de la institución les facilitó conseguir el empleo; igualmente, la buena aceptación de la carrera por los empleadores influyó para que un 46% de los egresados fueran empleados. A un 73% les facilitó el empleo la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa. La experiencia, la edad y el género no fueron factores importantes en esta cuestión.

En relación con la búsqueda de trabajo una vez terminada la carrera y considerando los compromisos familiares, el 62% (23) de los encuestados opinaron que dicho factor tuvo poca influencia; al 27% (10) se lo facilitó y al 11% (4) se lo dificultó. En cuanto al dominio del área de trabajo para conseguir empleo, el 60% (18) considera que lo facilitó y el 33% (10) mencionan que influyó poco, mientras que el 7% (2) manifestó que cierta dificultad.

Características del empleo posterior al egreso

Según la relación del empleo respecto a la posición en el trabajo sólo contestaron 64 egresados número equivalente al 90% de los encuestados; de éstos, el 76% mencionaron que ya trabajaban al terminar sus estudios; el 15% se desarrollaron como propietarios de un negocio; el 18% como trabajadores independientes y el 67% como empleados. Se observa que más del 60% de los egresados se emplearon como asalariados (gráfica 22).

Gráfica 22. Egresados según relación con el empleo.

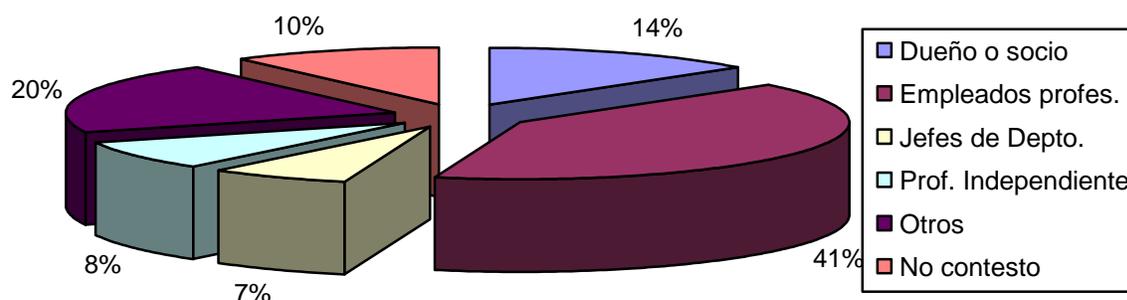


De los encuestados, cuyos padres de familia tenían primaria incompleta, se observa que tuvieron necesidad de emplearse más rápidamente; así mismo, siempre buscaron ubicarse en áreas relacionadas con su perfil profesional, fuese como empleados asalariados o en negocio propio.

Puesto inicial

Con respecto al trabajo y posición inicial que ocupaban los egresados que respondieron a la pregunta y que equivalen a 83% (59) del total de los encuestados, se observa que: el 14% (8) se desempeñaban como dueños o socios de las empresas; el 41% (24) como empleados profesionales; el 7% (4) como jefes de departamento; 8% (5) como profesional independiente y, finalmente, puestos como gerente, supervisor, vendedor, asistente, empleado no profesional y auxiliar, corresponden en total a un 20% (12). Sólo 10% se desempeña en un puesto diferente a los enumerados (gráfica 23).

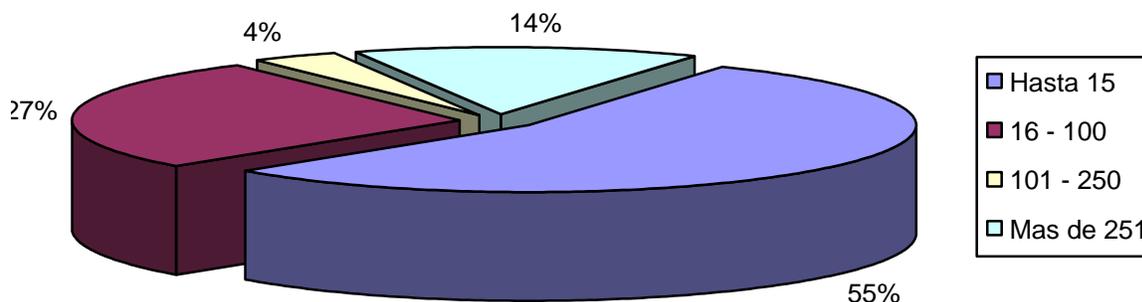
Gráfica 23. Posición inicial en el primer trabajo después de egresado



Tamaño de la empresa o institución

De acuerdo al tamaño de la empresa (número de trabajadores) donde se desempeñan los egresados, de los 55 que respondieron a la pregunta se observa que un 55% (30) laboran en microempresas (de hasta 15 empleados), mientras que un 27% (15) se emplean en pequeñas empresas (de 16 hasta 100 empleados); el 14% (8) ejercen en grandes empresas (donde laboraban más de 251 empleados) y el 4% (2) en empresas medianas (que cuentan de 101 a 250 trabajadores) (gráfica 24).

Gráfica 24. Tamaño de la empresa o institución donde laboraba el egresado.

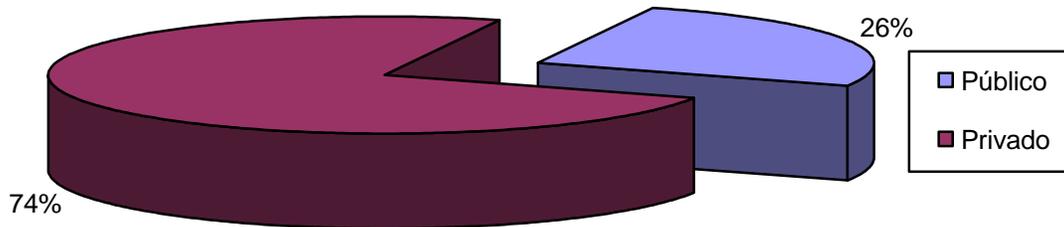


Esto confirma que los egresados tienden a crear su propia microempresa o incluso se integran en la empresa de su familia. Por otra parte, los que logran emplearse en una empresa diferente lo hacen dentro de la región; dichas son en su mayoría pequeñas empresas ganaderas o laboratorios con no más de 100 trabajadores.

Es importante señalar que la desarticulación gobierno-productor en la cual el Médico Veterinario Zootecnista gestionaba y vinculaba las necesidades y apoyos que se otorgaban para la subsistencia de éste sistema de producción, desapareció en el año de 1988, cuando asume la presidencia de la República el Lic. Carlos Salinas de Gortari. Actualmente, la irregularidad en los programas gubernamentales existentes de apoyo al sector pecuario favorece que las empresas de este ramo no establezcan compromisos con los egresados de Medicina Veterinaria, ya que de los 58 encuestados que contestaron a esta pregunta un 72% (42) fueron contratados por tiempo indeterminado, 16% (10) fueron empleados por tiempo determinado y el 12% mencionó que fue otro tipo de contrato. Sin embargo, los egresados que laboran por tiempo determinado son hijos de padres con estudios de secundaria o menor nivel, pero la misma tendencia se observa en los contratados por tiempo indeterminado ya que un 46% (27) son hijos de padres con el mismo nivel de escolaridad (secundaria), a lo cual se le atribuye su empleo con empresas privadas.

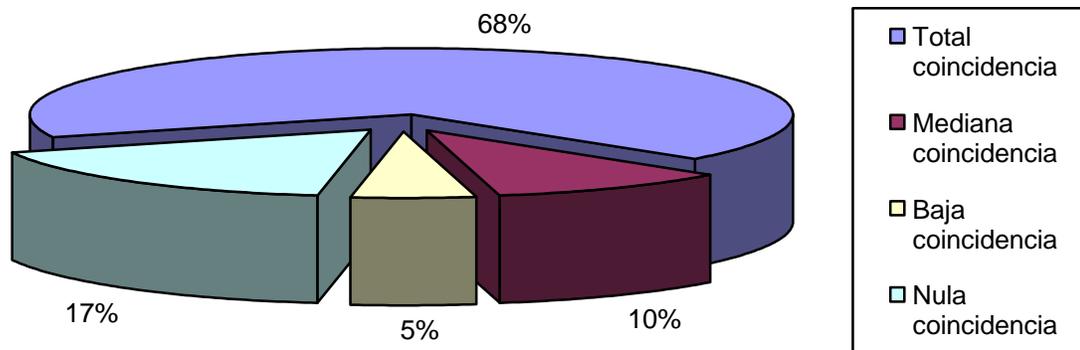
En relación al régimen jurídico de la empresa en la cual laboraban los egresados, 81% (58) la contestó y se observó lo siguiente: 74% (43) dijo trabajar en empresas privadas mientras que el 26% (15) lo hizo en empresas públicas; esto demuestra que debido a las dificultades que ha tenido el "sistema agropecuario" en los últimos años, la mayoría de los egresados se integran mayoritariamente al sector privado. Así, a partir del año 1999 cuando el sector público se contrae más que otros años, la mayoría de los egresados se ven obligados a colocarse en empresas del sector privado (gráfica 25).

Gráfica 25. Régimen jurídico de la empresa donde laboraba el egresado.



Según la coincidencia de la actividad laboral, el 68% (39) mencionan que su empleo se relacionó totalmente con los estudios realizados, el 15% (9) encontraron de mediana a baja coincidencia y 17% señalan nula coincidencia (gráfica 26).

Gráfica 26. Coincidencia de la actividad laboral del egresado con sus estudios de licenciatura.



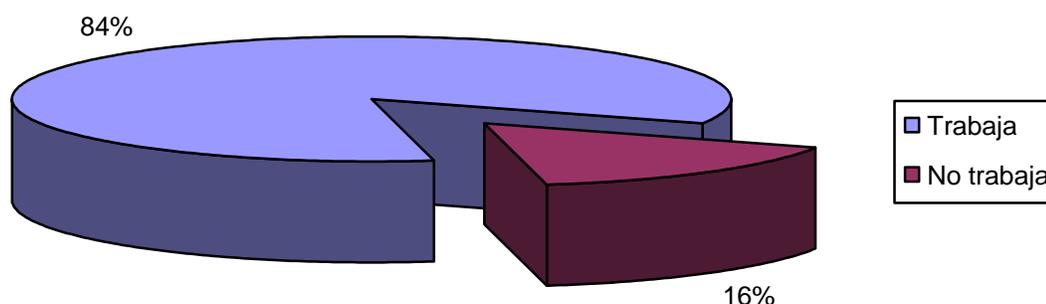
El presente estudio manifiesta que para un 33% de los egresados la carrera no era su vocación pero al no tener otra oferta educativa que se ajustara a su alcance de ingreso, optaron por ésta ya que es la que requiere menor puntaje.

También se observa que los hijos de padres con educación menor a secundaria manifiestan nula o total coincidencia con su perfil de egreso; esto se atribuye a la necesidad de que a la brevedad posible deben trabajar para no ser una carga dentro de la familia.

Empleo actual

De 71 egresados sólo contestaron 69 (equivalente al 97%) y de éstos el 84% (58) estaban empleados al momento de la entrevista y sólo el 16% (15) no contaban con empleo afín a su profesión dedicándose a actividades inherentes a la familia (gráfica 27).

Gráfica 27. Tasa de empleo de los egresados en el momento de la entrevista.



De acuerdo al análisis de resultados que arrojaron las encuestas y sus correlaciones, se denota que existe un mayor porcentaje de empleados en las zonas de mayor afluencia poblacional; por ejemplo, de 18 municipios en los que identificaron a los 69 egresados que tienen un empleo actualmente, el 46% (31) laboran en cuatro municipios: Zapotlán el Grande que cuenta con 25% (14); Tamazula con un 12% (7), Sayula 8% y Autlán con un 9% (5). Además, de los 11 egresados que respondieron no estar empleados en el ramo de su formación profesional, 9 de ellos son de estos mismos municipios. Sin embargo, se encontró una tendencia en las tres últimas generaciones en donde existe un mayor porcentaje de empleados en el área productiva.

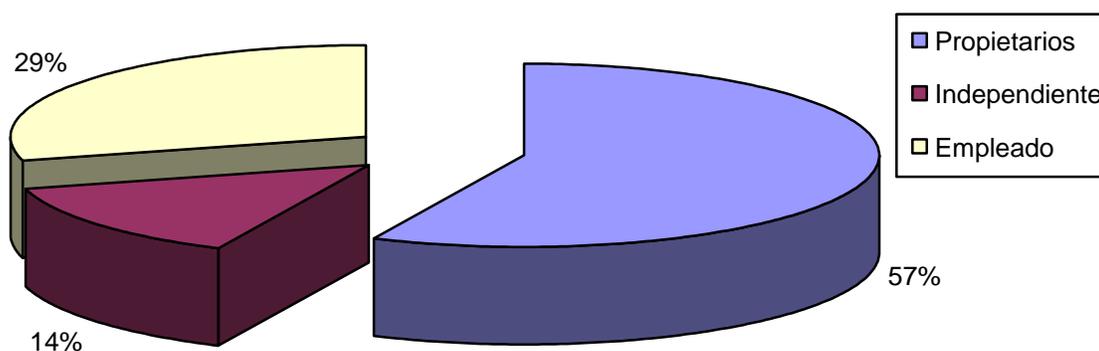
De lo anterior se deduce que en las zonas urbanas (ciudades), es en donde existen mayores facilidades para conseguir un empleo, por la concentración de un mayor número de agro-negocios y una constante dinámica económica que ha caracterizado primordialmente algunos pequeños polos de desarrollo (como son Ciudad Guzmán, Tuxpan, Tamazula y Autlán), así como por la participación de empresas que se han establecido en estos lugares (sobre todo en los últimos años) ya que existe una economía más estable que en años anteriores y considerando, también, que muchos de los egresados proceden de estos lugares. Esto, por supuesto, favorece una de las perspectivas que tiene el Centro Universitario del Sur, que es la de "regionalizar las profesiones", o sea formar profesionistas que vuelvan a su lugar de origen para transferir y validar tecnologías o impulsar pequeñas empresas para auto-contratación.

Y con respecto a la educación de los padres de estos 69 egresados que tienen empleo, el 72% (42) son hijos de padres con escolaridad menor a la secundaria, y de estos el 57% (33) son empleados y el 29% (17) son propietarios o dueños de una empresa. De los 11 egresados que no tienen empleo, el 99% (10) está en éste mismo grupo de hijos de padres con educación hasta secundaria.

Los resultados que emite este estudio también tienen repercusión con sentido inverso: un número significativo tiene la necesidad de inmediatamente involucrarse en el trabajo para participar en el sustento de la familia, mientras que otro grupo minoritario con éstas características no han logrado encontrar un trabajo acorde a sus perspectivas y optan por esperar esta oportunidad.

De acuerdo a la posición que ocupa en el empleo, se muestra que 57% (33) son empleados, el 29% (17) son propietarios de la empresa donde laboran, y únicamente el 14% (8) son trabajadores independientes (gráfica 28).

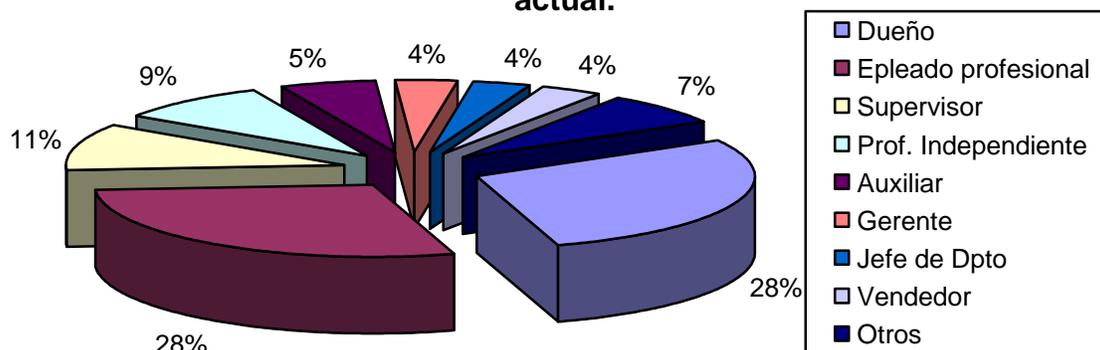
Gráfica 28. Egresados según posición en el empleo actual.



En los egresados de ésta profesión, existe una tendencia mayor a vender la mano de obra profesional en una primera fase, para posteriormente ir consolidando y diversificando su trabajo aumentando gradualmente sus ingresos.

En cuanto a la posición actual que ocupan dentro de la empresa los egresados, se observa que el 28% (16) se desarrollan como directores o dueños de su empresa, en igual número se desempeñan como empleados profesionales con el 28% (16), el 11% (6) dijo trabajar como supervisor, mientras que el 9% (5) labora como profesional independiente. Un 6% (3) es auxiliar y un 4% (2) trabajan como gerentes, 4% jefe de departamento y/o vendedor 4% (con 2 egresados cada uno) y 7% en otras actividades (gráfica 29).

Gráfica 29. Egresados segun posicion en el empleo actual.



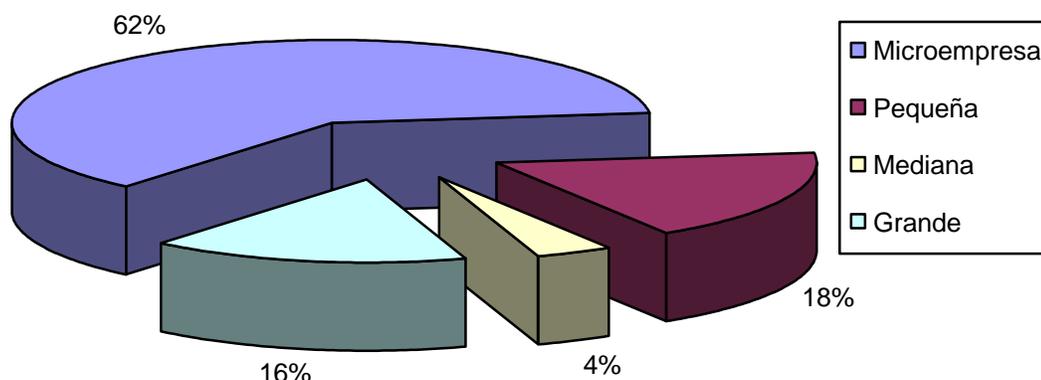
Estos resultados indican el rol que cumple el profesionista en la empresa, y suele ser muy representativo que sean los directores o dueños de las empresas los que jueguen una doble función y se sientan comprometidos a trabajar con calidad total y alta eficiencia, teniéndose una demanda importante por actualizarse constantemente.

Al establecer la correlación de datos entre escolaridad del padre de familia y el puesto que el egresado ocupa actualmente, se observa que un 57% (32) son dueños y empleados profesionales, y de éstos el 75% (24) son hijos de padres con estudios menores a Secundaria. Y con respecto al tamaño de la empresa en la cual laboran, se observa que el 80% de los casos encuestados (40) son empleados de la micro y mediana empresa, de estos el 65% (26) son hijos de padres con escolaridad menor a Secundaria.

De lo anterior se puede observar que la necesidad de trabajo de los egresados tiene una estrecha relación con la diferencia de ingresos que los padres de familia tienen, por lo cual la posición de muchos de ellos en el mercado de trabajo se relaciona con la clase social a la que pertenecen y cada día podrían ser mayores la barreras que se interpongan para ingresar o mejorar, dependiendo de esto su actualización y su eficiencia productiva.

Con respecto al tamaño de la institución en que laboran, la mayoría de los egresados manifestaron trabajar en microempresas 62% (31) (hasta 15 empleados), y en pequeñas empresas 18% (9) (16 - 100 empleados) de igual forma el 16% (8) lo hace en empresas con mas de (250 empleados) y solo un 4% lo hacen en empresas con (101 - 250 empleados) (mediana) (gráfica 30).

Gráfica 30. Egresados según tamaño de la empresa actual



Este resultado nos indica que la microempresa y las macroempresas son las dos fuentes de empleo de los egresados, con una proporción similar de oportunidad en su contratación, propiciando que se retomen acciones específicas en los programas de formación dual del egresado que le permita con facilidad adaptarse tanto a una como a otra empresa.

El tipo de contratación de los mismos es de tiempo indeterminado; 60% (32) de tiempo determinado, 23% (12), y el 15% (8) contestó tener otro tipo de contratación y sólo 2% (1) dijo estar contratado por obra indeterminada.

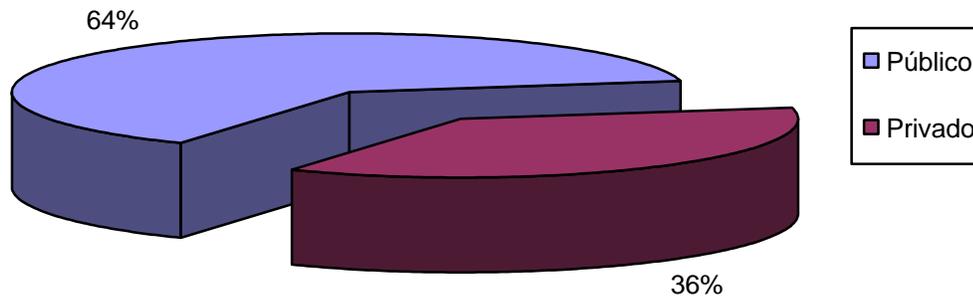
Al revisar por municipio el tipo de contratación de los egresados, se observa que el 60% (31) corresponde a contratación por tiempo indeterminado en las empresas que se encuentran en los municipios de Zapotlán el Grande, Tuxpan, Sayula y Autlán; y para tiempo determinado un 23% (12) que correspondieron a Zapotlán el Grande.

La contratación indeterminada, que es la que ocupa el mayor porcentaje, puede motivar a que los egresados se mantengan actualizados para conservar su trabajo y ascender a mejores puestos y, como consecuencia, tener mejores perspectivas socioeconómicas. Así mismo, las contrataciones se realizan en las ciudades donde se encuentran concentradas las microempresas y las macroempresas vinculadas con el ramo.

Ubicación del mercado de trabajo

De los 55 egresados que contestaron la pregunta del régimen al que pertenecen las empresas en la cual laboran, 64% (35) trabajan el sector privado y 36% (20) en el sector público (gráfica 31).

Gráfica 31. Egresados según régimen de la empresa en el empleo actual



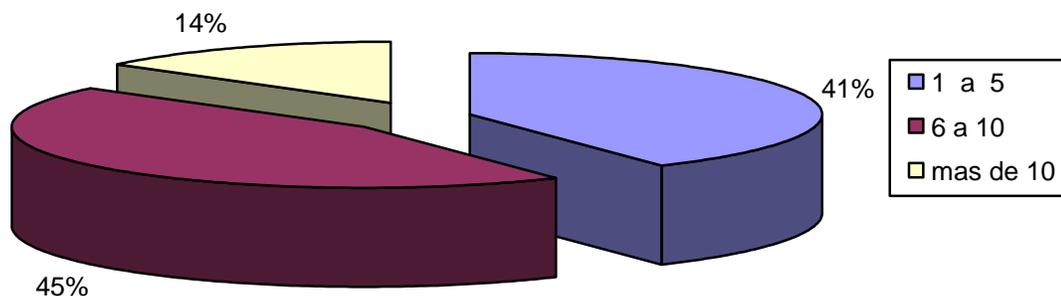
A partir del año 1998 los egresados tienden a emplearse primordialmente en el sector privado; de igual manera se deduce que los hijos de padres con estudios de licenciatura tienen mayor facilidad para contratarse o crear su propio negocio en el sector privado. Es posible que las relaciones que tienen los padres de los entrevistados influyan para lograr este fin.

Así mismo, se observa que los municipios con mayor número de egresados, empleados en el sector privado son: Zapotlán el Grande, Sayula, Tamazula y Tuxpan. Lo anterior puede atribuirse a la capacidad económica destinada al sector pecuario en dichas localidades.

Ingreso mensual actual

En lo que respecta al salario de los egresados, el 69% (49) contestaron esta pregunta, 41% (20) tienen salarios inferiores a \$4,500.00; el 45% (22) con salarios de \$5,000.00 a 8,500.00 y el 14% (7) con salarios mayores a \$9,000.00. Las cifras mencionadas reflejan que la profesión de Médico Veterinario y Zootecnista es considerada una sub-profesión y existe un exceso en la demanda de trabajo. En esta carrera profesional se contempla que la educación del padre no tiene mayor influencia (en el salario) si no que se relaciona con los deseos de superación y capacidad del individuo para obtener mejores puestos e ingresos (gráfica 32).

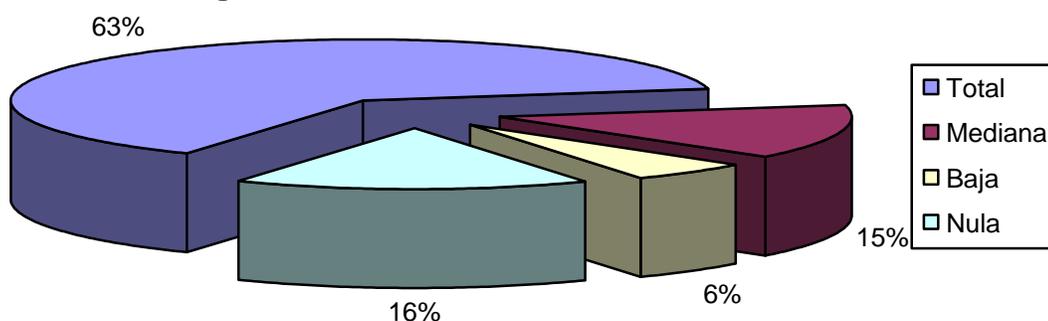
Gráfica 32. Egresados según monto de su ingreso mensual neto.



Coincidencia con los estudios

Un 77% (55) de los encuestados respondieron a la pregunta respecto de la coincidencia de su actividad laboral con los estudios de licenciatura y de éstos el 63% (35) manifestó una total coincidencia con las actividades realizadas; el 15% (8) tuvo mediana coincidencia, 16% (9) no tuvo coincidencia y el 6% (5) menciona que su trabajo coincide poco con su preparación (gráfica 33).

Gráfica 33. Coincidencia del trabajo actual de los egresados con sus estudios de licenciatura.

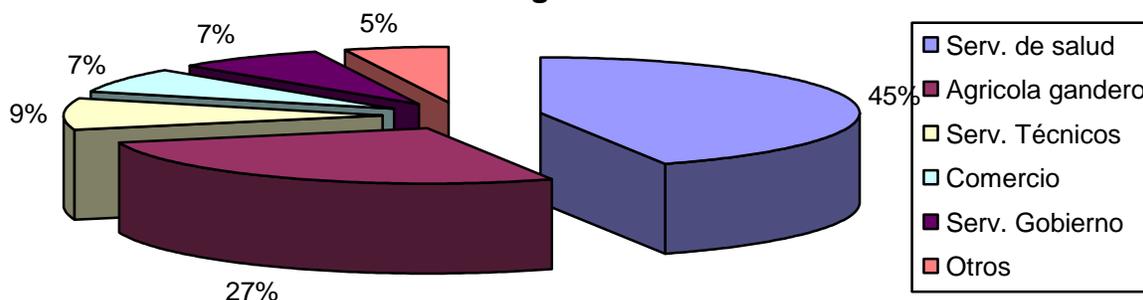


Los padres de los egresados que tienen mediana o total coincidencia con su trabajo y sus estudios, muestran una mayor preparación, atribuible a la orientación vocacional y a las relaciones familiares; por otro lado, los de nula y baja coincidencia se encuentran en mayor número con los padres de bajo nivel escolar.

Sector económico de la empresa o institución en la que trabaja

Respecto al sector económico en el cual laboran los encuestados, el 77% (55) respondió a esta pregunta y se advierte que el 45% (24) laboran en el sector salud, 27% (15) en el sector agropecuario, 9% (5) se dedican a los servicios profesionales técnicos y 19% se dedica actividades enfocadas al comercio, a los servicios de gobierno, industria, (otros) (gráfica 34).

Gráfica 34. Sector económico en el que actualmente trabaja el egresado.



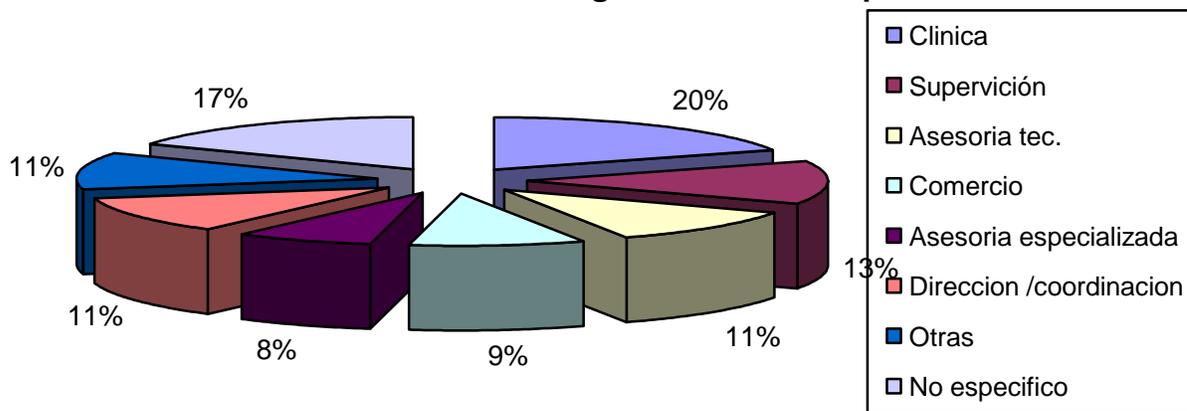
Es pertinente mencionar que de las 7 generaciones encuestadas, los miembros de la 27^{va} Generación en su totalidad ejercen su profesión en los sectores salud y agropecuario. La mayoría de ellos provienen de zonas rurales y laboran en clínica particular o cuentan con su propia farmacia.

Otro aspecto importante es que muchos de los egresados han sido empleados en el mercado regional (muchas veces en las poblaciones de donde son originarios) en programas de asistencia técnica que brindan los distribuidores de fármacos o insumos agropecuarios a los productores facilitando así la actividad comercial que las empresas desarrollan.

Principal actividad que realizan

De 53 egresados encuestados, el 17% (9) realiza actividades no establecidas en la pregunta; un 13% (7) se desempeña en la supervisión; el 11% (6) brinda atención a pacientes; el 11% (6) se dedica a la asistencia técnica y el 9% (5) a la comercialización; el 8% (4) se desenvuelve en la supervisión técnica especializada; el 11% (6) se dedica a actividades de dirección y coordinación y el 20% (11) a actividades de diagnóstico, venta y desarrollo de productos (gráfica 35).

Gráfica 35. Actividad del egresado en su empleo actual.



La mayoría de hijos de padres con escolaridad máxima de secundaria laboran generalmente en las siguientes áreas: asesoría, comercialización, atención a clientes y otras actividades. Todo esto refleja la falta de recursos y la necesidad de obtener rápidamente un empleo.

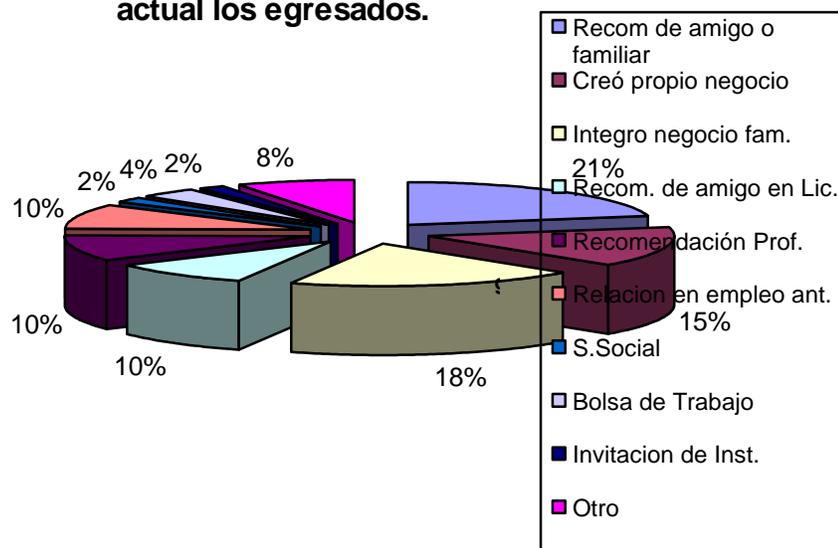
La tendencia de los egresados es dedicarse a actividades clínicas, asistencia técnica, supervisión y comercialización debido a que éstas se desarrollan en poblaciones rurales y representan una alternativa para ejercer su profesión.

La preparación del egresado esta enfocada a la producción animal, por lo tanto, su ocupación en las poblaciones de donde proceden obliga a que éstos busquen como alternativa la comercialización y la asistencia técnica como medio de empleo ya que en muchas regiones no existen empresas que absorban esta mano de obra. Por lo tanto, es una necesidad fundamental en la carrera la modificación del perfil del egresado orientándolo a aspectos socioeconómicos y agro-negocios .

Medio principal por el que consiguió el empleo

De acuerdo a los datos aportados por 52 encuestados que contestaron a esta pregunta, se encontró que el 21% (11) consiguió empleo por recomendaciones de amigos o familiares; un 15% (8) creó su propio negocio; el 18% (9) se integró al negocio de la familia; 10% (5) fue por recomendación de amigos que tenían la licenciatura; 10% (5) fue por recomendación de algunos profesores; otro 10% (5) por la relación que había establecido en su empleo anterior; el 4% (3) por bolsa de trabajo, el 2% (1) se integró donde prestó su servicio social y el 2% fue por invitación de una institución; el último 8% (5) fue por otros medios no especificados (gráfica 36).

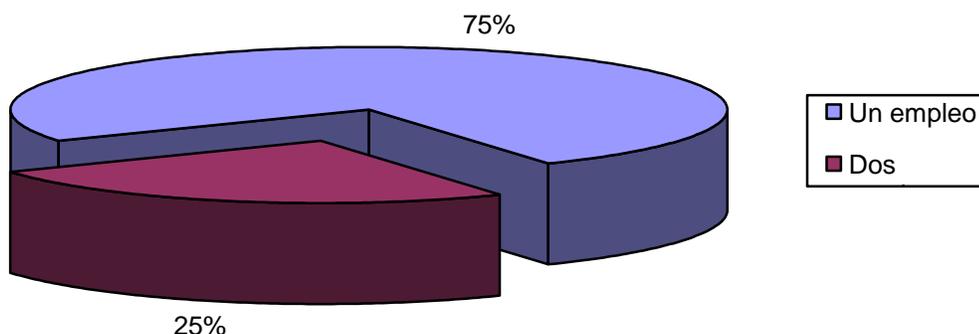
Gráfica 36. Medio por el cual consiguieron su empleo actual los egresados.



Número de empleos que tiene

De los 42 egresados que contestaron esta pregunta, el 75% (31) cuenta con un empleo y el 25% (11) cuenta con dos (gráfica 37).

Gráfica 37. Egresados que trabajan y número de empleos que tienen.



Se observa que el 71% de los egresados que tienen dos empleos, son hijos de padres con estudios a nivel de secundaria, lo que representa un esfuerzo mayor en ellos para tratar de lograr una mejor calidad de vida.

Mejóro en su empleo

Al comparar el empleo actual con el anterior al egreso, el 80% (36) de los encuestados respondió que mejoró o por lo menos mantuvo el nivel, y el 20% (9) contestó que empeoró o que la pregunta no aplica.

Con razón a lo anterior, se observa que los egresados hijos de padres con estudios de nivel medio, mejoraron su área laboral considerando el tipo de ocupación que previamente desempeñaban.

IX. Desempeño profesional

En cuanto a la práctica de los conocimientos adquiridos en la Licenciatura

En cuanto al desempeño profesional, el 48% de los encuestados manifestaron satisfacción en relación a la “puesta en practica de los conocimientos adquiridos” durante la carrera; el 24% la consideró muy satisfactoria; 14% la considera poco satisfactoria y otro 14% está totalmente satisfecho (cuadro 3).

Cuadro 3. Puesta en práctica de los conocimientos adquiridos

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|--|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Puesta en practica de los conocimientos adquiridos | 14% | 48% | 24% | 14% |

Se puede señalar cómo, de los egresados que contestaron sentirse “satisfechos con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos”, el 26% son dueños o socios de la empresa donde trabajan y el 30% se desempeña como empleado profesional; así mismo, el 55% que se desempeña como dueño o socio de una empresa respondió sentirse muy satisfecho (cuadro 4).

Cuadro 4. Satisfacción del egresado en cuanto a la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos *

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | ----- | 26% | 55% | 12% |
| Profesional independiente | ----- | 11% | 9% | 12% |
| Empleado Profesional | 43% | 30% | 9% | 50% |
| Supervisor | 14% | 15% | ----- | 12% |

* En el cuadro anterior se exponen solo cuatro de las 17 actividades más relevantes en las que se desempeñan los egresados encuestados.

De la misma manera, cuando se relacionó la satisfacción del egresado con el régimen de la empresa donde labora, se observó que existe mayor satisfacción en la aplicación de los conocimientos adquiridos en aquellos que se desempeñan en la empresa privada respecto a la pública.

En cuanto a la “Posibilidad que tiene el egresado de realizar ideas propias” se observó que el 39% (26) se encuentra satisfecho y otro 39% (26) muy satisfecho; un 17% (11) se encuentra totalmente satisfecho en el desempeño profesional y tan sólo 4% (3) se encuentra poco satisfecho (Cuadro 5).

Cuadro 5. Posibilidad de realizar ideas propias

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Posibilidad de realizar ideas propias | 4% | 39% | 39% | 17% |

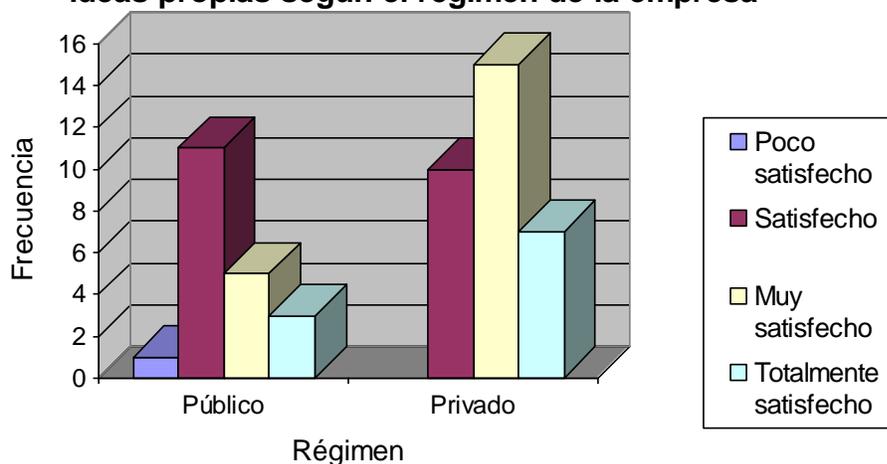
De los egresados que señalaron satisfacción en la realización de ideas propias, el 33% (7) son empleados profesionales; otro 33% manifestó sentirse muy satisfechos en su labor de dueño o socio de la empresa. Al respecto se observa que en un 75% (15) de 20 egresados, manifestaron sentirse muy satisfechos desempeñándose en el régimen privado; de igual manera un 25% lo hace en el sector público (Cuadro 6) y (gráfica 38).

Cuadro 6. Satisfacción del egresado en cuanto a la posibilidad de realizar ideas propias *

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | ----- | 19% | 33% | 30% |
| Profesional independiente | ----- | 4.8% | 9% | 20% |
| Empleado Profesional | 100% | 33% | 24% | 30% |
| Supervisor | ----- | 14% | 9% | 10% |

* Ver nota cuadro 5

Gráfica 38. Satisfacción con la posibilidad de realizar ideas propias según el régimen de la empresa



En cuanto al “Reconocimiento profesional”, 66 encuestados el 35% (23) respondió sentirse satisfecho; el 38% (25) muy satisfechos, 9% (6) totalmente satisfechos y 18% (12) poco satisfechos (Cuadro 7) .

Cuadro 7. Reconocimiento profesional

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Reconocimiento profesional alcanzado. | 18% | 35% | 38% | 9% |

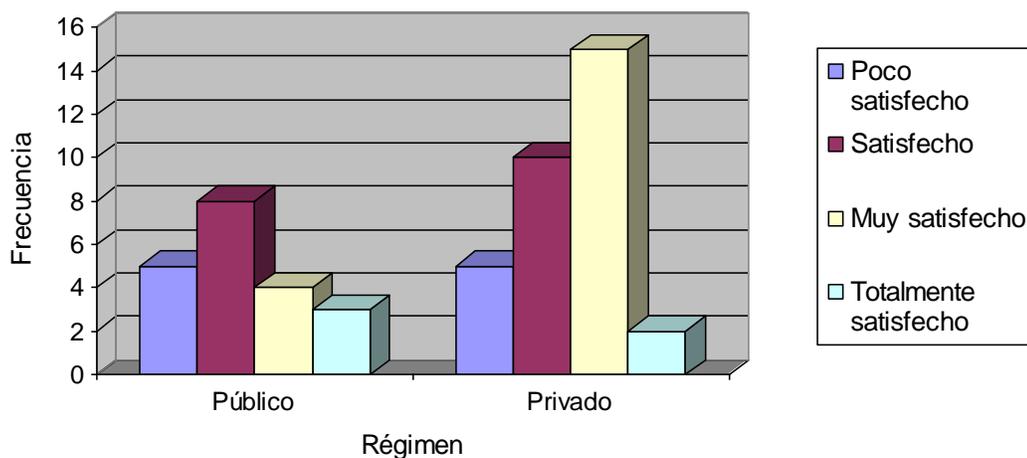
Concerniente al reconocimiento profesional alcanzado, 28% de los egresados que se desempeñan como socios manifestaron sentirse satisfechos o muy satisfechos; 35% que son dueños de la empresa se sienten muy satisfechos al igual que el 20% que son empleados profesionales (Cuadro 8).

Cuadro 8. Satisfacción del egresado en cuanto reconocimiento profesional alcanzado

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | 20% | 28% | 35% | ----- |
| Profesional independiente | ----- | 6% | 20% | ----- |
| Empleado Profesional | 40% | 28% | 20% | 60% |
| Supervisor | 10% | 6% | 10% | 40% |

Referente a este punto, 19 de los encuestados que trabajan en la empresa privada 79% (15) manifiestan sentirse muy satisfechos. Cabe resaltar que los que laboran en el sector público tienden, ligeramente, a estar satisfechos con su trabajo con tendencia a poco satisfechos (gráfica 39).

Gráfica 39. Reconocimiento profesional alcanzado según régimen donde labora el egresado



Uno de los grandes problemas que se detectó en el desempeño profesional en lo referente al “trabajo en equipo”, fue que de 72% (51 egresados que contestaron) el 45% (29) se muestra satisfecho, el 28% (18) muy satisfecho, el 11% (7) totalmente satisfecho y el 17% (11) poco satisfecho (Cuadro 9).

Cuadro 9. Trabajo en equipo

| Característica aplicada | Poco | Satisfecho | Muy | Totalmente |
|-------------------------|------|------------|-----|------------|
|-------------------------|------|------------|-----|------------|

| | | | | |
|-------------------|------------|-----|------------|------------|
| | satisfecho | | satisfecho | satisfecho |
| Trabajo en equipo | 17% | 45% | 28% | 11% |

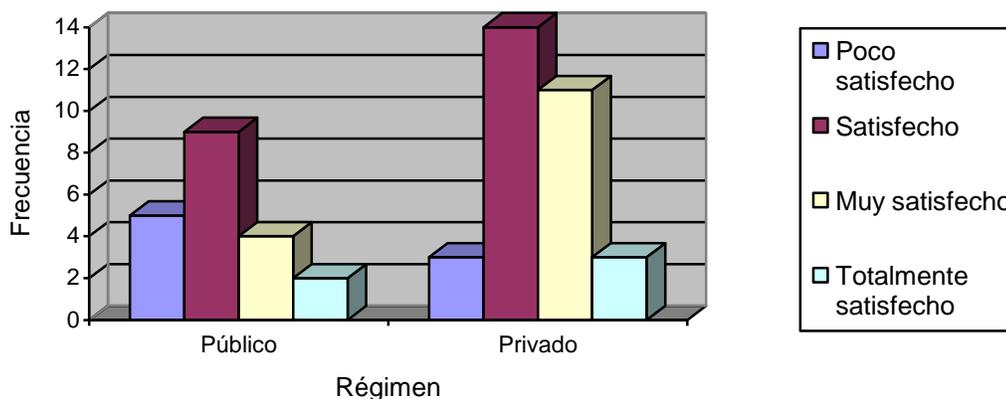
En cuanto a la posición que ocupan en su trabajo, se observa que los egresados que se desempeñan como empleados profesionales, el 60% son los que tienen mayor satisfacción para trabajar en equipo (cuadro 10).

Cuadro 10. Satisfacción del egresado en cuanto trabajo en equipo

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | 37% | 25% | 27% | 20% |
| Profesional independiente | 12% | 8% | 13% | ----- |
| Empleado Profesional | 12% | 37% | 20% | 60% |
| Supervisor | 12% | 4% | 20% | 20% |

De los egresados que manifestaron sentirse satisfechos o muy satisfechos del trabajo en equipo, el 73% (11) de 15, se desempeña en la empresa privada. El 61% (14) de 23 casos que también se desempeña en la iniciativa privada manifestaron sentirse satisfechos (gráfica 40).

Gráfica 40. Satisfacción de trabajar en equipo según régimen donde labora el egresado



En cuanto a la “Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo”, de 64 que contestaron, el 43% (27) manifestó satisfacción y 45% (29) mucha satisfacción; 11% (7) está totalmente satisfecho y, únicamente, el 1% (1) poco satisfechos. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados manifiestan sentirse satisfechos y muy satisfechos con la habilidad coordinar un equipo de trabajo (cuadro 11).

Cuadro 11. Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Posibilidad de coordinar un equipo de trabajo | 1% | 43% | 45% | 11% |

Se enfatiza que el 28% (7) de los egresados que laboran como socios o dueños de una empresa, respondieron sentirse muy satisfechos con la “posibilidad de coordinar un equipo de trabajo”; este mismo porcentaje aplica para los que se desempeñan como empleados profesionales, y de éstos, un 36% (9) también se sienten satisfechos (cuadro 12).

Cuadro 12. Satisfacción del egresado en cuanto a la posibilidad de coordinar un equipo de trabajo.

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | 100 % | 18% | 28% | 40% |
| Profesional independiente | ----- | 4% | 12% | 20% |
| Empleado Profesional | ----- | 36% | 28% | 20% |
| Supervisor | ----- | 14% | 8% | 20% |

En cuanto a la “posibilidad de responder a problemas de trabajo”, el 46% (30) expresó sentirse satisfechos, el 32% (21) dijo estar muy satisfechos y el 22% (14) está totalmente satisfechos. En seis de las siete generaciones encuestadas se encontraron casos que manifestaron total satisfacción y en ninguno de ellas se expresa poca satisfacción (cuadro 13).

Cuadro 13. Posibilidad de responder a problemas de trabajo

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Posibilidad de responder a problemas de trabajo | | 46% | 32% | 22% |

En cuanto a la “posibilidad de responder a problemas de trabajo”, de nuevo se manifiesta que los egresados encuestados que son dueños o socios de una empresa, así como los empleados profesionales, dijeron estar muy satisfechos en el 42%; aunque en éstas categorías laborales el 26% y 30%, respectivamente, contestaron sentirse totalmente satisfechos (cuadro 14).

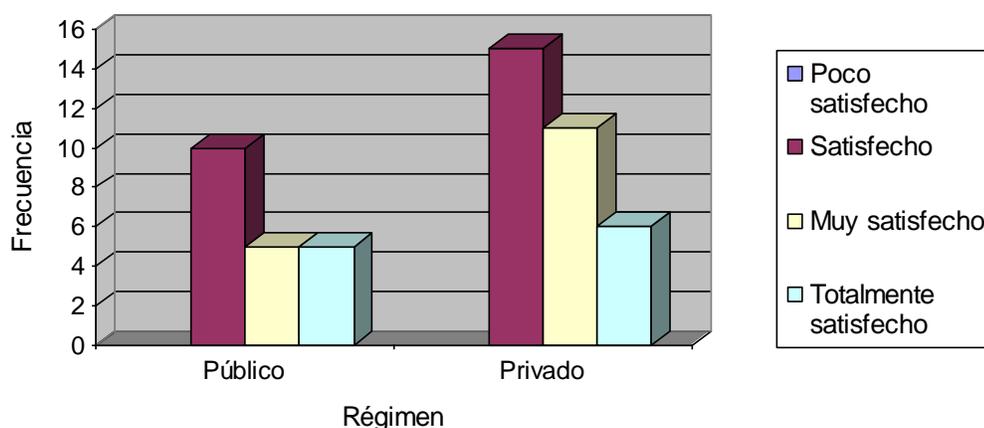
Cuadro 14. Satisfacción del egresado en cuanto a la posibilidad de responder a problemas de trabajo

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|-----------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
|-----------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|

| | | | | |
|---------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Propietario | 24% | 19% | 42% | 26% |
| Profesional independiente | 12% | 6% | 8% | 9% |
| Empleado Profesional | 24% | 31% | 42% | 30% |
| Supervisor | 12% | 12% | 8% | 11% |

Dentro de los sectores público y privado donde se desempeñan los egresados: el de la iniciativa privada fue más relevante, ya que de 52 encuestados, el 38% (20 egresados) pertenecía a la empresa pública y el 62% (32), de los mismos dijeron estar muy satisfechos tanto los de la iniciativa pública como privada el 30% (5 y 11 respectivamente) y totalmente satisfechos 11 egresados (5 y 6 respectivamente) y satisfechos 10 y 15 respectivamente (gráfica 41).

Gráfica 41. Satisfacción con la posibilidad de responder a problemas de trabajo



El 74% (47) de los egresados mencionaron sentirse satisfechos y muy satisfechos en cuanto al “contenido del trabajo o actividad que desempeñan”; el 16% (10) están totalmente satisfechos y el 10% (7) dijeron estar poco satisfechos. En cuanto a estos resultados, se observa que los egresados de cuatro de las siete generaciones se manifiestan 39% satisfechos y 34% muy satisfechos con respecto al contenido del trabajo o actividad desempeñada (cuadro 15) .

Cuadro 15. Contenido del trabajo o actividad que desempeñan

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|--------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| El contenido del trabajo | 11% | 39% | 34% | 16% |

En el sector público, de los 20 egresados que respondieron sentirse muy satisfechos, el 44% (8) se desempeña como dueño o socio de la empresa; y los

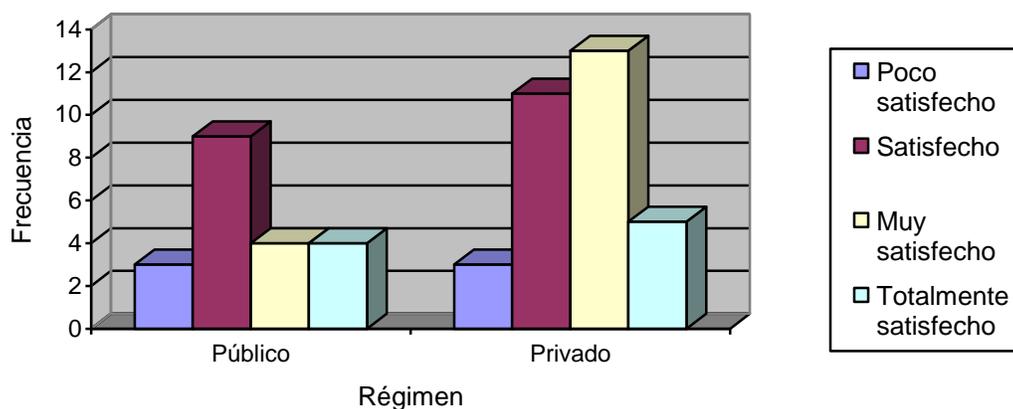
que dijeron sentirse satisfechos, el 25% (5) se desempeña como profesional independiente; así mismo, el 30% (6) son empleados profesionales que se consideran totalmente satisfechos (cuadro 16); (gráfica 42).

Cuadro 16. Satisfacción del egresado en cuanto al contenido de su trabajo.

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | 17% | 15% | 44% | 22% |
| Profesional independiente | — | 25% | — | — |
| Empleado Profesional | 67% | 30% | 6% | 56% |
| Supervisor | 17% | 15% | 6% | 11% |

De los egresados que laboran en el sector privado (32), el 40% (13) manifiestan estar muy satisfecho y el 34% (11) dicen sentirse satisfechos en cuanto al contenido de su trabajo o actividad que desempeña, el restante porcentaje se encuentran entre totalmente y poco satisfechos (gráfica 43).

Gráfica 42. Satisfacción en cuanto al contenido de su trabajo según régimen de la empresa



En lo que respecta al “ambiente de trabajo”, el 37% (24) se encuentra muy satisfecho; el 26% (16) dijo estar totalmente satisfecho. El 29% (18) mencionó estar satisfecho y tan sólo 8% (5) se manifestó poco satisfecho (cuadro 17).

Cuadro 17. Ambiente de trabajo

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|-------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|------------------------|----|-----|-----|-----|
| El ambiente de trabajo | 8% | 29% | 37% | 26% |
|------------------------|----|-----|-----|-----|

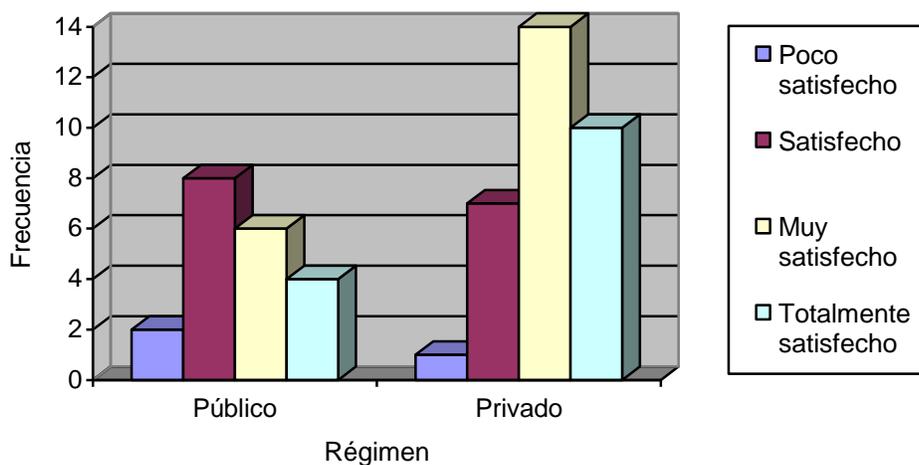
De acuerdo a la posición que ocupan en su trabajo, los 53 egresados que contestaron a la pregunta de la satisfacción respecto al ambiente laboral, se observa que 67% de los empleados profesionales y 33% de los supervisores (cuadro 18).

Cuadro 18. Satisfacción del egresado en cuanto al ambiente de trabajo

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | ----- | 27% | 24% | 36% |
| Profesional independiente | ----- | 7% | 9% | 14% |
| Empleado Profesional | 67% | 33% | 24% | 29% |
| Supervisor | 33% | 7% | 14% | 7% |

En la iniciativa privada se observa que de 32 encuestados, 75% (24) se siente entre muy satisfecho y totalmente satisfecho con el ambiente de trabajo, y el 25% (8) dijo estar poco satisfecho y satisfecho. Con respecto a los que laboran en el sector público el 70% (14) se encuentra entre satisfecho y muy satisfecho y el 20% está totalmente satisfecho (gráfica 43).

Gráfica 43. Satisfacción del egresado con el ambiente de trabajo, según régimen de la empresa



En cuanto al “salario (ingresos y prestaciones)” que reciben los egresados, el 46% (29) manifiesta satisfacción; el 34% (22) poca satisfacción; el 14% (9) gran satisfacción y sólo el 6% (4) total satisfacción (cuadro 19).

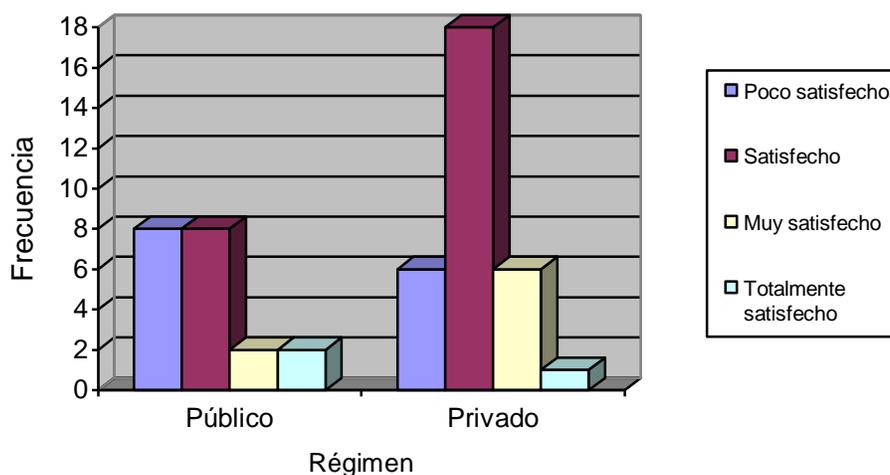
Cuadro 19. Salario (ingresos y prestaciones)

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| El salario y prestaciones | 34% | 46% | 14% | 6% |

De los 51 egresados que contestaron, en cuanto a la satisfacción de salario que percibe, el 77% que trabaja en las empresas privadas dijo estar satisfecho y muy satisfechos, y el 50% que labora en las empresas públicas (8 y 2) están satisfechos y muy satisfechos. Para el rubro poco satisfechos 40% (8) y 19% (6) respectivamente, se encuentran poco satisfechos para el sector público y privado.

No obstante, el 40% de los que son empleados profesionales contestaron estar poco satisfechos con su salario, ya que estos reciben un salario menor a \$ 4,500.00 pesos mensuales (gráfica 44).

Gráfica 44. Satisfacción del egresado con el salario que percibe, según régimen de la empresa



| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|-------------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Posición jerárquica alcanzada | 19% | 22% | 45% | 14% |

En cuanto a la “Posición jerárquica alcanzada”, se mostró que el 45% (29) de los encuestados menciona estar muy satisfecho, el 22% (14) satisfecho y 19% (13) poco satisfechos; sólo el 14% (9) dijo estar totalmente satisfecho. (cuadro 20)

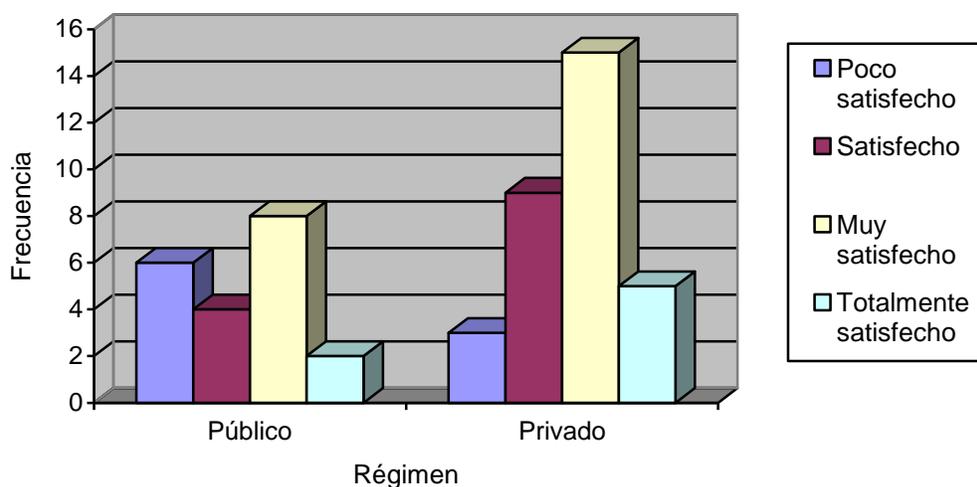
Cuadro 20. Posición jerárquica alcanzada

Se observa que en la posición jerárquica alcanzada, la mayoría de egresados manifiestan gran satisfacción. De los 24 que contestaron estar muy satisfechos con su posición, el 37% (9) son dueños o socios de la empresa (privada), a diferencia de los que se desempeñan como empleados profesionales en los que un 67% (6) manifiestan sentirse poco satisfechos (pública) (cuadro 21) y (gráfica 45).

Cuadro 21. Satisfacción del egresado en cuanto a la posición jerárquica alcanzada en su trabajo

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | 11% | 8% | 37% | 43% |
| Profesional independiente | 11% | 15% | 8% | — |
| Empleado Profesional | 67% | 31% | 17% | 29% |
| Supervisor | ----- | 15% | 12% | 14% |

Gráfica 45. Satisfacción del egresado con la posición jerárquica alcanzada, según régimen de la empresa



El 65% (15) de los egresados que laboran en empresas privadas manifestaron sentirse muy satisfechos con su posición jerárquica, y el 67% (6) de los que pertenecen al sector público expresaron poca satisfacción al respecto.

Cuadro 22. Satisfacción del egresado que labora en empresas

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|-------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Privadas | 10% | 10% | 65% | 15% |
| Públicas | 67% | 10% | 13% | 10% |

En cuanto a la “Posibilidad de responder a problemas de relevancia social”, el 46% (29) expresó satisfacción y el 40% (25) gran satisfacción; el 11% (7) está totalmente satisfecho y sólo el 3% (2) poco satisfechos, (cuadro 23 y 24).

Cuadro 23. Posibilidad de responder a problemas de relevancia social

| Característica aplicada | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Posibilidad de responder a problemas de relevancia social | 3% | 46% | 40% | 11% |

El 38% (8) de los dueños o socios de una empresa manifestaron estar muy satisfechos al igual que el 33% (7) de los empleados profesionales.

Cuadro 24. Satisfacción del egresado en cuanto a la posibilidad de responder a problemas de relevancia social

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | ----- | 23% | 38% | 17% |
| Profesional independiente | ----- | 18% | ----- | 17% |
| Empleado Profesional | 100% | 18% | 33% | 33% |
| Supervisor | ----- | 18% | 5% | 17% |

En este aspecto, los egresados que laboran en la iniciativa privada manifestaron sentirse satisfechos y muy satisfechos; por otra parte, en las empresas públicas existe poca satisfacción.

Respecto a “la posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad”, el 34% (22) manifiesta estar satisfecho, el 31% (20) está totalmente satisfecho, el 29% (19) expresó estar muy satisfecho y 6% (4) poco satisfecho (cuadro 25).

Cuadro 25. Posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad

| Característica aplicada | Poco | Satisfecho | Muy | Totalmente |
|-------------------------|------|------------|-----|------------|
|-------------------------|------|------------|-----|------------|

| | | | | |
|--|------------|-----|------------|------------|
| | satisfecho | | satisfecho | satisfecho |
| Posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad | 6% | 34% | 29% | 31% |

Lo anterior manifiesta satisfacción y total satisfacción de los encuestados ante la “posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad”.

Por lo cual, el 39% de los empleados profesionales y el 29% de propietarios se sienten muy satisfechos y en el 27% totalmente satisfechos por hacer algo provechoso por la sociedad, (cuadro 26).

Cuadro 26. Satisfacción del egresado en cuanto a la posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad

| Categoría | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---------------------------|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| Propietario | ----- | 28% | 29% | 27% |
| Profesional independiente | _____ | 6% | 6% | 20% |
| Empleado Profesional | 33% | 39% | 6% | 20% |
| Supervisor | ----- | 22% | 18% | 33% |

Se observa que en el sector privado, el 67% (12 de 18 casos) dicen sentirse satisfechos y 65% (11 de 17) muy satisfechos.

X. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual

Un parámetro indispensable en el desempeño de la práctica profesional de los egresados, es observar cómo resuelven los problemas con los conocimientos adquiridos y, sobre todo, identificar las fortalezas y/o debilidades, riesgos y oportunidades de su profesión para reforzar dichos conocimientos y reducir los problemas del egresado una vez concluida su formación profesional.

Estos resultados nos ayudarán a comprender mejor cuáles son las necesidades de los egresados, fruto de las exigencias de las empresas en el mercado laboral y así establecer posibles programas de actualización profesional y corregir esas deficiencias en los contenidos temáticos de las asignaturas que se ofrecen en la carrera, o incluso, proponer nuevos perfiles en función de las exigencias del sector pecuario.

Dentro de este apartado, de 71 encuestados sólo el 86% (61) respondió ésta pregunta. En cuanto a los “conocimientos generales que tienen sobre la disciplina”, el 38% (23) refirió que esta exigencia era moderada; sin embargo, 39%

(24) afirmó que la exigencia era mucha y el 18 % poca exigencia, y el 5% ninguna (cuadro 27).

Cuadro 27. Conocimientos generales que tienen sobre la disciplina

| Grado de exigencia que enfrenta el egresado | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Conocimientos generales de la disciplina | 5% | 18% | 38% | 39% |

En cuanto a “conocimientos generales de la disciplina” para su desempeño profesional, los dueños o socios de la empresa, despacho o rancho, el 19% (33) requirieron de mucha exigencia; el 37% de moderada exigencia, 12% poca exigencia y 33% ninguna exigencia; los profesionales independientes manifestaron en el 14% mucha exigencia y el 12% poca exigencia; los empleados profesionales el 33% de mucha exigencia, 26% moderada exigencia, 25% poca exigencia y el 67% ninguna exigencia; de los supervisores 24% siente mucha exigencia y 12% poca exigencia (cuadro 28).

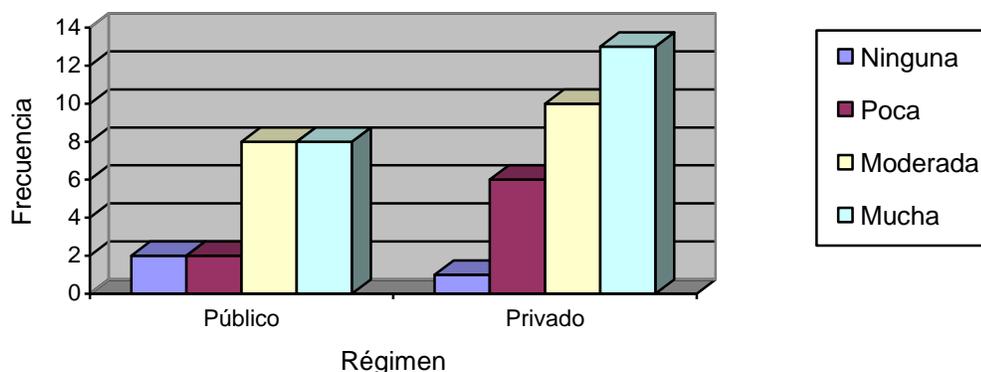
Cuadro 28. Exigencias en el egresado en cuanto a los conocimientos generales de la disciplina según puesto que ocupan

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada Exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 33% | 12% | 37% | 19% |
| Profesional independiente | _____ | 12% | _____ | 14% |
| Empleado Profesional | 67% | 25% | 26% | 33% |
| Supervisor | ----- | 12% | ----- | 24% |

Todas las generaciones, independientemente del puesto que desempeñan, requirieron en un 41% de mucha exigencia y un 37% de moderada exigencia en el conocimiento general de la disciplina para el desempeño profesional de su trabajo actual.

Por otra parte, de 71 encuestados sólo 50 respondieron a esta pregunta y, a su vez, 42.0% (21) de éstos manifestaron que requirieron de mucha exigencia en conocimientos generales de la disciplina en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual. En cuanto al régimen jurídico de la empresa o institución en que trabaja, sea pública o privada, el 36.0% expresó moderada exigencia. (gráfica 46)

Gráfica 46. Exigencias para el egresado de los conocimientos generales de la disciplina , según régimen de la empresa



Así mismo, 13 (43.3%) de 30 encuestados que laboran en empresa privada requirió de mucha exigencia y el 33.3% de moderada exigencia. Finalmente, 16 (80.0%) de 20 egresados, requirieron de moderada y mucha exigencia en la empresa pública, (gráfica 46).

También se cuestionó sobre la exigencia de conocimientos especializados y se observó una tendencia similar dentro de las respuestas, 32% (19) dijo que era poca, un 30% (18) mencionó que era mucha y un 28% (17) que era moderada (cuadro 29), no así un 10 % (6).

Cuadro 29. Exigencia de conocimientos especializados

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Conocimientos especializados | 10.0% | 32.0% | 28.0% | 30.0% |

De 13 egresados que se desempeñan como dueños o socios de una empresa, 47.0% (7) requirió de poca exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en cuanto a conocimientos especializados y un 25.0% de mucha exigencia. 65.0% (15) que se desempeñan como empleados profesionales, requirieron de moderada y mucha exigencia en cuanto a conocimientos especializados (cuadro 30).

Cuadro 30. Exigencias en el egresado en cuanto a los conocimientos especializados, según puesto que desempeñan

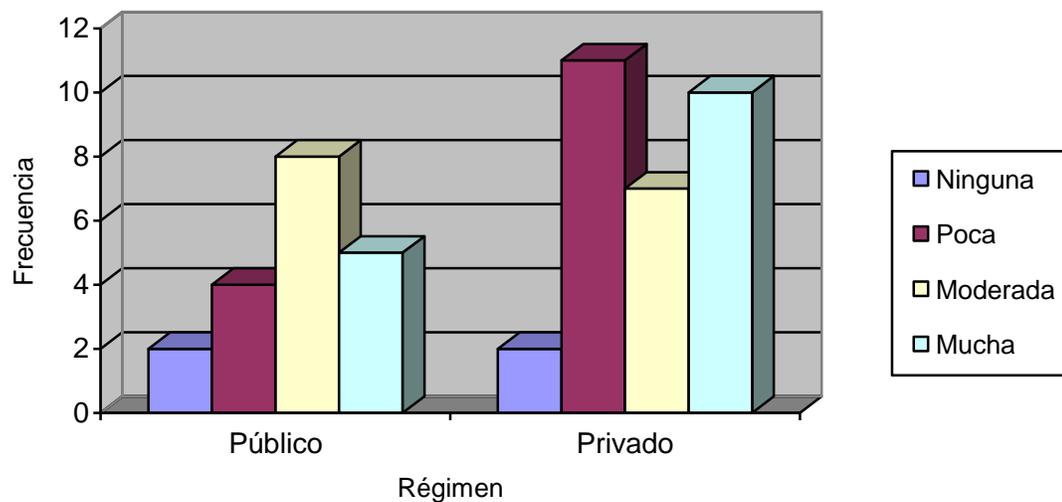
| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | ----- | 47.0% | 13.0% | 25.0% |
| Profesional independiente | _____ | _____ | 27.0% | _____ |

| | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Empleado Profesional | 15.0% | 20.0% | 40.0% | 25.0% |
| Supervisor | 25.0% | 7.0% | ----- | 25.0% |

Independientemente del puesto que desempeñan, las generaciones encuestadas manifestaron 75% mucha exigencia respecto a conocimientos especializados.

Concerniente a las exigencias en el desempeño profesional del trabajo actual, sea institución pública o privada, de 71 encuestados 49 (92%) manifestaron poca, moderada y mucha exigencia de conocimientos especializados. Los que laboran en empresa privada, el 37% requirió de poca exigencia de conocimientos especializados y el 57% de moderada y mucha exigencia. Finalmente, de los que se desempeñan en la empresa pública el 42% requirió de moderada exigencia y el 47% de poca y mucha exigencia (gráfica 47).

Gráfica 47. Exigencias para el egresado de los conocimientos especializados , según régimen de la empresa



Sobre las exigencias requeridas de los egresados en cuanto al conocimiento general de la disciplina y conocimientos especializados, se observa de moderada a mucha exigencia en casi un 80% y principalmente en aquellos que trabajan como profesionales independientes o en empresas privadas. Lo anterior es comprensible ya que el egresado tiene que resolver problemas reales e inmediatos y está expuesto a problemas con diferentes resolución uno de otro.

Es relevante el hecho de que haya una mayor exigencia para los egresados que trabajan en régimen privado, ya que las deficiencias que tienen en sus

conocimientos los hace más vulnerables en este sentido; igualmente, la permanencia en su empleo depende del buen desempeño y calidad que tenga en su trabajo.

Con relación a la exigencia del manejo de una lengua extranjera los egresados manifestaron en un 46% que no existe tal y un 26% mencionó que hay muy poca; un 21% expresó que existe de forma moderada y sólo el 7% expresó mucha exigencia (cuadro 31).

Cuadro 31. Exigencia del manejo de una lengua extranjera

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--------------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Conocimientos de lenguas extranjeras | 46% | 26% | 21% | 7% |

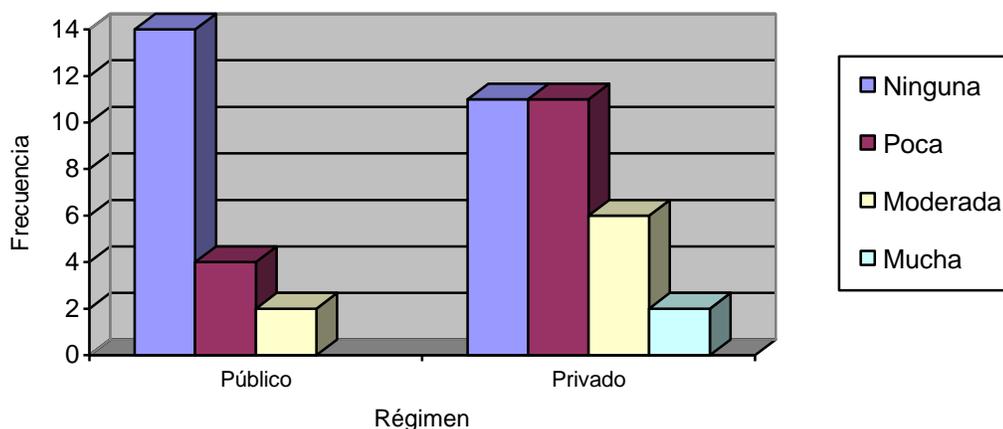
De acuerdo al puesto que actualmente ocupan los egresados y las exigencias del conocimiento de lenguas extranjeras en el desempeño profesional cotidiano un 51% de los encuestados manifestaron nula exigencia y un 29% refirió poca exigencia.

De 13 egresados que son dueños de algún negocio o empresa, 54% (7) de ellos dijeron tener poca exigencia para el conocimiento de lenguas extranjeras, 16 que se desempeñan como profesionales independientes 75% (11) casos no requirieron de ninguna exigencia en el conocimiento de algún idioma diferente al español (cuadro 31).

Se observa en la gráfica 49 que 50% (25) de los encuestados no se les exigió el conocimiento de lenguas extranjeras para laborar en empresa pública o privada; el 30% (15) de poca exigencia y el 16% (6) de moderada exigencia y 4% de mucha exigencia respectivamente..

De 30 encuestados que laboran en empresa privada, el 73% requirió de ninguna o poca exigencia en el conocimiento de lenguas extranjeras y un 20% de moderada exigencia; en cambio los que laboran en empresa pública 14 (70%) de 20, no recibieron exigencia alguna y el 20% de poca (gráfica 48).

Gráfica 48. Exigencias para el egresado de los conocimientos de lenguas extranjeras, según régimen de la empresa



Aunque la mayoría de los encuestados manifiesta poca exigencia del dominio de otro idioma, la realidad es que actualmente todo profesionista que no maneje una segunda lengua, principalmente el inglés, tiene muy pocas oportunidades de ir a la vanguardia con los conocimientos y tecnologías de Medicina Veterinaria y Zootecnia que es el área que atañe a este estudio.

Es necesario concientizar, desde el aula, al Médico Veterinario respecto a que el manejo de un segundo idioma es una necesidad inherente a su desarrollo como profesionista, especialmente ahora con la apertura de fronteras al libre comercio, donde cada vez es más solicitado el Médico Veterinario para supervisar todo tráfico de alimentos.

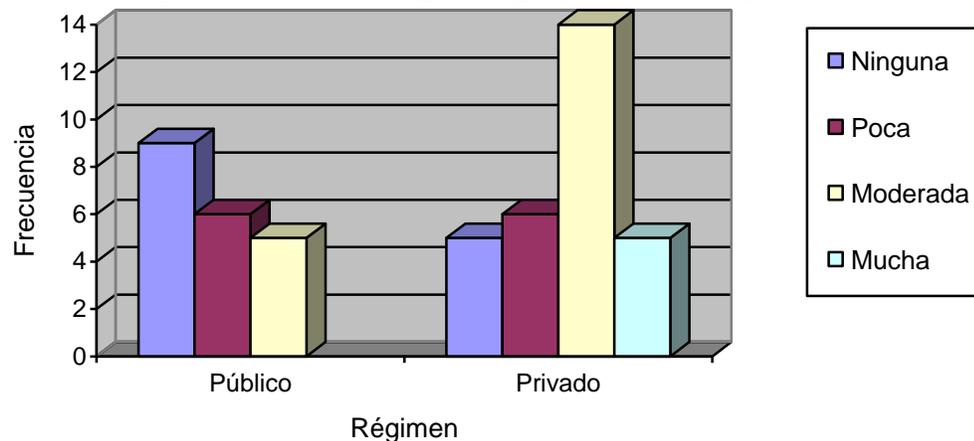
Otro aspecto de gran importancia para el Médico Veterinario y Zootecnista es el manejo de los equipos computacionales; al respecto, 46% de los egresados manifestaron que existe poca y ninguna exigencia; un 39% se le exige moderadamente y sólo un 15% manifestó una alta exigencia en ello (cuadro 32).

Cuadro 32. Manejo de los equipos computacionales

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Habilidad en manejo de paquetes computacionales | 23% | 23% | 39% | 15% |

En cuanto al manejo de paquetes computacionales, el total de los encuestados coincidió en un 64.0% de ninguna exigencia independientemente del puesto que desempeñan actualmente. De trece egresados que son dueños, 46.0% (6) requirieron de dicho conocimiento. Así mismo, de 16 casos que son

Gráfica 49. Exigencias para el egresado, de habilidades para el manejo de paquetes computacionales , según régimen de la empresa



empleados profesionales, 37.0% (6) requirieron de moderada exigencia en el manejo de conocimiento de paquetes computacionales (cuadro 33).

Cuadro 33. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a habilidades para el manejo de paquetes computacionales.

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 7% | 31% | 32% | 46% |
| Profesional independiente | 7% | 8% | 10% | — |
| Empleado Profesional | 36% | 31% | 37% | 20% |
| Supervisor | 14% | ----- | 10% | 40% |

El 38% de 50 encuestados requirieron de moderada exigencia en las habilidades para el manejo de paquetes computacionales independientemente de la institución en que trabajan (pública o privada). De acuerdo a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual y el 52% de ninguna y poca exigencia. En la empresa privada 14 de 30 encuestados que corresponde al 47% necesito de moderada exigencia y un 37% de ninguna y poca exigencia, de 20 que trabajan en empresa publica el 45% no necesito de ninguna exigencia y el 55% de poca y moderada exigencia en las habilidades para el manejo de paquetes computacionales (gráfica 49).

Los adelantos científicos y tecnológicos son cada vez mas rápidos y difíciles de ir a su paso, tal es el caso de los paquetes computacionales, pero es necesario reconocer que el empleo de esta nueva tecnología a reducido los espacios entre una cultura y otra, entre un país y otro y sobre todo ha multiplicado la eficiencia económica de una empresa y los esfuerzos físicos de todo profesionista.

Aunque muchos de los egresados manifiestan no tener exigencias respecto a este aspecto, debe de reconocer que es necesario mantenerse actualizado en

todos los aspectos que la tecnología moderna que se ha puesto en nuestro alcance, sobre todo comprender que en muchos de los perfiles que maneja la carrera del Médico Veterinario las exigencias al respecto deber ser muchas.

El acceso a este tipo de información es cada vez mas sencillo, incluso en la educación secundaria y bachillerato ya forma parte de las asignaturas que conforman las áreas del conocimiento en estos niveles de educación, es por cual necesario entonces, exigir al egresado de cualquier licenciatura, un conocimiento mínimo básico sobre el manejo de paquetes computacionales.

Se manifestó también en la encuesta la forma de conocer, el grado de exigencia que había en su trabajo para aplicar el razonamiento lógico y analítico, observándose las siguientes respuestas en un 42% (25) se inclinan hacia el hecho de que hay mucha exigencia, así mismo un 33% (20) consideraron que esta exigencia es moderada y el 22% dijo que solo había poca exigencia (cuadro 34).

Cuadro 34. Aplicar el razonamiento lógico y analítico en el trabajo

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Razonamiento lógico y analítico | 3% | 22% | 33% | 42% |

De 12 egresados que son dueños de alguna empresa o negocio, 58% (7) de ellos, requirieron de mucha exigencia para el razonamiento lógico y analítico. De 16 que son empleados profesionales, el 37% (6) requirieron de mucha exigencia, y el 31% (5) requirieron de poca exigencia (cuadro 35).

Cuadro 35. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la aplicación del razonamiento lógico y analítico.

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | ----- | 27% | 12% | 58% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 6% | 13% |
| Empleado Profesional | 6% | 31% | 25% | 37% |
| Supervisor | ----- | 9% | 13% | 14% |

De 49 encuestados el 43% requirió de mucha exigencia para la capacidad de razonamiento lógico y analítico independientemente de la institución que labora ya sea publica o privada de acuerdo a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual y el 55% necesito de moderada y poca exigencia. El 52% (29) encuestados que laboran en empresa privada requirieron

de mucha exigencia en cuanto a tener un razonamiento lógico y analítico y el 48% de poca y moderada exigencia y de 20 que laboran en empresa pública el 50% requirieron de moderada exigencia y un 45% de poca y mucha exigencia.

Aunque era de esperarse que el alumno tuviera mucha exigencia a este respecto, se manifestó más en aquellos que dependen de sí para llevar su negocio, sobre todo para los que son propietarios o trabajan como profesionistas independientes, ya que son habilidades intelectivas que en un momento pueden ser determinantes en el buen o mal funcionamiento de sus finanzas.

De acuerdo con la encuesta aplicada, cuando se preguntó a los egresados cuanto se les exigía en su trabajo sobre su habilidad para la aplicación del conocimiento científico, 53% (31) contestaron que la exigencia era mucha, mientras que el 29% (17) señaló que la exigencia solo era moderada y el resto 12% y 7% dijo que había de poca a nula exigencia (cuadro 36)

Cuadro 36. Habilidad para la aplicación del conocimiento científico

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Habilidad para la aplicación del conocimiento | 7% | 12% | 29% | 53% |

En lo referente a la habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico, experimentación, proyección, planeación y evaluación), de 13 que son dueños o socios de una empresa, 54% (7) opinaron que requirieron de mucha exigencia y de 16 empleados profesionales, 44% (7) opinaron lo mismo.

Por lo tanto independientemente del puesto que ocupen actualmente, 50 de los encuestados, 54% (27) opinaron que requieren de mucha exigencia y 28% (14) requirieron de moderada exigencia (cuadro 36).

Cuadro 37. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico, experimentación, proyección, planeación)

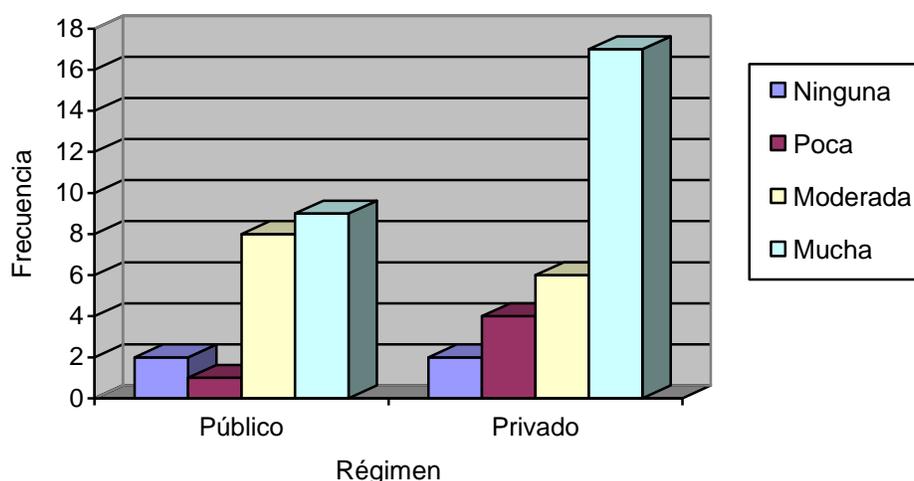
| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 5% | 20% | 21% | 54% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 7% | 2% |
| Empleado Profesional | 50% | 60% | 28% | 44% |
| Supervisor | ----- | ----- | 7% | ----- |

El 53% de 49 encuestados requirieron de mucha exigencia en cuanto a la habilidad para la aplicación del conocimiento sin importar si la empresa fue

publica o privada, mientras que el 39% necesitaron de poca o moderada exigencia.

Los que laboran en empresa privada 17 de 29 y que corresponde a un 59% necesitaron de mucha exigencia y el 34% requirieron de poca y moderada exigencia en cuanto a la habilidad para la aplicación del conocimiento, y de 20 que trabajan en empresa publica 45% requirió de mucha exigencia y otros 45% de poca o moderada exigencia (gráfica 50).

Gráfica 50. Exigencias para el egresado sobre su habilidad para la aplicación del conocimiento, según régimen de la empresa



En cuanto a la aplicación de conocimiento de planeación, proyección, diagnóstico y experimentación, ésta se manifestó ampliamente en aquellos que tienen forjado su futuro en una empresa propia o que laboran en el sector privado ya que son aspectos muy importantes en el crecimiento y desarrollo de una empresa, sobre todo si se tiene la perspectiva de crecer en un corto o mediano plazo y en función de un proyecto que tenga futuro y perspectivas de triunfar.

En todo trabajo la toma de decisiones significa, casi siempre, una gran responsabilidad de la cual muchas veces depende la empresa en que se labora ya que la meta es mejorar su calidad; con relación a esto, los encuestados señalaron en un 52% (32) que efectivamente la exigencia era mucha y un 34% (21) que era moderada; 7% (4) para ambas, contestaron que la exigencia era poca y nula (cuadro 38).

Cuadro 38. Habilidad para tomar decisiones

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Habilidad para tomar decisiones | 7% | 7% | 34% | 52% |

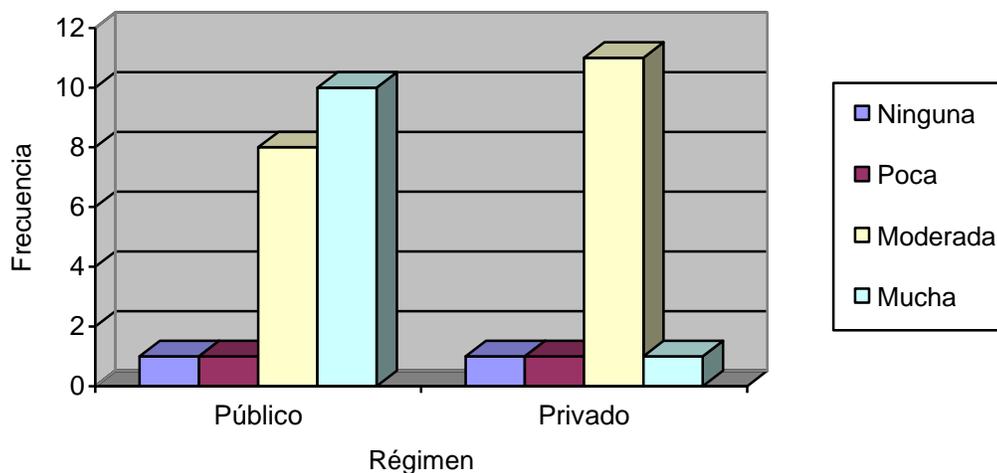
Nuevamente, de 13 egresados que se desempeñan como dueños, 26% (7) opinaron que requirieron de mucha exigencia en su labor profesional cotidiana actual en cuanto a la habilidad para la toma de decisiones. Los que se desenvuelven como empleados profesionales, 33% (9) opinaron que requieren de mucha exigencia (cuadro 39).

Cuadro 39. Exigencias en el egresado, en cuanto a la habilidad para tomar decisiones según puesto que desempeña

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 50% | 33% | 21% | 26% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 5% | 11% |
| Empleado Profesional | 50% | 67% | 21% | 33% |
| Supervisor | ----- | ----- | 21% | 7% |

Así mismo, 54% (27) de 50 encuestados requirieron de mucha exigencia para la habilidad de tomar decisiones y el 42% (21) de poca o moderada exigencia independientemente de la empresa (pública o privada) en que se desempeña. De 30 egresados que laboran en empresa privada el 57% (17) requirió de mucha exigencia para la habilidad de tomar decisiones mientras que el 37% (11) de estos requirió de moderada exigencia (gráfica 53).

Gráfica 51. Exigencias para el egresado sobre su habilidad para la toma de decisiones, según régimen de la empresa



Según el 49%, (30) de los egresados, cuando se trata de encontrar soluciones en algún problema dentro de su trabajo, la exigencia es mucha, mientras que 34% (21) dijo que la exigencia era moderada; el 12% (7) manifestó poca exigencia y el 5% que dijo que no la había (cuadro 40).

Cuadro 40. Habilidad para encontrar solución

| Habilidad para encontrar solución | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|-----------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| | 5% | 12% | 34% | 49% |

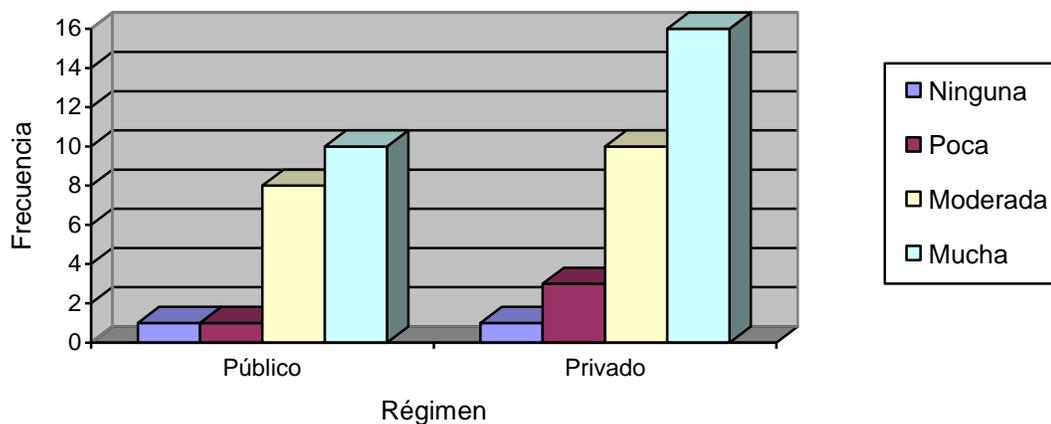
En cuanto a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual del empleado profesional, 50% (8) de 16 encuestados requieren de mucha exigencia en la habilidad para encontrar soluciones; como dueño, 62% (8) de 13 requirió de mucha exigencia en la habilidad para encontrar soluciones. Independientemente del puesto que desempeñan el 51% de los encuestados requirieron de mucha exigencia y un 37% de moderada exigencia (cuadro 41).

Cuadro 41. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la habilidad para encontrar soluciones, según puesto que desempeña.

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | | 23% | 15 % | 62% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 5 % | 12% |
| Empleado Profesional | | 19% | 31 % | 50% |
| Supervisor | ----- | 25% | 15 % | 8% |

Para este aspecto el 52% de (50) encuestados requirió de mucha exigencia en cuanto a la habilidad para encontrar soluciones y el 36 % de moderada exigencia independientemente si es pública o privada la empresa en que labora. De 30 egresados que laboran en empresa privada el 53% requirió de mucha exigencia y el 43% de poca o moderada exigencia, en tanto que el 50% de 20 que laboran en empresa pública requirieron de mucha exigencia y el 40% de moderada exigencia en la habilidad para encontrar soluciones (gráfica 52) .

Gráfica 52. Exigencias para el egresado sobre su habilidad para encontrar soluciones, según régimen de la empresa



La búsqueda de información pertinente y actualizada es necesidad de toda empresa moderna, al respecto 41% (24) manifestaron mucha exigencia y 39% (23) moderada exigencia (cuadro 42).

Cuadro 42. Búsqueda de información pertinente y actualizada

| Características de información pertinente y actualizada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| | a | a | exigencia | a |

En cuanto a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, 50% (8) de 16 empleados profesionales requirieron de mucha exigencia para la búsqueda de información pertinente y actualizada; 31% (5) casos requirieron de moderada exigencia.

Por su parte, el que se desempeña como dueño, 66% (8) de 12 casos requirieron de moderada y mucha exigencia. De 42% (21) de 49 egresados requirieron de mucha exigencia y 38% (19) casos requirieron de moderada exigencia (cuadro 43).

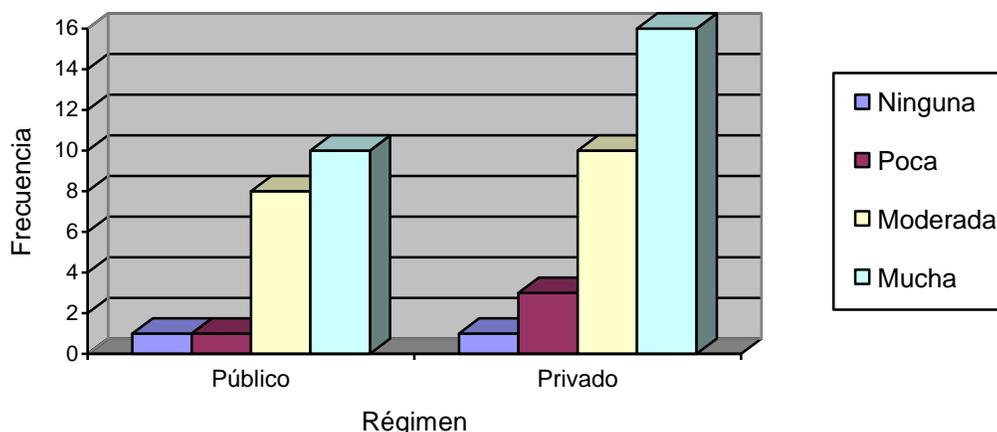
Cuadro 43. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la búsqueda de información pertinente y actualizada

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 18 % | 43% | 21% | 19% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 16% | 5% |
| Empleado Profesional | 7% | 29% | 26% | 38% |
| Supervisor | ----- | 14% | 5% | 14% |

De 48 encuestados que respondieron a esta pregunta 44% (21) manifestando que requirieron de mucha exigencia en cuanto a búsqueda de información pertinente y actualizada, y el 52% (27) necesitó de poca o moderada exigencia, independientemente del carácter público o privado de la empresa.

De 28 que laboran en empresa privada, 79% (21) requirió de moderada o mucha exigencia y el resto de poca exigencia; en cambio, de 20 encuestados que laboran en empresa pública, el 85% (17) requirió de moderada o mucha exigencia y el 15% (3) restante de ninguna o poca exigencia para la búsqueda de información pertinente y actualizada (gráfica 53).

Gráfica 53. Exigencias para el egresado sobre su habilidad para encontrar soluciones, según régimen de la empresa



A continuación se muestra si a los egresados encuestados se les exigía habilidad para procesar y utilizar información; al respecto encontramos lo siguiente: 38% (23), refiere mucha exigencia; un 35% (21) moderada exigencia y 22 % (13) poca exigencia 5% (8) (cuadro 44).

Cuadro 44. Habilidad para procesar y utilizar información

| Habilidad para procesar y utilizar información | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| | 5% | 22% | 35% | 38% |

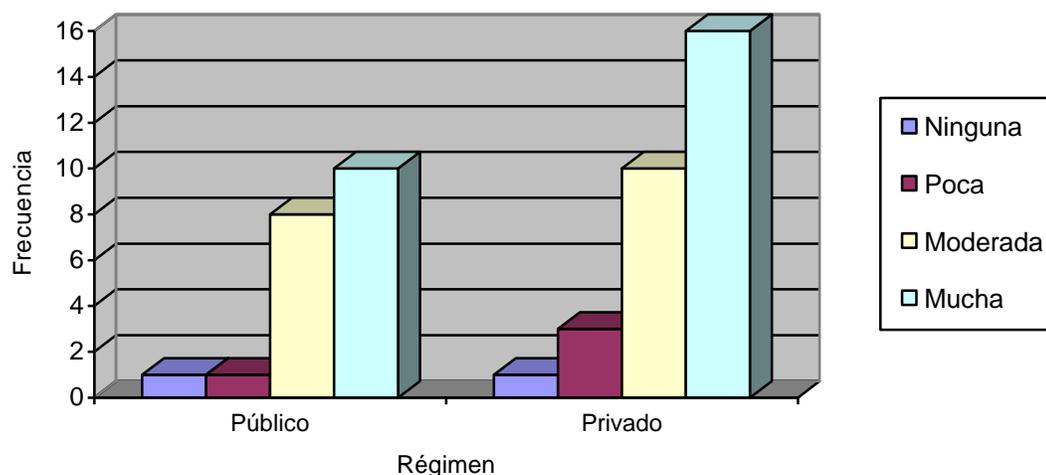
En lo que se refiere a la habilidad para procesar y utilizar información, de 16 casos de empleado profesional un 31% (5) manifestó que requirieron de mucha exigencia y un porcentaje igual refirió poca exigencia. El 46% (6) de 13 casos dueños de la empresa, requirieron de mucha exigencia. Así, independientemente del puesto que ocupa actualmente, un 36% (18) de 50 egresados encuestados mencionan haber requerido de mucha exigencia (cuadro 45).

Cuadro 45. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la habilidad para procesar y utilizar información

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 6% | 42% | 6% | 46% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 18% | 6% |
| Empleado Profesional | 2% | 42% | 24% | 31% |
| Supervisor | ----- | 8% | 6% | 17% |

Independientemente de que la empresa en que laboren sea pública o privada, el 37% de 49 encuestados requirió de mucha exigencia en la habilidad de procesar y utilizar información y el 57% de poca y moderada exigencia. De 29 que laboran en empresa privada 41% (12) de ellos necesitaron de mucha exigencia y el resto de poca y moderada; en cambio, el 35% de los de la empresa pública manifestaron que requerían de moderada exigencia, el 30% de mucha y el 20% de poca exigencia (gráfica 54).

Gráfica 54. Exigencias para el egresado sobre su habilidad para encontrar soluciones, según régimen de la empresa



En cuanto a la habilidad para trabajar en equipo, se observa en un 52% (32) de los egresados moderada exigencia; no obstante, 25 % (15) refirió mucha exigencia y un 18% (11) señaló poca exigencia (cuadro 46).

Cuadro 46. Habilidad para trabajar en equipo

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|-----------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Habilidad para trabajar en equipo | 5% | 18% | 52% | 25% |

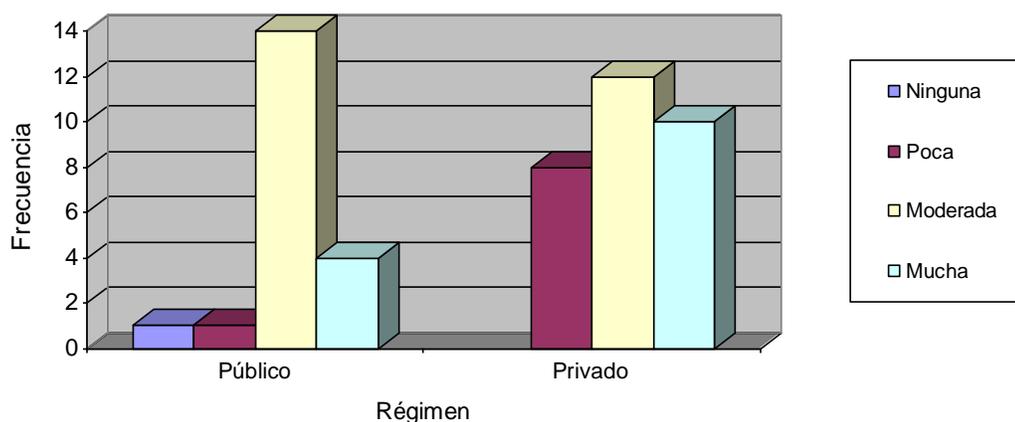
De acuerdo a su experiencia laboral, un 44% (7) de 16 casos de empleado profesional, requirieron de moderada exigencia y 39% (5) de 13 casos requirieron de mucha exigencia. Independiente del puesto que desempeña, el 51% (26) de 51 casos requirió de moderada exigencia en la habilidad para trabajar en equipo (cuadro 47).

Cuadro 47. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la habilidad para trabajar en equipo.

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada a exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|----------------------|-----------------|
| Propietario | ----- | 40% | 19% | 29% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 15% | ----- |
| Empleado Profesional | 100% | 30.0% | 26.9% | 35.7% |
| Supervisor | ----- | 10% | 12% | 14% |

De 50 encuestados, 52% (26) requirieron de moderada exigencia, en cuanto a la habilidad para trabajar en equipo en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual e independientemente del carácter público o privado de la empresa en que labora; un 28% requirió de mucha exigencia y el 18% de poca exigencia. El 40% de 30 empleados que laboran en empresa privada requirió de moderada exigencia y el 60% restante de poca y mucha exigencia. De 20 egresados que laboran en empresa pública el 70% requirió de moderada exigencia y el 20% de mucha exigencia (gráfica 55).

Gráfica 55. Exigencias para el egresado sobre su habilidad para trabajar en equipo, según régimen de la empresa



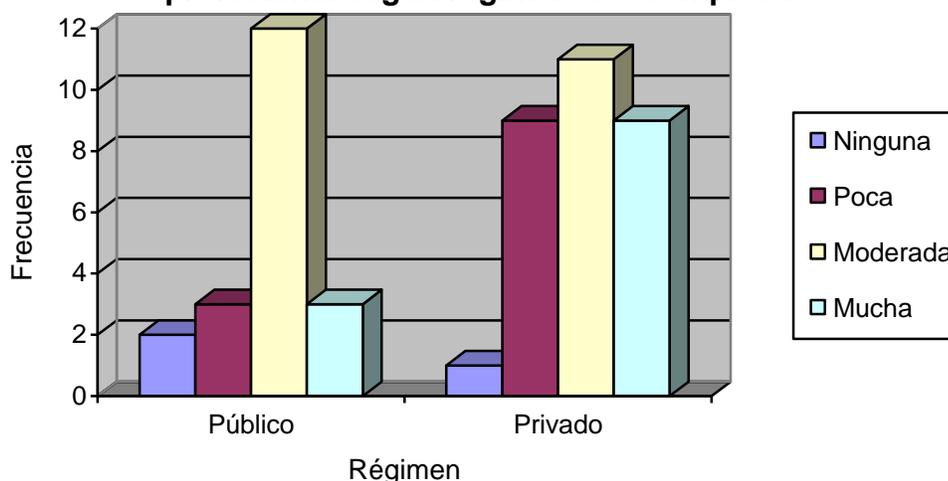
Este estudio demuestra que a los egresados también se les exige la habilidad para la dirección y/o coordinación ya que de 61 encuestados que contestaron a esta pregunta, el 41% (25) dijo que la exigencia por parte de su empresa era moderada y un 25% (15) señaló que la exigencia era mucha; un 26% (16) manifestó poca exigencia y un 8% (5) ninguna exigencia (cuadro 48).

Cuadro 48. Habilidad de dirección / coordinación

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Habilidad de dirección / coordinación | 8% | 26% | 41% | 25% |

De 50 egresados que fueron encuestados, 45% (23) requirieron de moderada exigencia en la habilidad de dirección y coordinación en el desempeño profesional cotidiano independientemente del puesto que ocupan, mientras que 12 casos (23.5%) requirieron de mucha exigencia.

Gráfica 56. Exigencias para el egresado sobre su habilidad de dirección / coordinación, desempeño profesional según régimen de la empresa



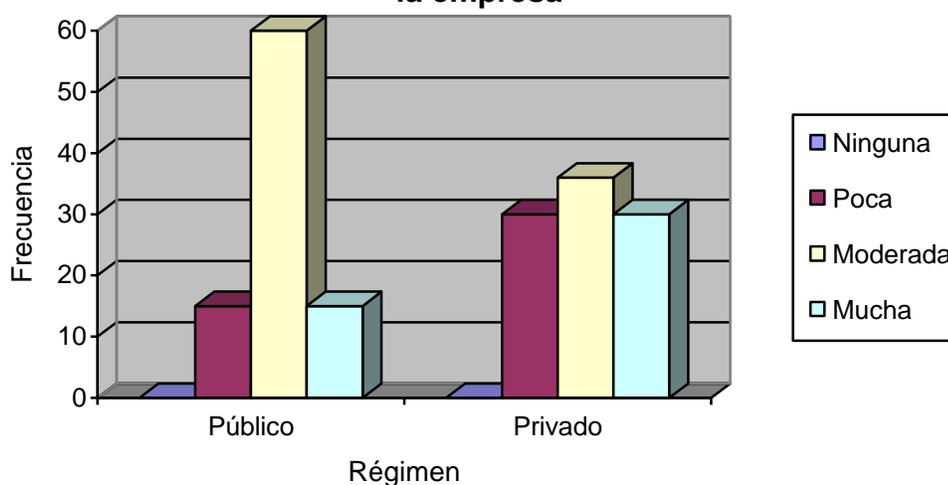
De 13 egresados que son dueños de empresas, el 54% requirió de mucha exigencia en la habilidad de dirección y coordinación y el 23% de moderada exigencia; por su parte, de 16 que se desempeñan como empleados profesionales, el 50% requirió de moderada exigencia y el 34% de poca exigencia. El que es supervisor 33% requirió de poca, moderada y mucha exigencia cada uno para la habilidad de dirección y coordinación (cuadro 49).

Cuadro 49. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la habilidad para dirección / coordinación.

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 14% | 23% | 9% | 54% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 13% | 8% |
| Empleado Profesional | 7% | 50% | 35% | 8% |
| Supervisor | ----- | 15% | 9% | 17% |

De 50 encuestados, el 46% requirió de moderada exigencia en cuanto a la habilidad de dirección y coordinación en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, independientemente si es pública o privada la empresa en que laboren, y un 24% requirió de poca o mucha exigencia respectivamente para cada uno de los casos.

Gráfica 57. Exigencias para el egresado sobre su habilidad de dirección / coordinación, según régimen de la empresa



De 30 que laboran en empresa privada el 36% requirió de moderada exigencia y el 30% necesitó de poca o mucha exigencia respectivamente para cada caso, en cambio de 20 encuestados que laboran en empresa pública el 60% requirió de moderada exigencia y el 15% de poca y mucha exigencia respectivamente en cuanto a la habilidad de dirección y coordinación (gráfica 57).

Respecto a la exigencia para la habilidad administrativa un 30% de los encuestados tuvo mucha exigencia y un 43% contestaron sentir moderada, el 16% poca mientras que el 11% ninguna exigencia (cuadro 50).

Cuadro 50. Habilidad administrativa

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Habilidad administrativa | 11% | 16% | 43% | 30% |

Del total de encuestados un 43% requirió de moderada exigencia en la habilidad administrativa, en cualquier puesto durante su desempeño profesional cotidiano, del trabajo actual, y el 31% de mucha exigencia. De 16 casos que se desempeñan como empleados profesionales, el 50% requirió de moderada exigencia, y un 38% de poca exigencia. De los dueños de empresas (54%) 13 necesitaron de mucha exigencia con respecto a la habilidad administrativa, y el 31% de moderada exigencia.

En cuanto a esta habilidad, los egresados que son dueños de la empresa manifestaron mayor exigencia que el resto de los egresados, ya que precisamente esta actividad la realiza principalmente toda persona que es propietario de un negocio (cuadro 50).

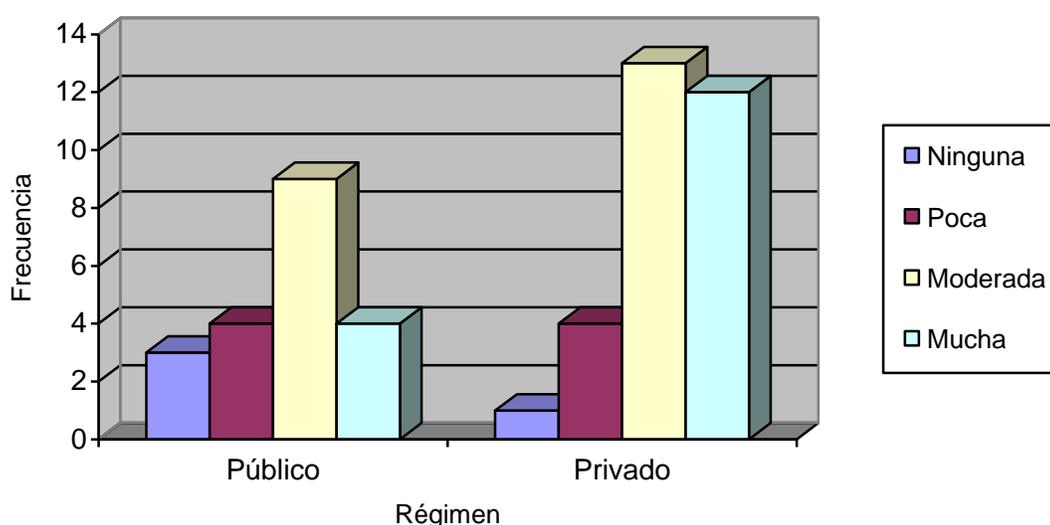
Del total de encuestados (71) el 76% (54) contestaron a la pregunta de la siguiente manera: Observándose que para mucha exigencia se tuvo el 83% siendo mayor esta exigencia para los propietarios. Para desempeño profesional en cuanto a habilidad administrativa, se observó el 77% y 55%, siendo mayor esta para empleados profesionales en 36% y 33% para moderada y poca exigencia y para ninguna exigencia, se tuvo un 75% en los empleados profesionales.

Cuadro 51. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a su habilidad administrativa

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 25% | 11% | 18% | 44% |
| Profesional independiente | — | — | 9% | 13% |
| Empleado Profesional | 75% | 33% | 36% | 13% |
| Supervisor | ----- | 11% | 14% | 13% |

De un total de 50 encuestados el 76.0% requirieron de moderada o mucha exigencia en lo que se refiere a la habilidad administrativa y un 16% de poca exigencia, independientemente que sea pública o privada la empresa en que laboren y de acuerdo a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual. De los que laboran en empresa privada el 83% requirió de moderada exigencia y el 13% de poca exigencia. En cuanto a los que trabajan en la empresa pública fue un 65% los que requirieron de moderada o mucha exigencia mientras que un 20% requirió de poca exigencia para la habilidad administrativa (gráfica 58).

Gráfica 58. Exigencias para el egresado sobre su habilidad administrativa, según régimen de la empresa



En cuanto a la disposición para aprender constantemente, el 41% fue de mucha exigencia, el 39% fue de moderada exigencia y 10% de poca y ninguna exigencia.

Cuadro 52. Disposición para aprender constantemente

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Disposición para aprender constantemente | 10% | 10% | 40% | 41% |

El 86% del total de encuestados requirieron de mucha exigencia, en la disposición para aprender constantemente de acuerdo a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, en cualquier puesto que ocupó y el 39% requirió de moderada exigencia.

El 30% (7) de 16 casos que se desempeñan como empleados profesionales necesitaron de mucha exigencia para la disposición de aprender constantemente

durante su desempeño profesional y el 31% de moderada exigencia. En 12 encuestados 92% de 13 que son dueños de empresa requirieron de moderada y mucha exigencia (cuadro 53).

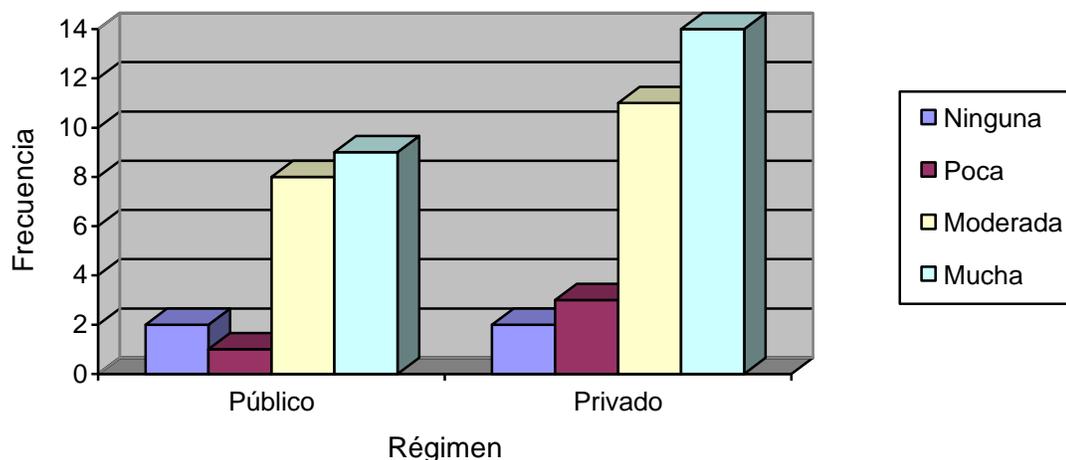
De manera general no existe gran exigencia para los egresados de actualizarse continuamente, independientemente del puesto que ocupan en su trabajo, aunque de esto se observa que los propietarios o los empleados profesionales tuvieron más exigencias al respecto.

Cuadro 53. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la disposición para aprender constantemente.

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 25% | ----- | 31% | 26% |
| Profesional independiente | 25% | ----- | ----- | 13% |
| Empleado Profesional | 25% | 75% | 25% | 30% |
| Supervisor | ----- | ----- | 10% | 17% |

De 50 encuestados un 84% requirió de moderada o mucha exigencia en la disposición para aprender constantemente; por su parte, el resto manifestó ninguna o poca exigencia independientemente de la empresa en que laboran ya sea pública o privada y de acuerdo a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual. De 30 que laboran en empresa privada el 83% requirió de moderada o mucha exigencia y el 17% restante de ninguna o poca exigencia, y de 20 que laboran en empresa pública el 85% requirió de moderada o mucha exigencia y el 15% de ninguna o poca exigencia en cuanto a la disposición para aprender constantemente (gráfica 59).

Gráfica 59. Exigencias para el egresado sobre su disposición para aprender constantemente, según régimen de la empresa



En lo que concierne al manejo de riesgo un 40% manifestó mucha exigencia, el 32% moderada y el 23% contesta que fue poca, así como el 5% que dijo que ninguna (cuadro 54).

Cuadro 54. Disposición para el manejo del riesgo

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Disposición para el manejo del riesgo | 5% | 23% | 32% | 40% |

De 47 encuestados 40% (19) requirieron de mucha exigencia de disposición para el manejo del riesgo en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual, independientemente del puesto que ocupe y 34% (16) requirió de moderada exigencia.

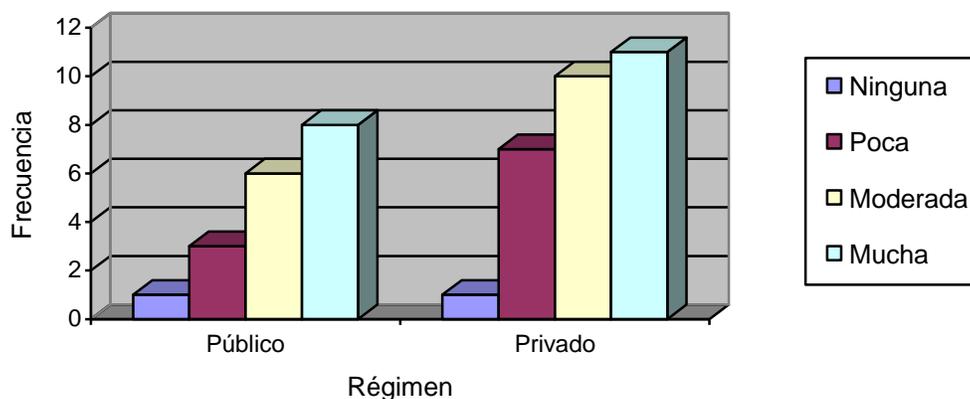
De 13 que se desempeñan como empleados profesionales el 46% necesitó de poca exigencia y el 39% de mucha exigencia. En 32% de los encuestados que son dueños de empresa requirieron de mucha exigencia en la disposición para el manejo del riesgo y un 25% de moderada exigencia. De los egresados que se desempeñan como supervisores el 21% requirió de mucha exigencia y el resto de moderada exigencia (cuadro 55).

Cuadro 55. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la disposición para el manejo del riesgo

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 50% | 10% | 25% | 32% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 13% | 11% |
| Empleado Profesional | 50% | 60% | 6% | 26% |
| Supervisor | ----- | ----- | 13% | 21% |

El 74% de 47 encuestados requirieron de moderada o mucha exigencia en cuanto a disposición para el manejo del riesgo y un 21% de poca exigencia independientemente de que en la empresa en que laboren sea pública o privada, esto de acuerdo a las exigencias en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual. De 29 que laboran en la empresa privada el 72% requirió de moderada o mucha exigencia y el 24.1% de poca exigencia, en tanto el 78% de los 18 encuestados que laboran en la empresa pública requirieron de moderada y mucha exigencia mientras que un 17% necesitó de poca exigencia en la disposición para el manejo del riesgo (gráfica 60).

Gráfica 60. Exigencias para el egresado sobre su disposición para el manejo del riesgo, según régimen de la empresa



En cuanto a las habilidades para las relaciones públicas, se muestra en el cuadro que el 35% fue de mucha exigencia, 38% moderada exigencia, 18% poca exigencia y 8% ninguna exigencia (cuadro 56).

Cuadro 56. Habilidades para las relaciones públicas

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| habilidades para las relaciones públicas | 8% | 18% | 38% | 35% |

De 50 egresados propietarios de los negocios, el 24% manifestaron que requirieron mucha exigencia en cuanto a las habilidades para las relaciones públicas, 35% moderada y 22% poca exigencia. En cuanto a los profesionales independientes, el 24% manifestaron mucha exigencia, y de los empleados profesionales que contestaron, el 24% manifestaron mucha exigencia y el 30% moderada. Por su parte los supervisores señalaron el 50% para mucha y moderada exigencia (cuadro 57).

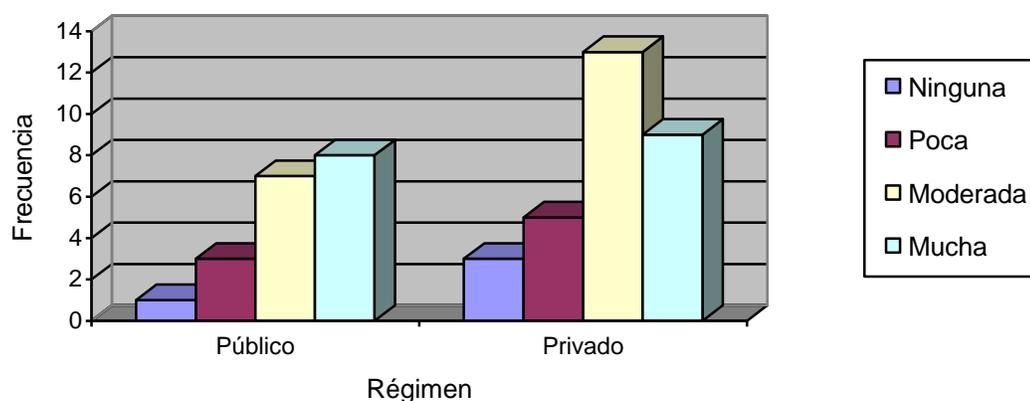
Cuadro 57. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la habilidad para las relaciones públicas

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|-------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | ----- | 22% | 35% | 24% |

| | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|-----|
| Profesional independiente | _____ | _____ | _____ | 24% |
| Empleado Profesional | | | 30% | 24% |
| Supervisor | | | 50% | 50% |

Independientemente de la empresa en que laboran los egresados, sea pública o privada, el 75% de 49 encuestados, necesitó de moderada o mucha exigencia en las habilidades para las relaciones públicas y el 16% manifestó poca exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual. En cuanto a los que laboran en empresa privada el 73% requirió de moderada o mucha exigencia y el 17% de poca exigencia. De 19 que trabajan en empresa pública el 79% necesitó de moderada exigencia y el 16% de poca exigencia en las habilidades para las relaciones públicas (gráfica 61).

Gráfica 61. Exigencias para el egresado en cuanto a su habilidad para las relaciones públicas, según régimen de la empresa



Según los encuestados cuando se les preguntó qué tanta exigencia tenían respecto a sus habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, el 35% de las respuestas fue de mucha exigencia, el 38% de moderada, el 22% poca exigencia y sólo el 5% mencionó no haber tenido exigencia (cuadro 58).

Cuadro 58. Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica | 5% | 22% | 38% | 35% |

Del total de encuestados independientemente de la categoría, el 79% requirió de mucha exigencia, el 68% moderada exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en cuanto a las habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica y el 83% de poca exigencia. De 15

encuestados que se desempeñan como empleados profesionales el 53% (7) requirieron de poca exigencia y un 28% de moderada exigencia. De 13 que se desempeñan como dueños de la empresa el 27% requirieron de moderada y el 17% mucha exigencia. De 6 egresados que se desempeñan como supervisores el 59% manifestaron mucha exigencia, el 27% mediana exigencia en cuanto a las habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica (cuadro 59).

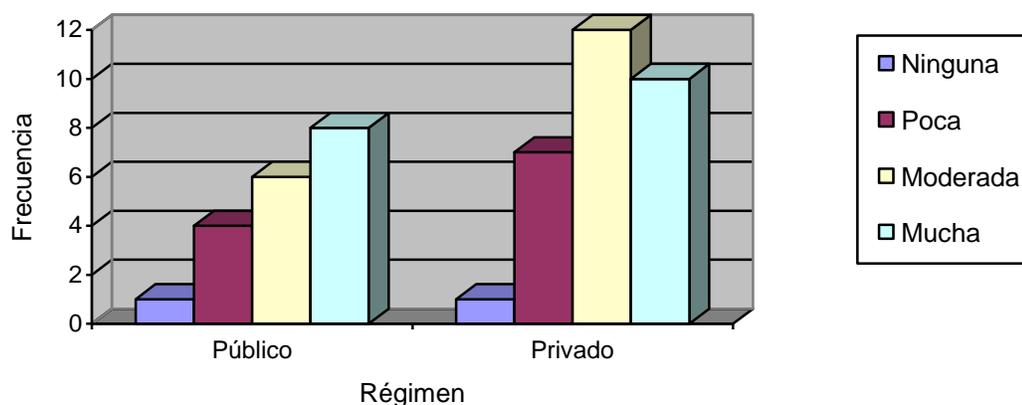
Cuadro 59. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 27% | 17% | 28% | 28% |
| Profesional independiente | _____ | _____ | 6% | 17% |
| Empleado Profesional | _____ | 58% | 28% | 17% |
| Supervisor | 6% | 8% | 27% | 59% |

De 49 encuestados un 37% requirieron de moderada y mucha exigencia respectivamente, en cuanto a las habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, ya sea pública o privada la empresa en que laboren y un 22% requirió de poca exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual.

De 30 que laboran en empresa privada el 73% requirió de moderada o mucha exigencia y un 23% de poca exigencia, en tanto que el 74% de 19 que laboran en la empresa pública requirieron de moderada o mucha exigencia mientras que el 21% manifestaron poca exigencia respecto a poseer habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica (gráfica 62).

Gráfica 62. Exigencias para el egresado en cuanto a su habilidad para la comunicación oral, escrita y gráfica, según régimen de la empresa



Al hacer la observación sobre que tanta exigencia se tenía sobre la puntualidad y la formalidad el 52% manifestó tener mucha exigencia, 41% de moderada y el resto entre poca y ninguna exigencia (cuadro 60).

Cuadro 60. Puntualidad / formalidad

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Puntualidad / formalidad | 3% | 3% | 41% | 52% |

De los egresados que son propietarios 38% manifestaron tener mucha exigencia, y 46% moderada exigencia en el desempeño profesional cotidiano, y los profesionales independientes inexplicablemente tiene solo el 7% mucha exigencia y el 9% moderada exigencia.

Los que se desempeñan como empleados profesionales el 32% (16) requirieron de mucha exigencia y el 33% moderada exigencia. De los 6 que se desempeñan como supervisores el 100% de estos opinó que requerían de mucha exigencia en cuanto a la puntualidad y formalidad (cuadro 61).

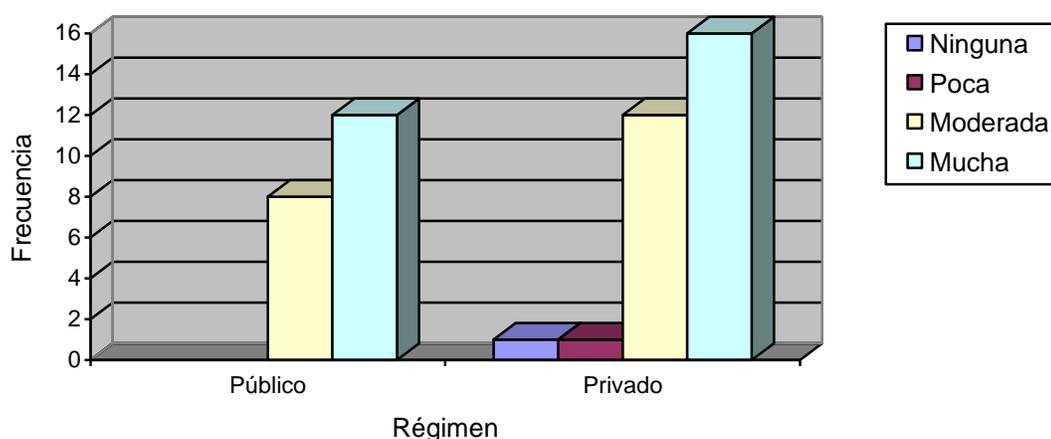
Cuadro 61. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la puntualidad y formalidad.

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | | | 46% | 38% |
| Profesional independiente | _____ | _____ | 9% | 7% |
| Empleado Profesional | _____ | _____ | 33% | 32% |
| Supervisor | ----- | ----- | ----- | 100% |

De 50 encuestados el 56% (28) requirieron de mucha exigencia en cuanto a la puntualidad y formalidad, el 40% requirió de moderada exigencia, ya sea pública o privada la empresa en que laboren, de acuerdo a las exigencias en el desempeño profesional del trabajo actual.

El 53% de 30 que laboran en empresa privada requirió de mucha exigencia y el 40% de poca exigencia, mientras que un 60% de 20 encuestados que trabajan en empresa pública requirió de mucha exigencia y el 40% restante de moderada exigencia en cuanto a la puntualidad y formalidad (gráfica 63).

Gráfica 63. Exigencias para el egresado en cuanto a la puntualidad y formalidad, según régimen de la empresa



En cuanto a la buena presentación los egresados ubicaron el 37% con mucha exigencia, el 49% con moderada exigencia, y el resto entre poca y ninguna exigencia sobre el aspecto cuestionado (cuadro 62).

Cuadro 62. Buena presentación

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|-------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Buena presentación | 4% | 10% | 49% | 37% |

De 51 encuestados que respondieron, llama la atención que solo el 5% de los propietarios requirió de mucha exigencia, 40 y 40% de moderada y poca exigencia respectivamente. Los profesionales independientes manifestaron 16% mucha y el 4% moderada.

Los empleados profesionales contestaron el 37% mucha exigencia, el 28% moderada y el 20% poca exigencia. El 67% de los que se desempeñan como supervisores tuvieron mucha exigencia. Y solo el 20% (13) de ellos requirió de moderada exigencia en cuanto a la presentación para desempeñarse en su puesto (cuadro 63).

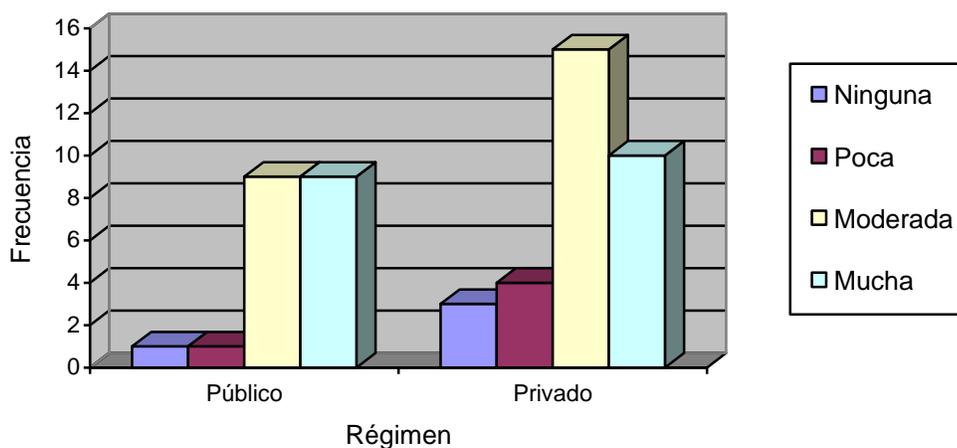
Cuadro 63. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la buena presentación

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|-----------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
|-----------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|

| | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-----|-----|
| Propietario | ----- | 40% | 40% | 5% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 4% | 16% |
| Empleado Profesional | | 20% | 28% | 37% |
| Supervisor | | | 20% | 67% |

Independientemente de si es pública o privada la empresa en que laboran el 48% de 50 encuestados requirió de moderada exigencia en cuanto a la buena presentación y el 38% de mucha exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual. De 30 egresados que laboran en empresa privada el 50% requirió de moderada exigencia y el 33% de mucha exigencia, en tanto que el 45% de 20 encuestados que laboran en empresas públicas requirieron de moderada y mucha exigencia respectivamente en cuanto a la buena presentación (gráfica 64).

Gráfica 64. Exigencias para el egresado en cuanto a la buena presentación, según régimen de la empresa



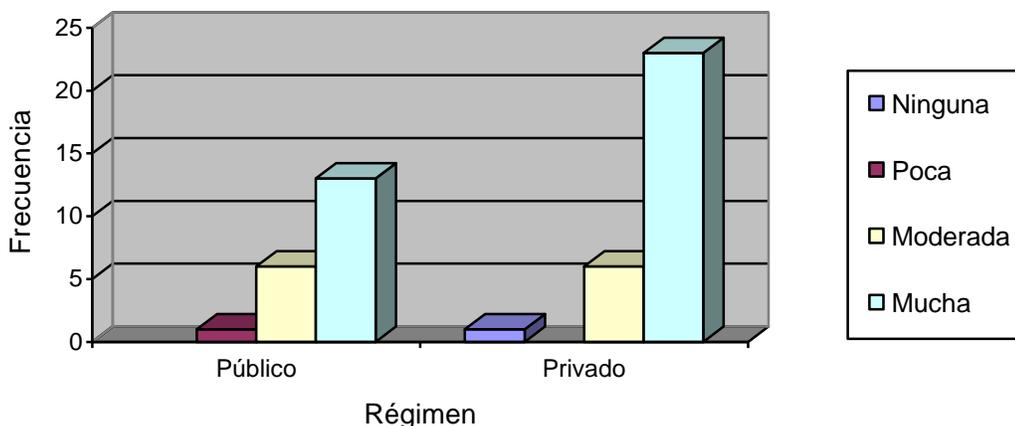
De 13 egresados que son dueños de empresa, el 45% (5) requirieron de mucha exigencia, el 31% (4) moderada exigencia y solo 22% (2) ninguna exigencia. De 6 egresados que se desempeñan como supervisores representando el 67% manifestaron mucha exigencia al asumir responsabilidades (cuadro 64).

Cuadro 64. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a asumir responsabilidades

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 22% | ----- | 31% | 45% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | ----- | 11% |
| Empleado Profesional | ----- | ----- | 31% | 33% |
| Supervisor | ----- | ----- | ----- | 67% |

De los egresados encuestados el 60% labora en empresa privada y de éstos el 77% requirió de mucha exigencia en cuanto a asumir responsabilidades en el desempeño profesional del trabajo actual y únicamente el 20% de moderada exigencia. El 40% labora en la empresa pública y de éstos el 65% requirió de mucha exigencia y un 30% de moderada exigencia en cuanto a asumir responsabilidades (gráfica 65).

Gráfica 65. Exigencias para el egresado en cuanto a asumir responsabilidades, según régimen de la empresa



Con respecto a la creatividad exigida, el 31% dice tener mucha exigencia, un porcentaje igual para los que manifestaron moderada exigencia y el resto entre poca y ninguna exigencia (cuadro 65).

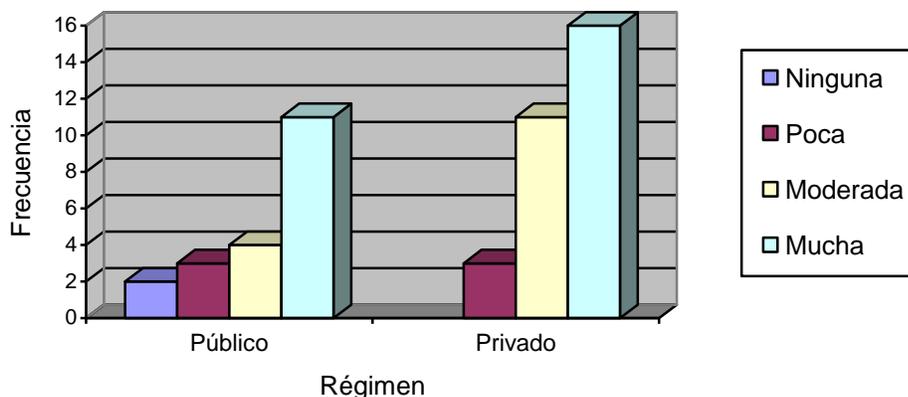
Cuadro 65. Creatividad

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|-------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Creatividad | 5% | 11% | 31% | 31% |

Un gran porcentaje de los 51 encuestados necesitaron de mucha exigencia del trabajo actual en cuanto a la creatividad, sin importar el puesto que ocupan en el trabajo, seguidos de aquellos que manifestaron moderada exigencia.

Por su parte, el 50% (8) de 16 egresados que son empleados profesionales necesitaron mucha exigencia y el 25% de moderada exigencia. De 13 encuestados que son dueños de empresa el 54% (6) requirieron de mucha exigencia y el 31% (3) de moderada exigencia en cuanto a la creatividad. Finalmente, el 50% (6) supervisores necesitaron de mucha exigencia y solo 4% de moderada exigencia (cuadro 66) (gráfica 66).

Gráfica 66. Exigencias para el egresado en cuanto a la creatividad, según régimen de la empresa

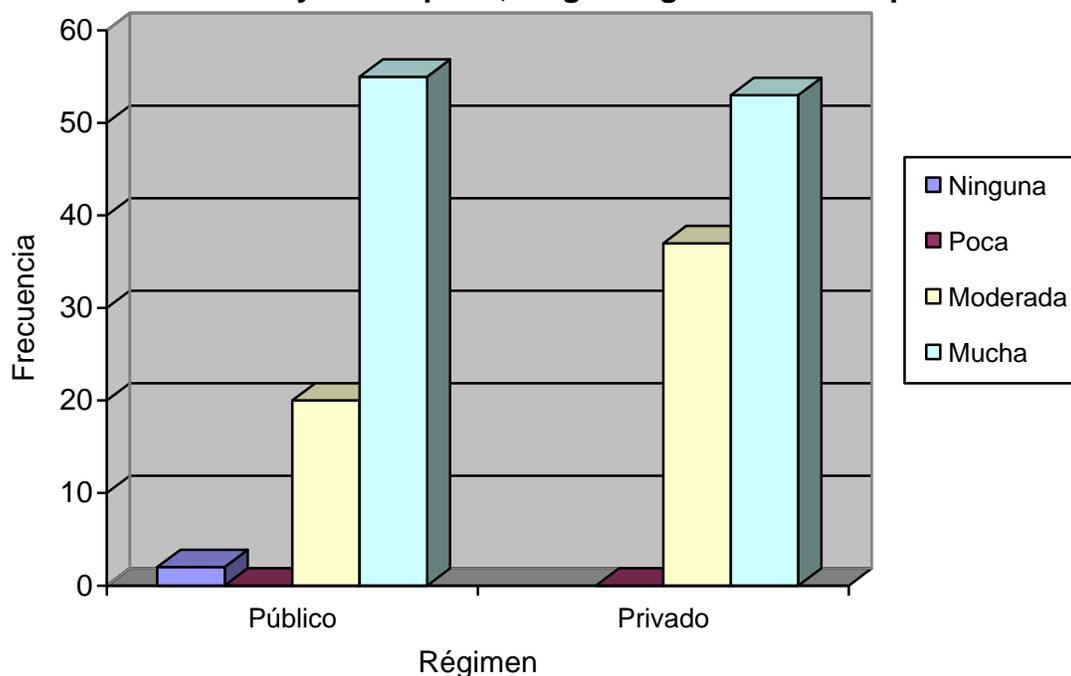


Cuadro 66. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a tener creatividad.

| Profesión | Ninguna exigencia | Mucha exigencia | Moderada exigencia | Ninguna exigencia |
|------------------------|-------------------|-----------------|--------------------|-------------------|
| Profesiones periódicas | 0% | 70% | 30% | 0% |
| Profesiones diarias | 20% | 55% | 25% | 0% |

El 40% de los encuestados labora en la empresa pública y de estos el 55% requirió de mucha exigencia en cuanto a la creatividad para el desempeño del trabajo actual y solo el 20% necesito de moderada exigencia. Del 60% que labora en la institución privada el 53% requirió de mucha exigencia en la creatividad y el 37% de moderada exigencia (gráfica 67).

Gráfica 67. Exigencias para el egresado en cuanto a la creatividad y desempeño, según régimen de la empresa



Del total de encuestados independientemente de la institución que labora sea pública o privada el 54% requirió de mucha exigencia y el 30% de moderada exigencia en cuanto a la creatividad (gráfica 67)

En cuanto a la identificación con la empresa/institución, los egresados manifestaron en el 47% mucha, el 40% moderada, 4 y 9% poca o ninguna respectivamente (cuadro 67).

Cuadro 67. Identificación con la empresa

| Característica aplicada | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada a exigencia | Mucha exigencia |
|-------------------------|-------------------|----------------|----------------------|-----------------|
| | | | | |

| | | | | |
|-------------------------------|----|----|-----|-----|
| Identificación con la empresa | 9% | 4% | 40% | 47% |
|-------------------------------|----|----|-----|-----|

De 44 encuestados, el 50.0% requirió de mucha exigencia y el 38% de moderada exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual respecto a la identificación con la empresa o institución que labore, independientemente del puesto que ocupen.

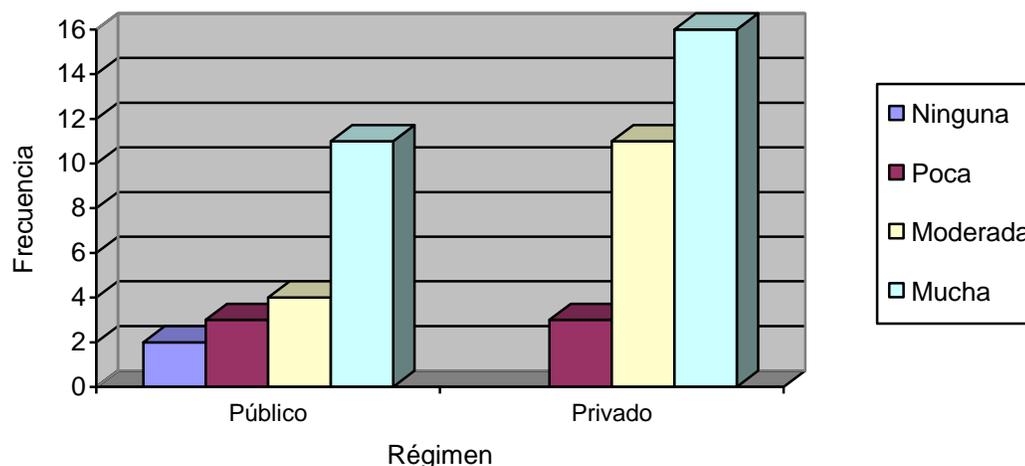
De 15 que se desempeñan como empleados profesionales el 87% requirieron de moderada y mucha exigencia. De 11 que son dueños de empresa el 64% requirieron de moderada exigencia y el 27 de mucha exigencia. De 5 que se desempeñan como supervisores el 60% necesitaron de mucha exigencia en cuanto a la identificación con la empresa o institución que laboran (cuadro 68).

Cuadro 68. Exigencias en el desempeño profesional cotidiano del egresado, en cuanto a la identificación con la empresa

| Categoría | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| Propietario | 33% | ----- | 41% | 14% |
| Profesional independiente | ----- | ----- | 6% | 9% |
| Empleado Profesional | 67% | ----- | 35% | 32% |
| Supervisor | ----- | 50% | 6% | 14% |

El 58% de 43 egresados encuestados que laboran en la empresa privada requirieron de mucha exigencia en la identificación con la empresa en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual y el 32% de moderada exigencia. De 43 encuestados, el 51% requirió de mucha exigencia en cuanto a la identificación con la empresa independientemente si es pública o privada y un 37% (16) requirió de moderada exigencia (gráfica 68).

Gráfica 68. Exigencias para el egresado en cuanto a la creatividad, según régimen de la empresa



Del total de encuestados el 55% requirió de mucha exigencia en cuanto a la puntualidad y formalidad en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en cualquier puesto que ocupe y el 41% de moderada exigencia.

De 16 que se desempeñan como empleados profesionales el 56% requirieron de mucha exigencia y el resto de moderada exigencia. Por su parte, 13 son dueños de empresa el 46% de éstos (6) necesitaron de moderada exigencia y 5 con un 38% de mucha exigencia. Seis se desempeñan como supervisores y el 100% de éstos opinó que requerían de mucha exigencia en cuanto a la puntualidad y formalidad.

De 51 encuestados, el 49% necesitó de moderada exigencia en cuanto a la buena presentación en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en cualquier puesto que ocupe y el 37% manifestó mucha exigencia. Dieciséis son empleados profesionales y de éstos el 88% necesito de moderada y mucha exigencia. Trece son dueños de empresas y el 77% requirió de moderada exigencia en la buena presentación para el puesto que desempeña. Seis se desempeñan como supervisores y el 67% de estos necesito de mucha exigencia en cuanto a la presentación para desempeñarse en su puesto.

Independientemente del puesto que desempeñan el 71% requirió de mucha exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en cuanto a asumir responsabilidades y el 25% de moderada exigencia. De 16 que son empleados profesionales un 75% requirió de mucha exigencia en cuanto a asumir responsabilidades y el resto de moderada exigencia. El 61% de 13 que son dueños de empresa requirieron de mucha exigencia y el 31% de moderada exigencia. De 6 que se desempeñan como supervisores el 67% necesitaron de mucha exigencia.

El 53% de los 51 encuestados necesitaron de mucha exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en cualquier puesto que ocupen en cuanto a la creatividad y el 31% de moderada exigencia. 16 egresados son empleados profesionales y de éstos el 50.0% necesitaron mucha exigencia y el 25% de moderada exigencia. De 13 encuestados que son dueños de empresa el 54% requirió de mucha exigencia y el 38% de moderada exigencia en cuanto a la creatividad. El 50% de 6 supervisores necesitaron de moderada exigencia.

El 50% de 44 encuestados requirieron de mucha exigencia y el 39% de moderada exigencia en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en la identificación con la empresa o institución que labore independientemente del puesto que ocupe. De 15 que se desempeñan como empleados profesionales el 87% requirieron de moderada y mucha exigencia. De 11 que son dueños de empresa el 64% requirió de moderada exigencia y el 27 de mucha exigencia. De 5 que se desempeñan como supervisores el 60% necesitaron de mucha exigencia en cuanto a la identificación con la empresa o institución que laboran.

El 42% (21) de 50 encuestados requirieron de mucha exigencia en cuanto a los conocimientos generales de la disciplina en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual en cuanto al régimen jurídico de la empresa o institución en que trabaja independientemente si es pública o privada y el 36% de moderada exigencia. De 30 que laboran en empresa privada, el 43% requirieron de mucha exigencia y el 33% de moderada exigencia. El 80% de 20 que requirieron de moderada y mucha exigencia en la empresa pública.

XI . Opinión de los egresados sobre la formación profesional recibida

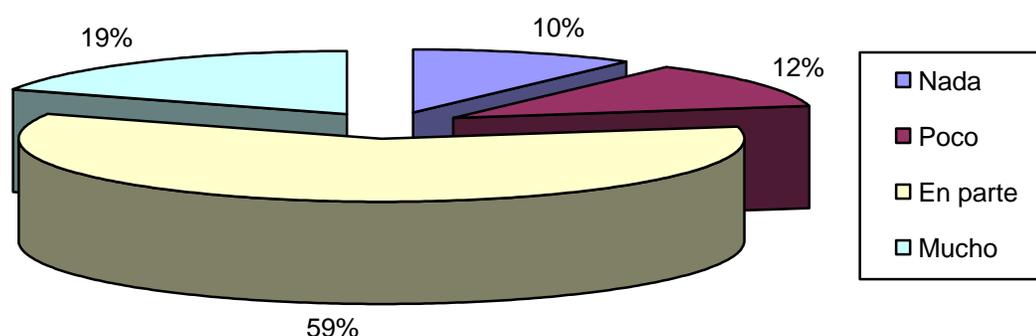
1. Opinión sobre la orientación ocupacional y valorativa de la formación Tasa de ocupación y desempleo abierto

Forma en que la licenciatura preparó a los egresados.

El 86% (61) de los encuestados respondieron a esta pregunta y el 14% (10) no lo hizo.

De los que respondieron el 59% afirmaron que la licenciatura los preparó en parte para desempeñarse en distintos sectores económicos, del mismo modo un 19% considera que lo hizo lo suficiente para desarrollarse en este ámbito, el 12% manifestó que fue muy poca su preparación, el 10% considera que en nada contribuyó la carrera para tal efecto. La tendencia general por optar por un trabajo en diversos sectores económicos fue parcial (gráfica 69).

Gráfica 69. Optar por trabajos en distintos sectores económicos

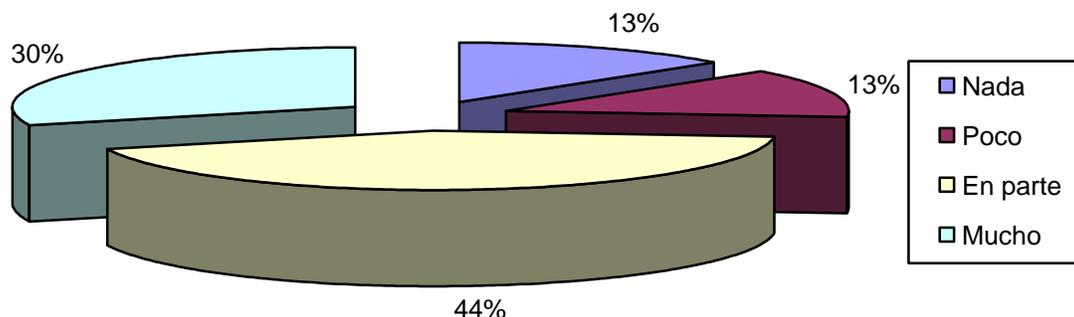


Trabaja en un sector económico específico

El 85% de los encuestados respondieron a esta pregunta y el 15% no lo hizo. De lo cual se desprende que el 44% (26) respondieron de forma general que la licenciatura los preparó parcialmente para poder desempeñarse en sectores

económicos específicos, el 30% (18) lo consideró suficiente, el 13% (8) limitado y el 13% (8) en absoluto contribuyó la licenciatura (gráfica 70).

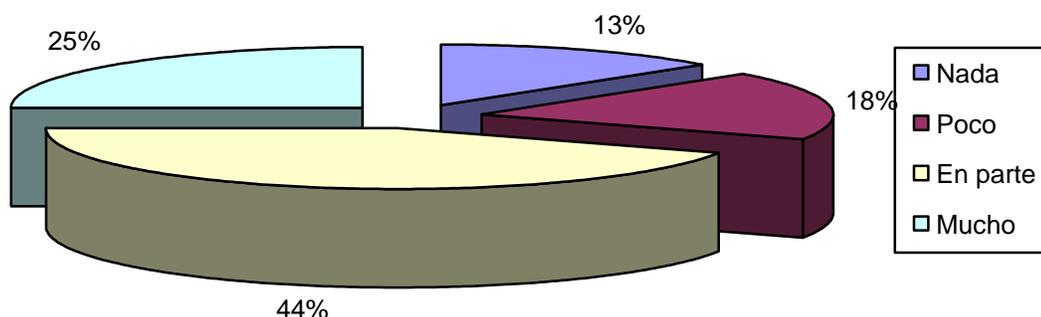
Gráfica 70. Trabajar en un sector económico específico



Vincularse con alguna institución y/o empresa en particular

El 84% de los egresados hicieron referencia a este cuestionamiento y el 16% no la contestaron. De los que contestaron el 44% (26) menciona que la licenciatura indujo de forma parcial la vinculación de sus egresados, el 25% (15) mucho, 18% (11) poco y el 13% (8) en absoluto. Cabe destacar que los egresados están vinculados con alguna institución, sector o empresa en particular, en sentido genérico esta tendencia puede observarse en todas las generación principalmente en la XXIX (gráfica 71).

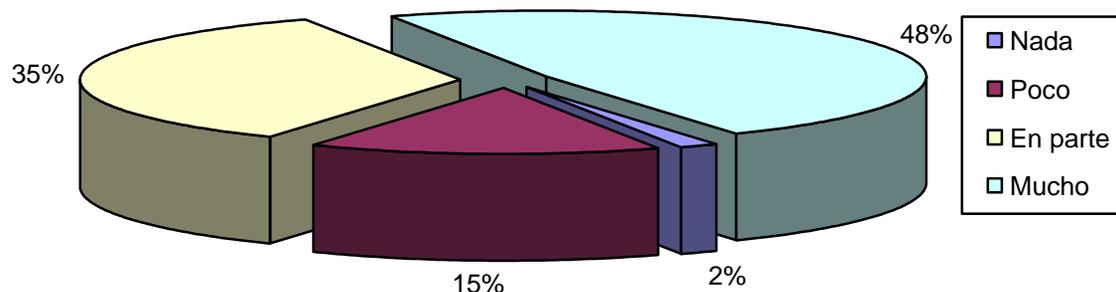
Gráfica 71. Vincularse con alguna institución/empresa en particular



Cuando se pregunta a los egresados que si aún siguen en el proceso de capacitación el 85 % (60) de ellos responden a esta pregunta y el 15% la omiten. Para lo cual un porcentaje significativo 48% (29) determina que la licenciatura contribuyó mucho para estimular la capacitación constante de sus egresados, el 35% (21) de los mismos responden que en parte, el 15% (9) poco y el 2% cantidad insignificante mencionan que en nada contribuyó la licenciatura. En general los egresados de las siete generaciones es estudio determinan que es muy importante el seguir preparándose para cubrir las exigencias cada día mayores

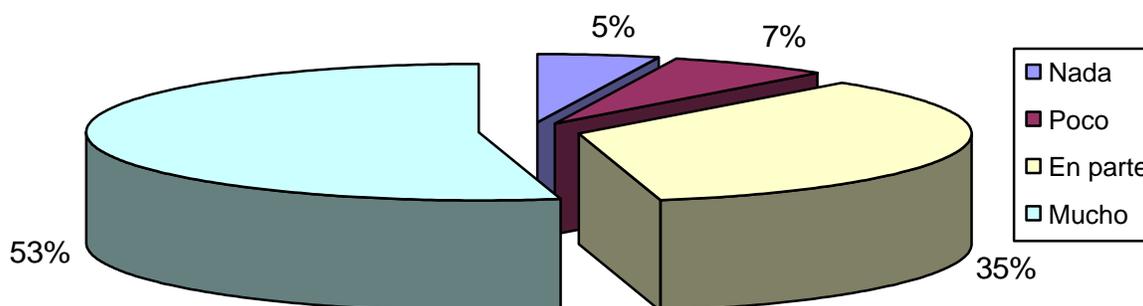
que implica la profesión de Medicina Veterinaria; cabe hacer mención que la generación XXVII confiere que es muy necesaria dicha preparación y de forma significativa así lo estipula en sus respuestas (gráfica 72)

Gráfica 72. Continuar capacitandose



El tesón del profesor durante la preparación del alumno enfatizando la necesidad de superarse, formarse un criterio y sobre todo pensar creativamente, para lo cual el 85% (60) de los que contestaron esta pregunta y 15% (11) no hicieron referencia. El 53% (32) suponen que la carrera contribuyó mucho a esta situación, el 35% (21) refieren que solamente lo hizo en parte, el 7% poco y el 5% nada. Se destaca que la generación XXIX determina que la licenciatura influyó para hacerlos pensar creativamente en parte y mucho (gráfica 73).

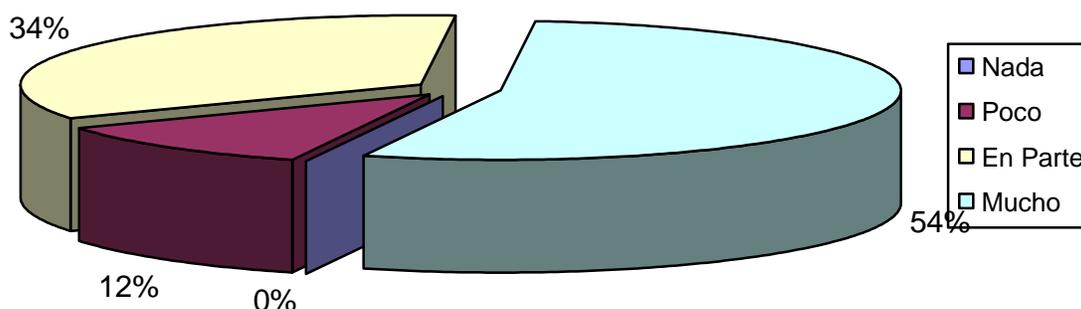
Gráfica 73. Pensar creativamente



Es conveniente destacar que todas las generaciones determinaron que la licenciatura los preparó para trabajar de forma independiente. El 86% (61) contestaron esta pregunta y el porcentaje restante se abstuvieron correspondiendo al 14% (10). Mismo, donde el 54% (33) responden que la licenciatura tuvo mucho que ver para incentivarlos ya que pudieron desarrollarse de forma independiente, 34% (21) lo refieren como en parte y el 12% (7) poco contribuyó la licenciatura a

tal cuestión. Aunque cabe destacar que la generación XXIX determinó que la licenciatura influyó mucho para desarrollarse de forma independiente (gráfica 74) .

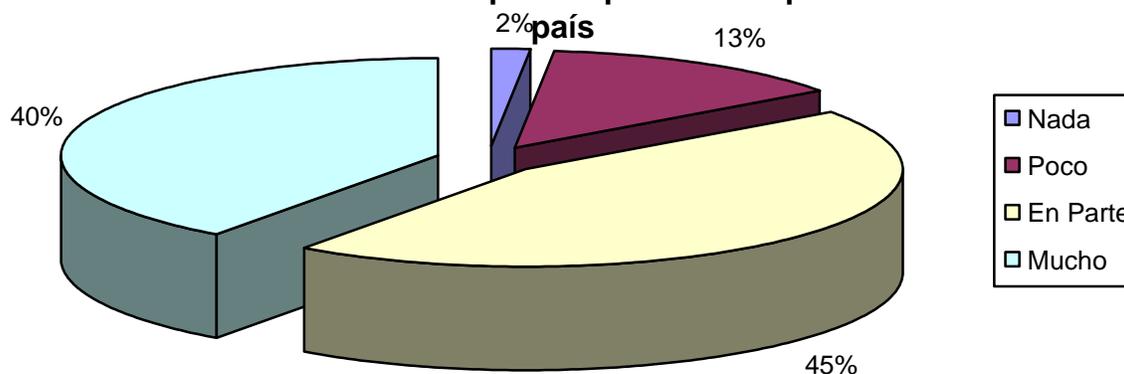
Gráfica 74. Deasarrollarse de manera independiente



La carrera de Medicina Veterinaria tiene, dentro de sus objetivos formar individuos capaces de responder a la problemática en la producción de alimentos a nivel regional, estatal y nacional, demostrando mucho interés por parte de los egresados hacia la problemática nacional.

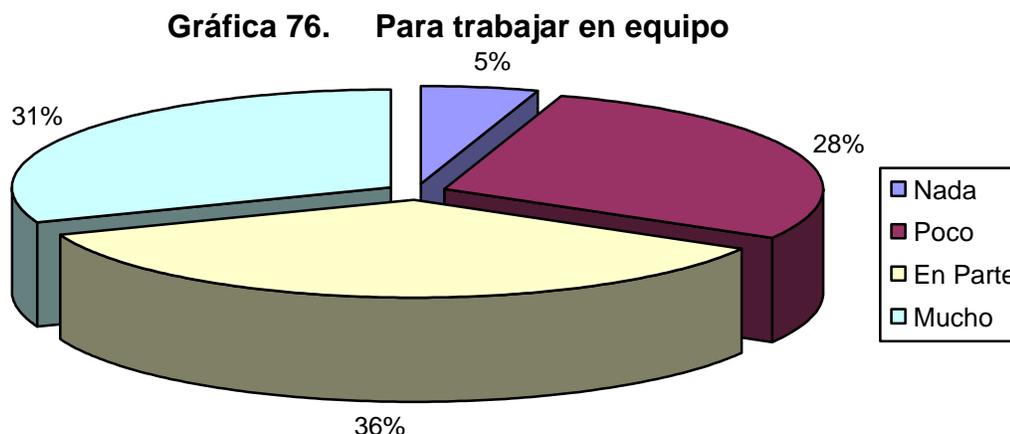
Siendo un total de 85% (60) de egresados que contestaron esta pregunta y un 15% los que no la respondieron. De los egresados que respondieron a esta pregunta el 45% (27) comentan que la carrera influyó en parte para preocuparse por los problemas del país, más sin embargo el 40% (24) respondieron que mucho influyó, sin embargo el 13 (8) y el 2% (19) contestaron que poco y nada influyó la licenciatura respectivamente. Por el porcentaje de egresados que contestaron positivamente a esta pregunta la generación XXIX resalta su participación (gráfica 75) .

Gráfica 75. Interesarse por los problemas que afectan al país



Es importante destacar que las generaciones encuestadas donde solamente el 55% (39) respondieron a esta pregunta y el porcentaje restante 45%

(32) no lo hicieron. Del porcentaje referido no se observa diferencia significativa entre las generaciones por la participación de la licenciatura por determinar si alguna de ellas destacaba en trabajar en equipo, dado que la respuesta en general fue en parte, mucho y poco con porcentajes de 36% (14), 31% (12) y 28% (11) respectivamente y con un 5% (2) donde la carrera no enfatizó este apartado (gráfica 76).

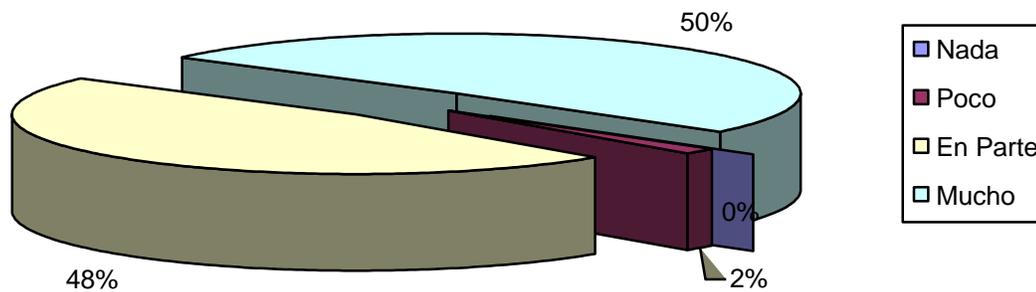


Previo a un estudio de mercado las universidades instauran nuevas carreras o fortalecen las ya existentes, para tal caso el Departamento de Producción Animal mediante la aplicación de una serie de preguntas dirigidas a empleadores, industrias y explotaciones inherentes a la profesión fortalecen dicho Departamento. Los planes de estudio están sujetos a este tipo de análisis para determinar su congruencia.

XI. 2 Comentarios sobre los contenidos de los planes de estudio

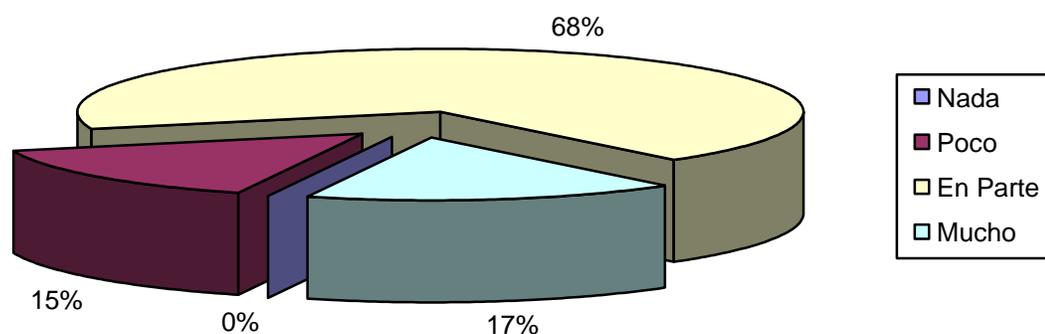
De 71 encuestados el 86% (61) respondieron esta pregunta, observándose que el 50% (31) determinan que la licenciatura la enfatizó sobremedida, el 48% (29) un énfasis medio y el 2% poco énfasis, lo que se observa es que el plan de estudios ha contribuido de forma determinante una enseñanza teórica.

En general se observa que todas las generaciones, le otorgan mucho énfasis a la enseñanza teórica que se le asigna al plan de estudios de la licenciatura cursada, aunque esa tendencia es más marcada por la XXIX generación. Lo que se deduce, es que para el análisis de estas generaciones la preparación de los egresados ha sido más teórica que práctica, dando la pauta para incrementar las horas de prácticas o bien tomar otras alternativas en la implementación de prácticas acordes a las necesidades de nuestra región (gráfica 77).

Gráfica 77. Enseñanza teórica

El enfatizar medianamente la enseñanza metodológica, de acuerdo al plan de estudios de la carrera de medicina veterinaria, con 68% (41) pensaríamos que las técnicas metodológicas empleadas de forma indeterminada están cubriendo las necesidades más apremiantes, sin embargo el 17% muestra que se ha enfatizado suficientemente sobre este aspecto, más no el 15% que refiere que la licenciatura ha dado poco énfasis al respecto.

De acuerdo a las tendencias marcadas por los egresados de las distintas generaciones se determina que existe medianamente énfasis en los aspectos de enseñanza metodológica marcado principalmente por las generaciones XXVII y XXIX respectivamente (gráfica 78).

Gráfica 78. Enseñanza metodológica

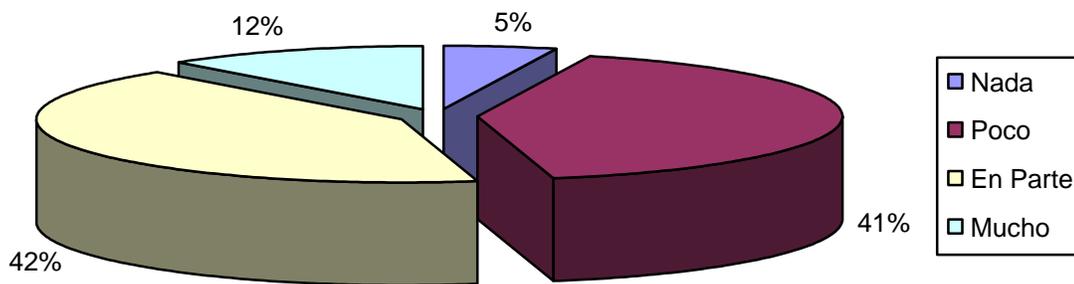
El grado de énfasis otorgado por las generaciones en estudio, lo califica de muy poco en un 42% (26) y mediano énfasis en el 41% (25) con respecto a la enseñanza de las matemáticas y la estadística con un total de 60 egresados que respondieron a esta pregunta, lo que sugiere que es conveniente que el plan de estudios remarque estas asignaturas buscando alternativas de enseñanza, incrementando prácticas acordes al perfil del egresado, enfatizar los contenidos

con las necesidades particulares de cada explotación o en si destacar la importancia del análisis de los datos en cualesquier explotación.

Aunque existe un tabú de los estudiantes que cursan Medicina Veterinaria, que suponen que su plan curricular no tiene materias relativas a las ciencias exactas.

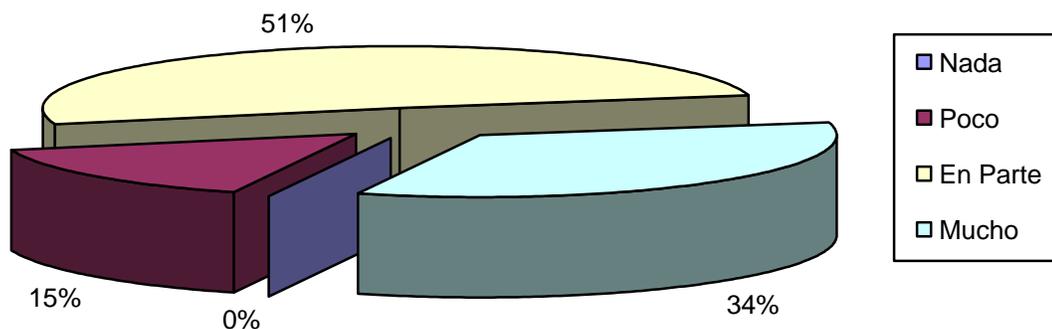
Más no es así para algunos de los egresados que de acuerdo a su expectativa sobre las ciencias exactas, la licenciatura ha desarrollado un papel importante (mucho) a este aspecto en el 12 % y el 5% mencionan que en nada han contribuido las matemáticas y estadística (gráfica 79).

Gráfica 79. Enseñanza de matemáticas y estadísticas



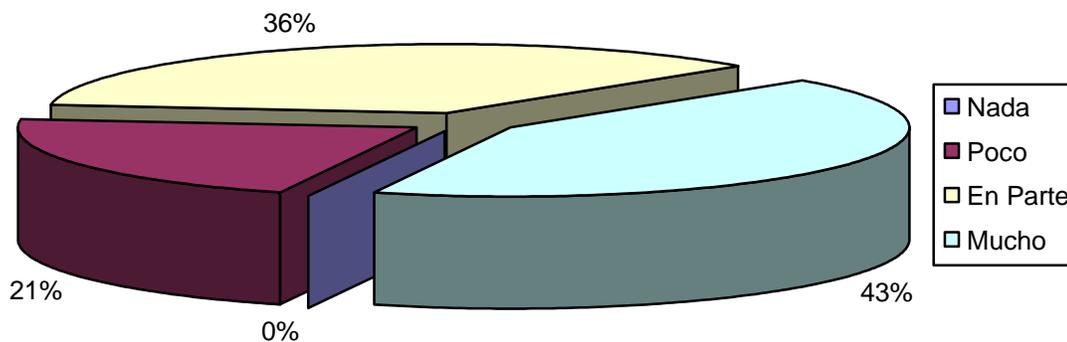
Los contenidos programáticos del plan de estudios con respecto a la inclusión de la enseñanza de técnicas de la carrera; al respecto se observa que las generaciones coinciden, en que se ha dado medianamente énfasis en 51% de 59 egresados que contestaron a esta pregunta, pero de igual forma es destacable que el 34% (20) refieren que la licenciatura a formado profesionistas con un conocimiento amplio de dichas técnicas, aunque el 15% (9) de ellos fue muy poco el énfasis (gráfica 80).

Gráfica 80. Enseñanza de técnicas de la carrera



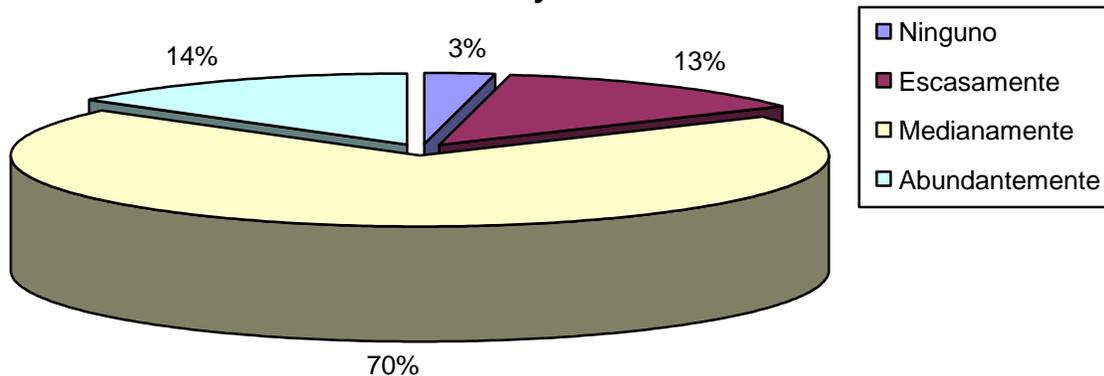
En sentido genérico se ha dado mucho énfasis en un 43% (26) a las prácticas de laboratorio, de campo, clínicas entre otras, de acuerdo a los contenidos del plan de estudios de la carrera de Medicina Veterinaria; de acuerdo a las respuestas de 61 egresados encuestados, esta situación resulta un tanto lógica dado que muchas de las materias basan sus programas en créditos, por horas práctica que generalmente son del 50% o más dependiendo de la materia. Aunque 36% (22) egresados, consideran que las prácticas han aportado medianamente al desempeño de la profesión y el 21% (13) se ha enfatizado muy poco (gráfica 81).

Gráfica 81. Prácticas: de laboratorio, de campo, en talleres, clínicas, etc.



Al referirse a este cuestionamiento el 70% (49) de los encuestados que respondieron a la pregunta de un total de 70, suponen que la licenciatura proporcionó medianamente conocimientos generales de naturaleza científica y humanística, mientras que el 14% (10), 13% (9) y 3% (2) determinaron que la licenciatura proporcionó esos conocimientos abundantemente, escasamente y ninguno respectivamente. Existe una correlación con respecto a preguntas anteriores dado que refieren que la licenciatura ha capacitado a los egresados de forma suficiente en enseñanza teórica (gráfica 82).

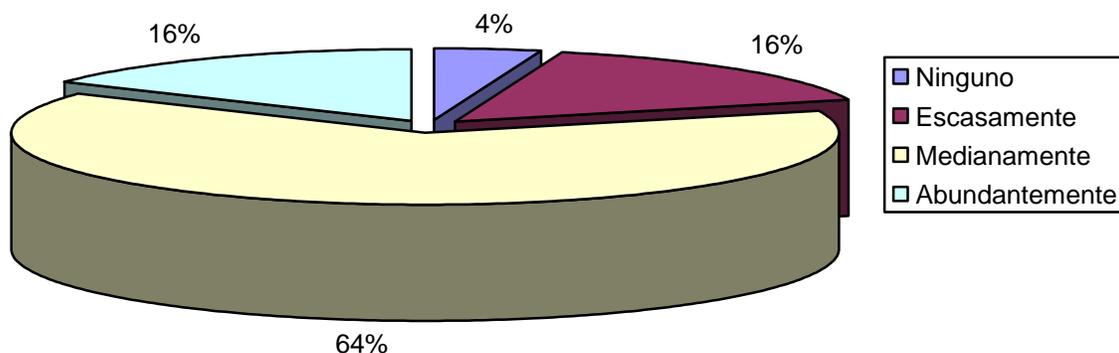
Gráfica 82. Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humana



El aporte de conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina, proporcionados por el plan de estudios es calificado como medianamente por todas las generaciones en estudio, lo que sugiere que es necesario establecer estrategias de actualización en la preparación de profesores de la licenciatura. Así lo refieren el 64% (45) de los encuestados que respondieron a la pregunta de un total de 70, y el 16 % (11) de los mismos que determinan que la licenciatura tuvo un aporte suficiente, con resultados similares el 16% de estos suponen que escasamente los preparó y el 4% (3) que no tuvo aporte alguno.

Esto resulta un tanto preocupante dado que un 20% de los egresados dicen que los profesores responsables de alguna materia no se actualizan y lo más grave que solamente cubren programas de la *curricula* de la licenciatura de forma superficial, esto puede ser debido tal vez a los cambios que ha experimentado la carrera en esas generaciones en estudio (gráfica 83).

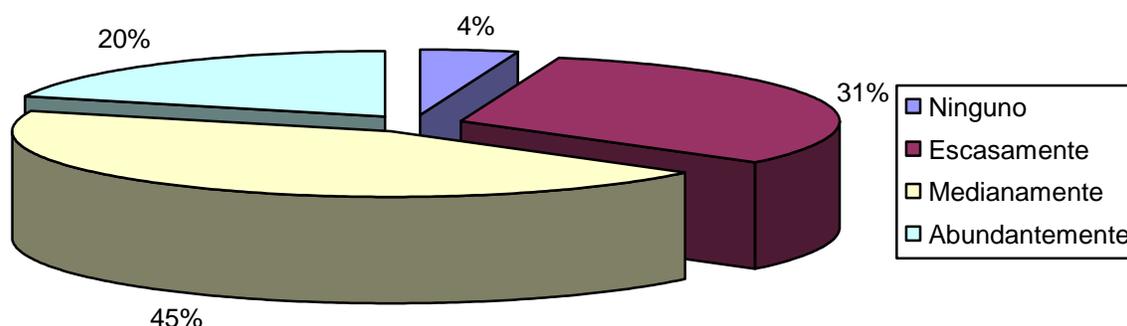
Gráfica 83. Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina



Resulta conveniente destacar que a pesar que de forma general las generaciones optaron por ubicar medianamente y mucho a la habilidad para la comunicación oral y escrita de los egresados, destaca la necesidad de implementar técnicas de estudio, escritura y lectura a los estudiantes de dicha carrera. Así mismo enfatizar estos aspectos en las materias que en sus contenidos programáticos de alguna u otra forma son abordados tal como lo son: Sociología rural, metodología de la investigación, seminario de investigación, entre otras.

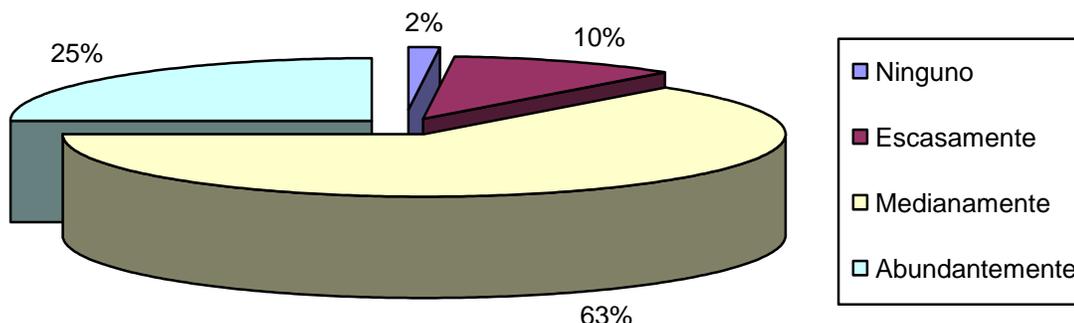
Resulta estimulante en parte saber que de los 70 egresados que respondieron a esta pregunta el 45% (31) refieren que la licenciatura medianamente proporcionó los elementos necesarios para desarrollar la habilidad para comunicarse, aunque porcentajes cercanos a los anteriores, 31% (22) determinan que el aporte fue escaso, el 20% (14) dicen que lo fue de forma abundante y el 4% no tuvo trascendencia este aspecto (gráfica 84).

Gráfica 84. Habilidades para la comunicación oral, escrita y/o gráfica



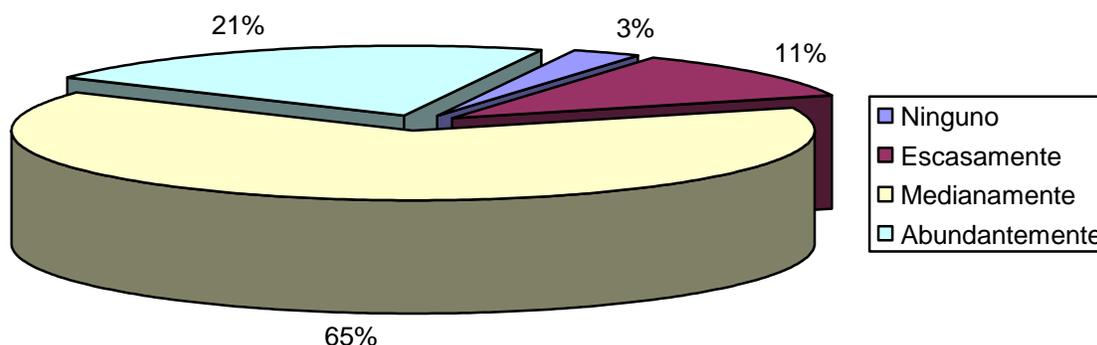
La habilidad para la búsqueda de información resultó medianamente, considerada como una capacidad aprendida, a tal efecto con las respuestas obtenidas por parte de los egresados, esta es debida a que las materias relacionadas con la capacitación de técnicas de búsqueda de información que requieren enfatizan en los contenidos, con respecto a las fuentes de información disponibles o bien retomar aspectos importantes durante el curso propedéutico ofrecidos a los alumnos de primer ingreso y fomentar de manera constante el empleo de estos recursos.

Cabe señalar que las generaciones 27 y 29 responden a esta premisa, según los porcentajes establecidos en donde el 63% (43) de los individuos de un total de 68 que respondieron de forma positiva a esta pregunta, así como el 25% (17) respondieron que el aporte fue abundante, caso contrario los que lo hicieron como un aporte escaso fueron 10% (7) y los que en nada se aportó fueron el 2% (gráfica 85).

Gráfica 85. Habilidad para la búsqueda de información

La capacidad analítica y lógica proporcionada por el plan de estudios cursado por las generaciones en estudio, lo califican como medianamente, esto nos indica que debemos estimular al alumno a formar un criterio analítico y lógico, esto se logra conduciendo a los alumnos durante las prácticas de campo, mediante un análisis de los problemas inherentes a la explotación visitada para iniciar a conformar un criterio propio.

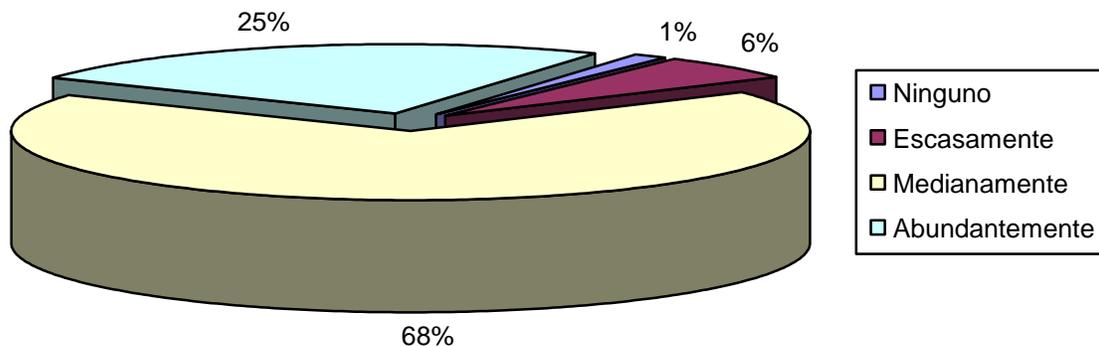
De una cantidad de 70 egresados que respondieron a este cuestionamiento el 65% (45) determinaron que su formación contribuyó medianamente a desarrollar una capacidad analítica y lógica, cabe hacer notar que las generaciones XXVII y XXIX así lo refieren en sus respuestas a dicho cuestionario, con respecto al apoyo de forma abundante para este rubro contestan el 21% (15), escasamente lo refieren el 11% (8) y que de ninguna forma fueron apoyados lo confirman dos de los egresados 3% (gráfica 86).

Gráfica 86. Capacidad analítica y lógica

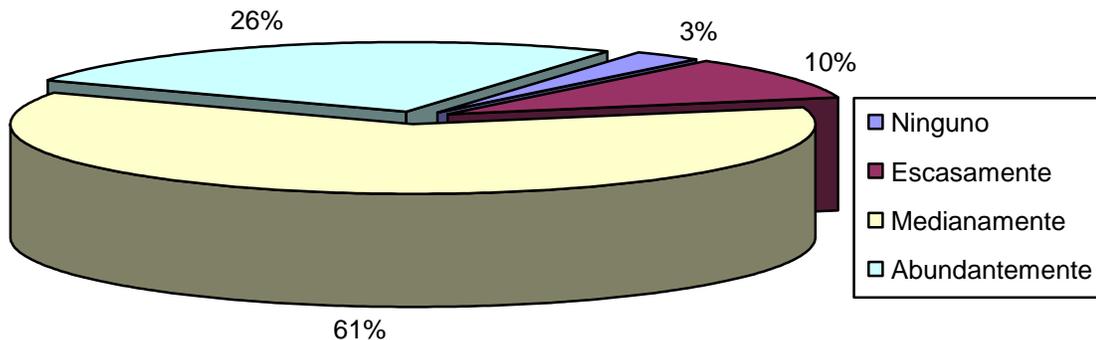
La preparación otorgada a los alumnos durante la licenciatura para aplicar sus conocimientos en sentido genérico fue calificada medianamente destacando dos generaciones (XXVII y XXIX) para tal afecto.

La formación generalizada del egresado según lo suponen algunos de ellos en la educación teórica va íntimamente relacionada con la aplicación de esos conocimientos, de un total de 69 encuestas contestadas un porcentaje significativo 68% suponen, que la carrera proporcionó medianamente conocimientos, aunque un número significativo el 25% (17) determinaron que la preparación fue abundante, un grupo de 6% (4) y de un 1% (1) han comentado que el plan de estudios cursado, proporcionó conocimientos escasamente y en nada contribuyó (gráfica 87).

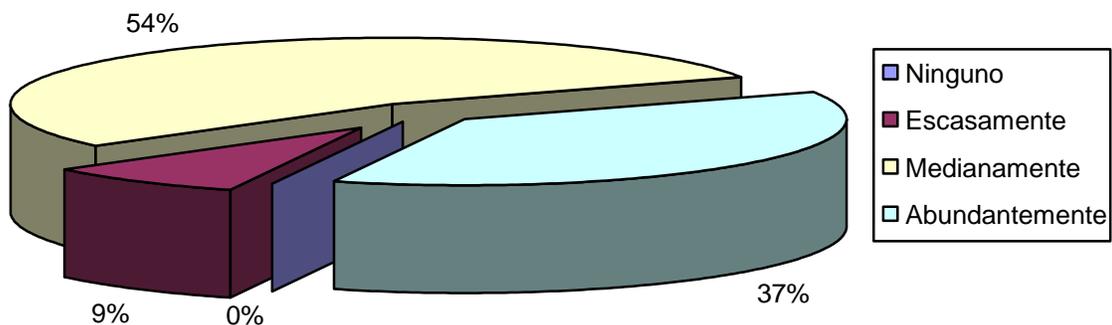
Gráfica 87. Capacidad para aplicar conocimientos



De forma similar al anterior cuestionamiento los conocimientos técnicos aplicados en la vida profesional del egresado, que fueron proporcionados a los egresados por el plan de estudios de la licenciatura, de un total de 70 encuestas que respondieron a esta pregunta el 61% (42) determinaron medianamente este tipo de conocimientos, el 26% (18) lo refieren como un formación abundante, más no así el 10% y el 3% que determinaron que escasamente y no hubo disposición de este tipo de conocimiento de la disciplina (gráfica 88) .

Gráfica 88. Conocimientos técnicos de la disciplina

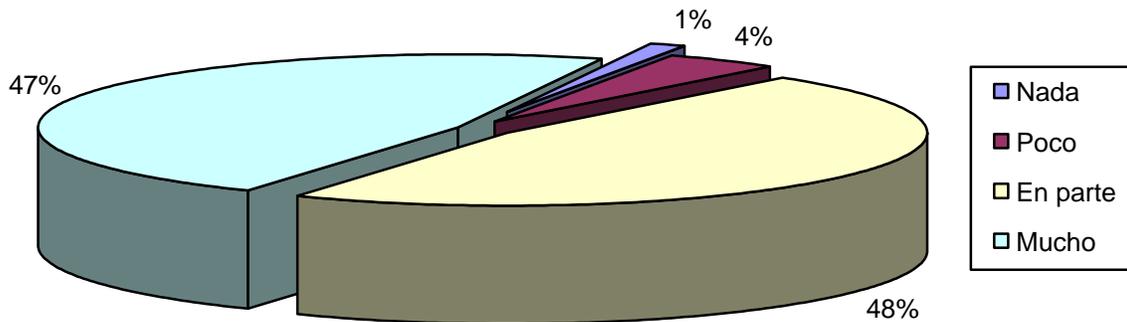
La totalidad de las generaciones en estudio coinciden en determinar que el plan de estudios contribuyó de alguna u otra manera a crear capacidad para identificar, analizar y resolver los problemas presentes en su desempeño profesional, de un total de 70 egresados que respondieron a esta pregunta el 54% comentan que en un término medio obtuvieron capacidad para abordar problemas inherentes a la profesión, 37% suponen que lo hizo abundantemente y el 9% escasamente (gráfica 89).

Gráfica 89. Capacidad para identificación y solución de problemas

Con respecto a la capacidad para la identificación y solución de problemas, los egresados manifestaron la necesidad de mantenerse informados, principalmente en el área de competencia, en temas más específicos dependiendo de la especialidad. Al realizar el análisis de siete de generaciones del Departamento de Producción Animal se obtuvo que: de un total de 70 egresados que contestaron esta pregunta el 48% (33) refiere que fue estimulado en parte, de igual forma se determinó que el estímulo fue mucho en el 47% (32) su apreciación para este aspecto fue en parte, el 4% poco y el 1% nada tuvo que ver la

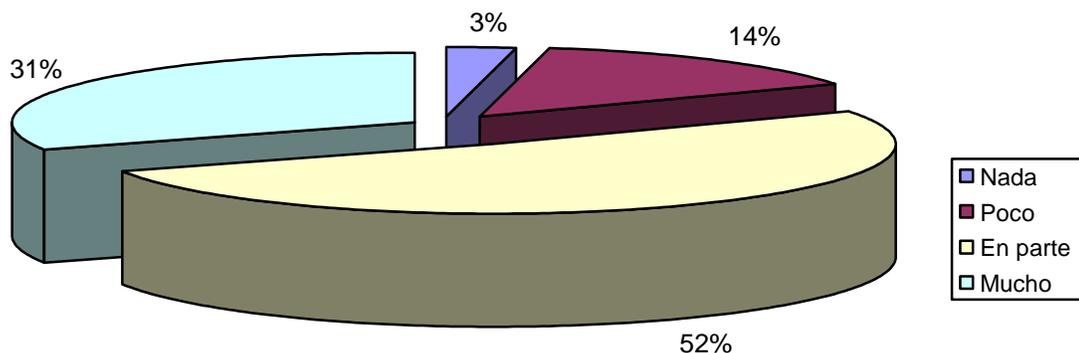
licenciatura con mantenerse a la vanguardia de las investigaciones o en su defecto a los descubrimientos (gráfica 90).

Gráfica 90. La formación recibida lo estimuló a estar más informado



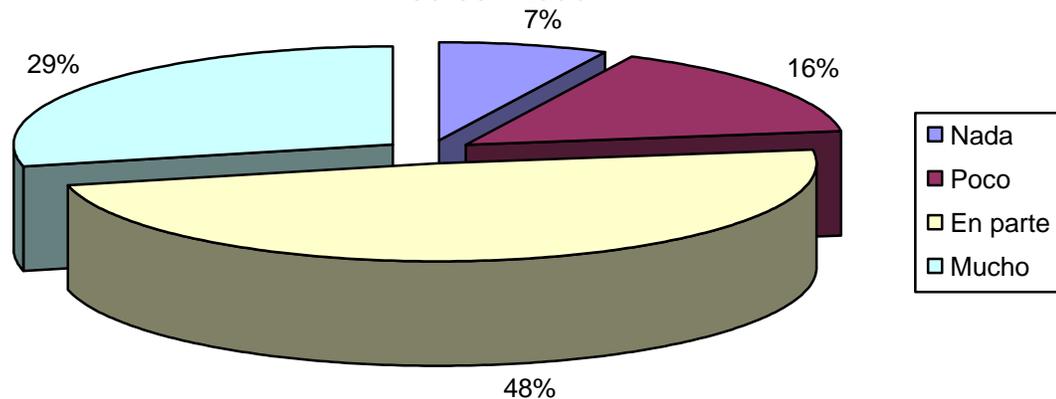
En cuanto a la formación disciplinar, los egresados contestaron, que contribuyó a hacerlos más participativos en asuntos de interés público, respondiendo el 52% (36) que influyó en parte, el 31% (22), suponen que la licenciatura los preparó mucho, el 14% (10) que fue poca la participación de la licenciatura y una pequeña cantidad el 3% (2) que la intervención de la carrera no contribuyó en nada (gráfica 91).

Gráfica 91. Participación en asuntos de interés público



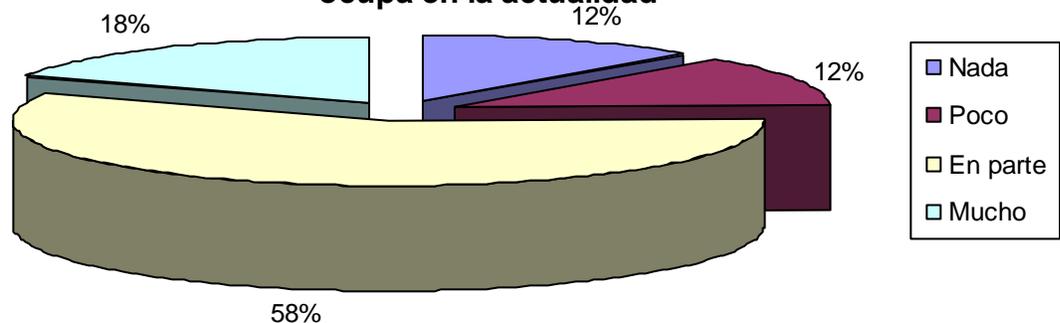
De 70 egresados que respondieron a esta pregunta, de promover iniciativas en beneficio de la sociedad, el 48% (34) responden que la formación en el área de la Medicina Veterinaria y Zootecnia, si motivó a la participación de promover iniciativas de interés a la colectividad. Dentro de estos el 29% (20) refieren que la participación de la licenciatura fue mucha, el 16% (11) lo establecen, como de poca motivación y el 7% (5) nada tuvo que ver (gráfica 92).

Gráfica 92. Promover iniciativas benéficas para la colectividad



La formación profesional recibida preparó al egresado para desempeñarse en diversos sectores económicos independientemente del puesto desempeñado, referido así por 49 egresados que respondieron a esta pregunta, el 58% (28) respondieron que la capacitación fue en parte para desempeñarse como dueño o socio de una empresa y empleado profesional, el 18% (9) mencionan que la capacitación fue mucha desempeñándose principalmente como dueño o socio, jefe de departamento y empleado profesional, el 12% (6) dicen que la licenciatura contribuyó poco, desarrollándose como: empleado profesional, gerente o director de área y supervisor, el 12% (6) la contribución fue nula desempeñándose en los puestos de: empleado profesional, supervisor y vendedor establecido (gráfica 93).

Gráfica 93. La profesión lo preparó para trabajo en distintos sectores económicos independientemente del puesto que ocupa en la actualidad



La preparación profesional que ofreció la licenciatura contribuyó en forma general mucho para que el egresado pudiera trabajar en un sector económico específico. De los 48 egresados que respondieron a la pregunta el 37% (18) refiere que lo preparó en parte para desempeñarse en puestos como: dueño o

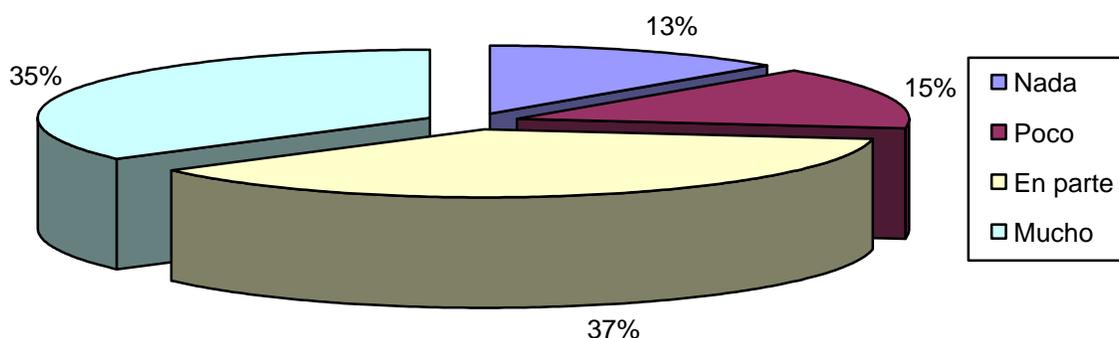
socio de una empresa, empleado profesional, gerente o director de un área, profesional independiente, jefe de departamento y supervisor.

El 35% (17) de los egresados contestaron que la carrera los apoyo mucho para ocupar puestos como: empleado profesional, dueño o socio de una empresa, profesional independiente supervisor, entre otros puestos, el 15% (7) refirieron que fueron capacitados muy poco para ocupar puestos como: dueños o socios de empresas, empleados profesionales, supervisor, auxiliar entre otros, el 13% (6) de los egresados determinaron que la licenciatura no contribuyó en nada para los puestos donde actualmente se desempeñan: como dueño o socio de una empresa, profesional independiente, empleado profesional, vendedor establecido, asistente y empleado no profesional.

Independientemente del apoyo recibido por parte de la licenciatura, los egresados se desempeñan en sectores económicos específicos tales como: dueños o socios de una empresa, profesional independiente, gerente o director de un área, jefe de departamento, empleado profesional, supervisor, vendedor establecido, asistente, empleado no profesional, auxiliar y como docente.

Esto es debido a que algunos de los egresados ponen sus propios negocios, grupos pequeños laboran como asalariados, y en algunos casos en oficios ajenos a la profesión para la cual fueron formados (gráfica 94).

Gráfica 94. La carrera de Medicina Veterinaria lo preparó para trabajar en un sector económico específico sin considerar el puesto que ocupa actualmente

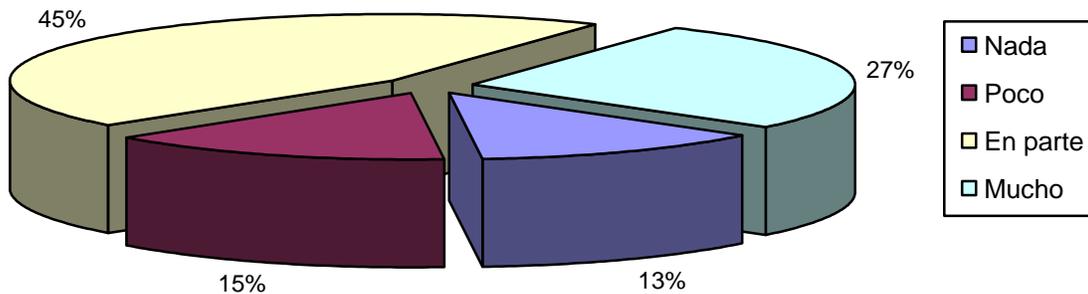


La formación profesional preparó al egresado para desempeñarse como dueño o socio, en su defecto como empleado profesional egresado vinculado a alguna institución o empresa en particular.

De un total de 48 egresados que contestaron esta pregunta, 45% (22) consideran que la institución los preparó en parte para vincularse con alguna

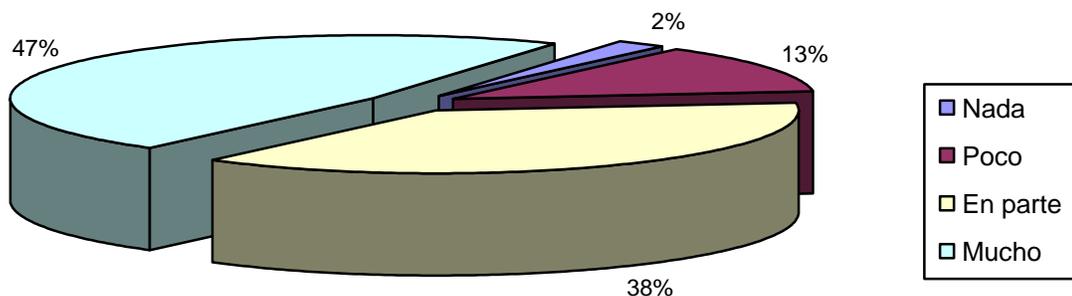
determinada empresa o institución, el 27% (13) consideran que los preparó mucho, el 15 % (7) consideraron que la licenciatura los preparó poco, y el 13 % (6) determinaron una participación mínima o nula (gráfica 95).

Gráfica 95. La formación de la licenciatura lo preparó para vincularse con alguna empresa independientemente del puesto que ocupa en la actualidad



El énfasis que ha dado la licenciatura para que el egresado que se desempeña como dueño o empleado profesional, continúe capacitándose en aspectos inherentes a su labor profesional. De los 48 egresados que respondieron a esta pregunta 47% (23) determinaron que la licenciatura contribuyó mucho para seguir actualizándose y capacitándose, el 38% (18) consideraron que contribuyó en parte para seguir capacitándose, el 13% (6) consideraron que contribuyó poco, y el 2% (1) consideraron que no contribuyó en nada. Cabe mencionar que la mayor parte de egresados que contestaron a esta pregunta laboran como: dueños o socios de alguna empresa, profesionales independiente y empleado profesional (gráfica 96).

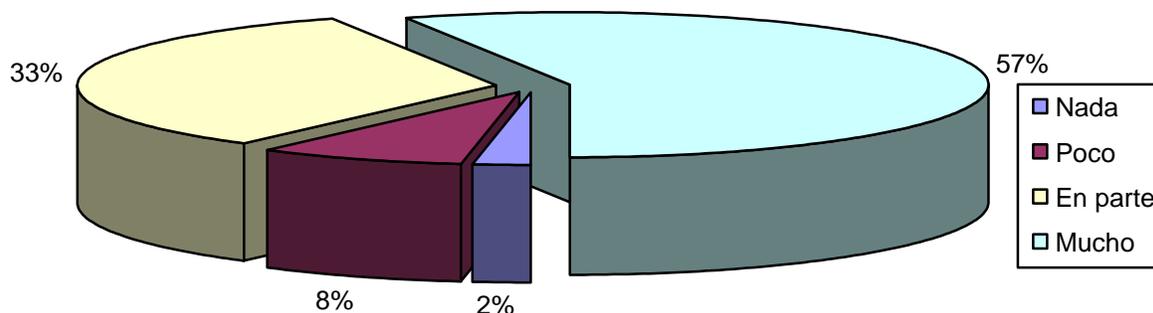
Gráfica 96. La licenciatura lo estimulo a continuar capacitandose a pesar del puesto que ocupa actualmente



La importancia que tiene la creatividad, para la profesión de Médico Veterinario y Zootecnista, en el sector productivo, es mucha dado que los egresados de esta profesión, requieren de la creatividad para el desempeño de actividades o acciones inherentes a la producción pecuaria. De 48 egresados que contestaron esta pregunta 57% (27) consideraron que la licenciatura los preparó

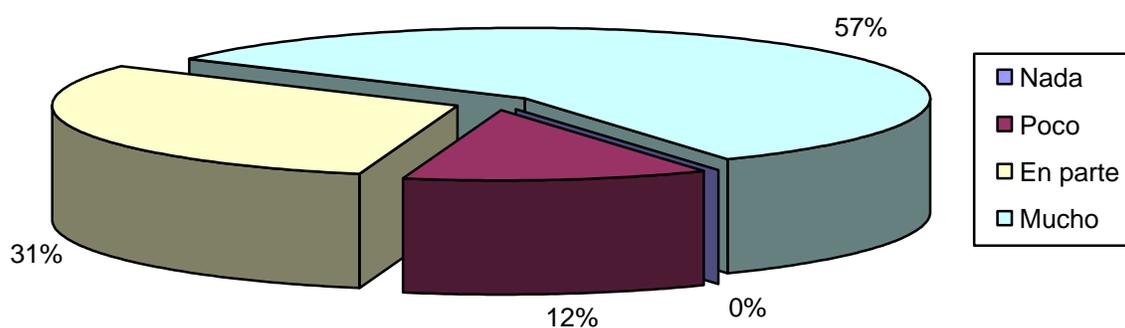
mucho para pensar creativamente los cuales se desempeñan como dueños o socios de empresas, o como empleados profesionales, el 33% (16) refieren que la participación fue en parte, los cuales se desempeñan como empleados profesionales, el 8% (4) consideran que la carrera contribuyó poco, y el 2% (1) consideran que en nada contribuyó (gráfica 97).

Gráfica 97. La carrera lo preparó para pensar creativamente sin considerar el puesto que ocupa actualmente



De 49 egresados que respondieron a la pregunta, sobre la capacitación recibida, para pensar creativamente, sin considerar el puesto que desempeña, el 57 % (27) de los egresados consideran, que la licenciatura los preparó mucho, el 31 % (15) de los egresados que se desempeñan como empleados profesionales, refieren que la preparación recibida los preparó en parte, el 12% (6) consideran que la preparación recibida los preparó poco; así lo refieren los dueños, socios y empleados profesionales (gráfica 98).

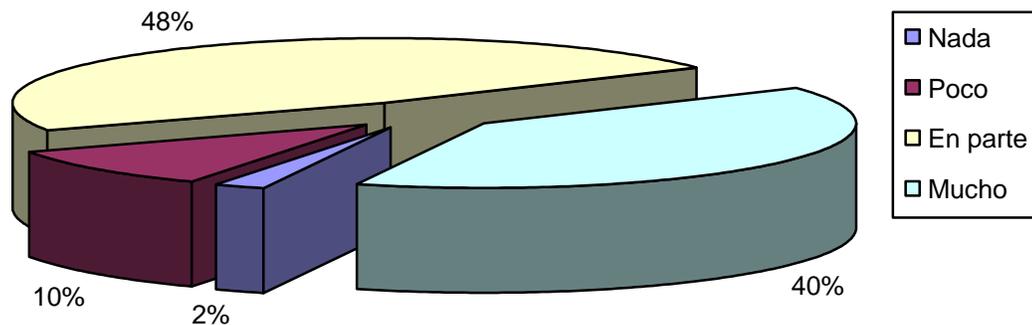
Gráfica 98. La licenciatura lo preparó para desarrollarse de manera independiente sin considerar el puesto que actualmente ocupa



El plan curricular de la carrera, en parte ha contribuido a desarrollar el interés de los egresados, cuando estos ocupan puestos importantes en empresas del sector pecuario, desarrollándose como dueños o socios para ocuparse de la problemática que aqueja a nuestro país. Siendo una cantidad significativa de 48 egresados que respondieron a esta pregunta, el 48% (23) entre los cuales

destacan dueños, empleados profesionales y supervisores menciona que la carrera influyó en parte para interesarse por la problemática nacional, y el 40% (19) de dueños, profesional independiente y empleado profesional refieren que si influyó mucho al respecto, el 10% (5) de los cuales gran parte son empleado profesional suponen que hubo un participación poca y el 2% (1) específicamente egresados que trabajan como supervisores dicen que en nada contribuyó (gráfica 99).

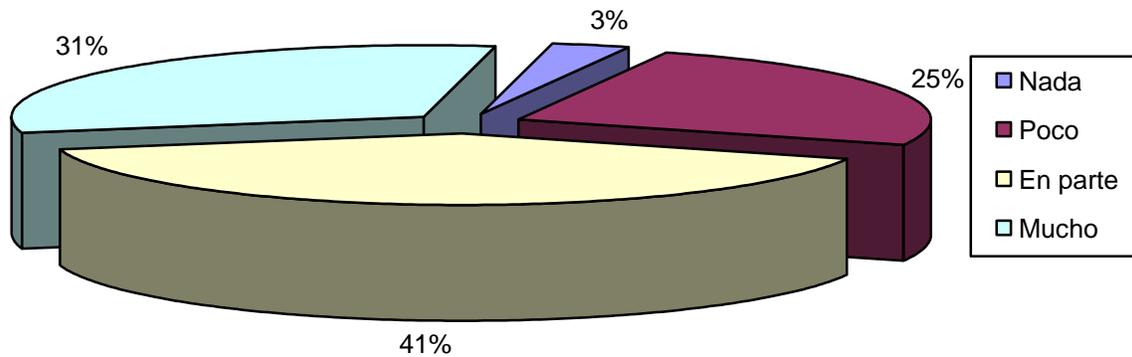
Gráfica 99. La carrera de Medicina Veterinaria lo preparó para interesarse por los problemas que afectan al país independiente del puesto que desempeña



La carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia, durante la preparación del individuo enfatiza en el trabajo en equipo, en los alumnos que cursan la misma, aunque por problemas inherentes a la profesión esta buena intención se ve disminuida en el empleado profesional de tal manera que éste determina que en parte la licenciatura ha contribuido a dicho trabajo en equipo. Es necesario destacar que la licenciatura da los elementos para que el egresado se desempeñe en su vida profesional.

Al respecto de 32 individuos que respondieron a esta cuestión el 41 % (13) determinaron que en parte a licenciatura lo preparó para trabajar en equipo según los encuestados que se desarrollan como empleados profesionales (21.9%) y dueños o socios de empresas (9.4%), un porcentaje del 30 % determinan que influyó mucho en respuesta de empleados profesionales supervisores (18.8%) y dueños o socios de empresas (6.3%) lo cual es igual al 25% , porcentajes con mínimas diferencias a los anteriores donde participan dueños y empleados profesionales determinaron que poco preparó la licenciatura para trabajar en equipo, y un vendedor establecido 3 % refiere que nada contribuyó la carrera para trabajar en equipo (gráfica 100).

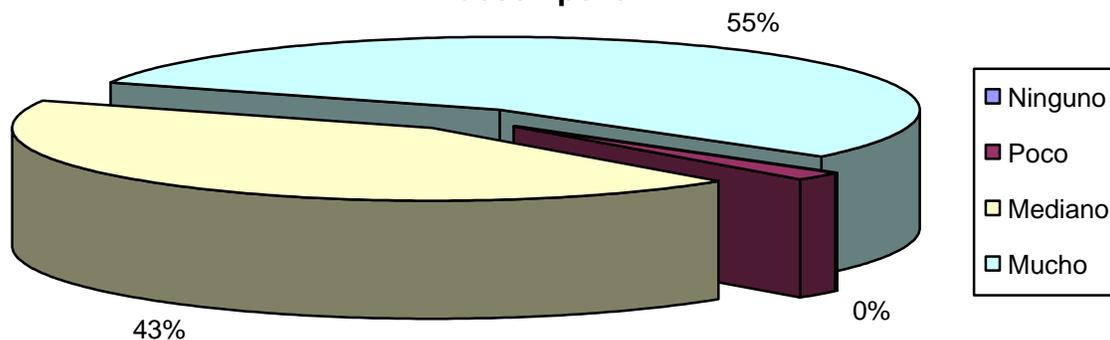
Gráfica 100. La profesión lo preparó para trabajar en equipo sin considerar el puesto que ocupa



Se observa que el énfasis otorgado a los contenidos del plan de estudios de la carrera de Medicina Veterinaria en forma general es mucho. De un total de 49 personas que contestaron esta pregunta el 55% (27) de ellos contestaron que la licenciatura les dio mucho énfasis a la enseñanza teórica, aunque el 43% de los egresados (21) lo consideran como mediano énfasis.

El 2%, uno de los empleados profesionales, reitera que el énfasis fue poco. Resulta un tanto lógico que los egresados refieran que en la carrera solo se enfatizaron aspectos teóricos más que prácticos debido a que el mayor número de prácticas fueron en laboratorio y algunas cuantas a nivel de campo (gráfica 101).

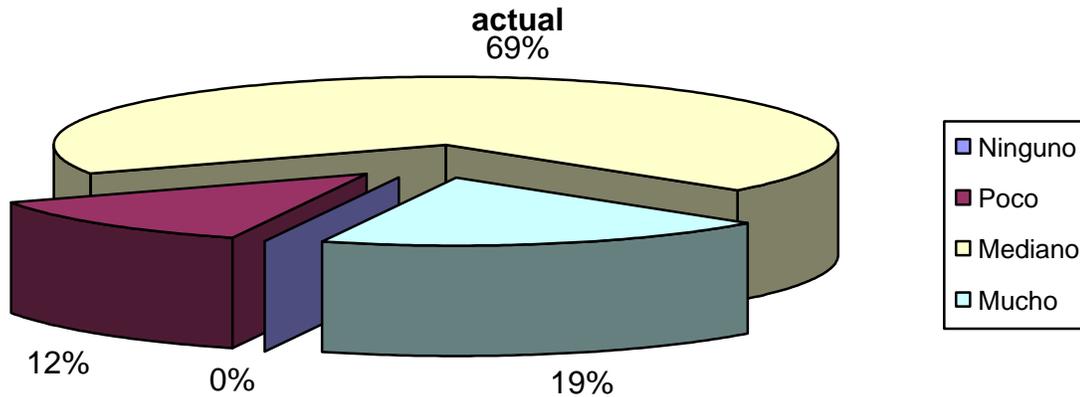
Gráfica 101. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura a la enseñanza teórica considerando el puesto que desempeña



El plan curricular de la licenciatura debe enfatizar en las materias responsables de la enseñanza metodológica, en este aspecto. De un total de 48 encuestados que respondieron a esta pregunta el 69% (33) enfatizó

medianamente. Aunque el 19% (9) determinan que hubo un énfasis suficiente. El 12 % (6) de los encuestados respondieron que es poco (gráfica 102).

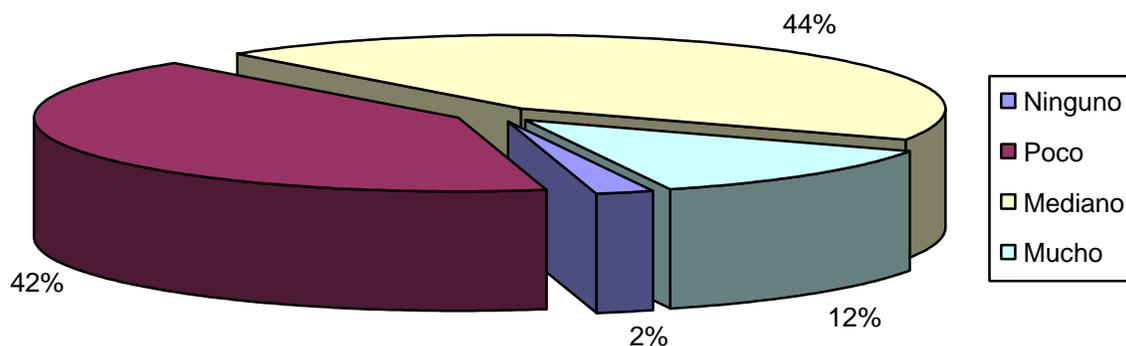
Gráfica 102. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura en la enseñanza metodológica considerando su empleo



El empleado profesional determina que el énfasis otorgado a la enseñanza de las matemáticas y estadística es medianamente o poco enfatizado, siendo un aspecto importante dado que la licenciatura cuenta con áreas tan necesarias para hacer determinaciones cuantitativas, tal es el caso de nutrición, administración, diseños estadísticos, microbiología, genética, entre otras.

Tomando en consideración a un total de 48 egresados que respondieron esta pregunta, el 44% (21) contestaron que se enfatizó medianamente la enseñanza de las ciencias exactas (matemáticas y estadística), así lo plasmaron en su encuesta: del 42% (20) estableció como poco, un 12% (6) considera que es mucho el énfasis que se debe de dar. Una parte muy pequeña, 2% que es un dueño de empresa, determinó que no existió énfasis (gráfica 103).

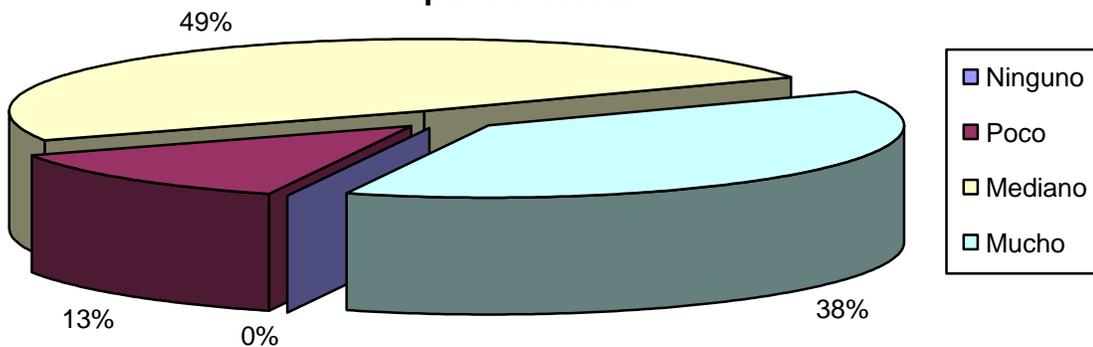
Gráfica 103. Énfasis otorgado por la carrera en la enseñanza de matemáticas y estadística considerando el puesto desempeñado



Los dueños o socios de empresas así mismo empleados profesionales determinan que se ha dado un mediano énfasis a los aspectos técnicos en la licenciatura de Medicina Veterinaria, resulta un tanto conveniente hacer notar, que una parte destacable, determina que se le ha dado mucho énfasis.

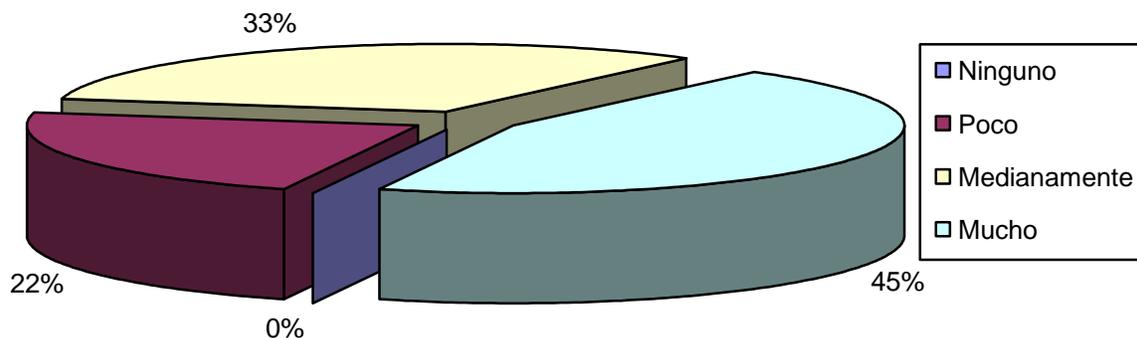
De un grupo de 47 egresados que contestaron a la pregunta, el 49% (23) de ellos respondieron que el énfasis es mediano, aunque el 38% de ellos (18) refieren que si se enfatizó suficientemente, de la misma forma lo establecen el 13% (6) ellos dicen que es poco el énfasis que se le da a la enseñanza de técnicas de la carrera, considerando el puesto actual que ocupa (gráfica 104).

Gráfica 104. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura a la enseñanza de técnicas de la carrera considerando su puesto actual



El propietario o socio de empresa determina que se ha dado mucho énfasis a las prácticas de campo, laboratorio, clínicas entre otras así los estipulan 45% (22) de ellos de un total de 49 individuos que respondieron a esta pregunta, 33% (16), de ellos enfatizaron medianamente este tipo de actividades y solo 22% (11) respondieron que existe poco énfasis (gráfica 105).

Gráfica 105. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura en las prácticas de laboratorio, campo, entre otras, considerando el puesto que desempeña

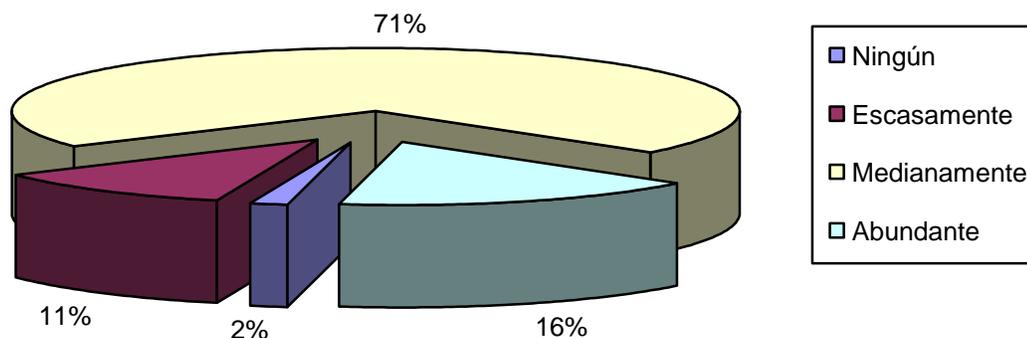


La incidencia tanto del empleado profesional como del dueño o socio de alguna determinada empresa, establecen que el plan de estudios de la carrera le proporcionó medianamente conocimientos generales de naturaleza científico y/o humanista.

De acuerdo al grupo de individuos que respondieron a la pregunta referida, fueron un total de 55, de los cuales 71% (39) de los mismos respondieron que existe un énfasis mediano, el 16% (9) de los egresados entre los que destacan dueños o socios de empresas, suponen que el plan de estudios proporcionó abundantes conocimientos generales, de naturaleza científica y humanística, sin embargo el 11% (6) suponen que escasamente se proporcionó, este tipo de conocimientos, un empleado independiente que representó el 2% dijo que no proporcionó conocimiento alguno.

Es de suponer que se den este tipo de situaciones debido a que existen pocas materias en el currículo que pudieran en determinado momento apoyar o incrementar este tipo de conocimientos (gráfica 106) .

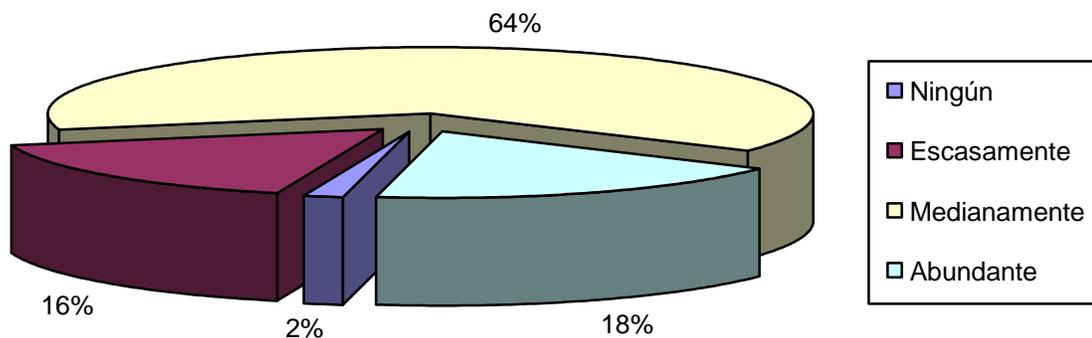
Gráfica 106. Plan de estudios le proporcionó conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística de acuerdo al empleo actual



Los egresados de la licenciatura que ocupan puestos importantes como socios y/o dueños en empresas del ramo, así como aquellos que de alguna manera son empleados profesionales, establecen que el plan de estudios les proporcionó medianamente conocimientos amplios y actualizados, de los principales enfoques teóricos de la disciplina.

De un total de 55 egresados que respondieron a esta cuestión, se desprende que 64% (35) de ellos lo refieren como medianamente fue la proporción del plan de estudios hacia este tipo de conocimientos, con un porcentaje mínimo de diferencia se establece que la proporción fue suficiente así lo suponen 18% (10) de ellos, y 16% (9) de los mismos determinan que escasamente fue el aporte y un dueño o socio 2% de una empresa menciona, que nada tuvo que ver el plan curricular al respecto (gráfica 107) .

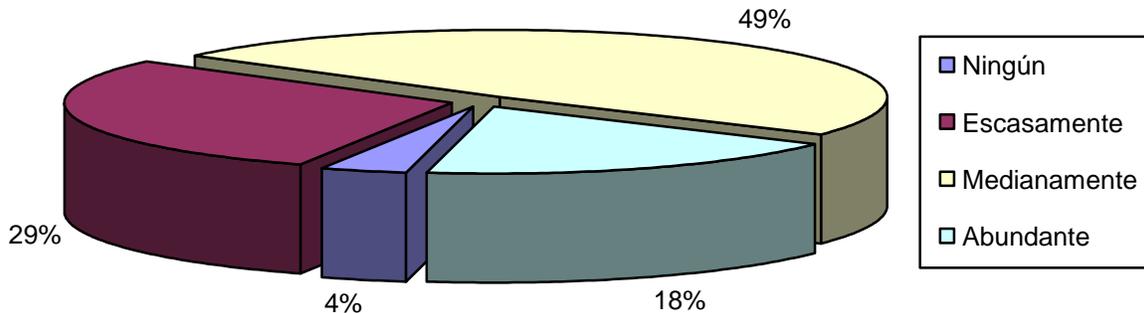
Gráfica 107. Plan de estudios le proporcionó conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina de acuerdo al empleo actual



Destacando la importancia que tiene la comunicación oral, escrita o bien gráfica en el ramo de la Medicina Veterinaria y Zootecnia o en sí en cualquier área del conocimiento se calificó como media de acuerdo a la percepción de los empleados profesionales, lo que nos hace pensar detenidamente que debemos enfatizar en los contenidos programáticos de las materias que abordan estos aspectos, tan importantes en el desempeño profesional de los individuos que egresan de las instituciones de educación superior.

Siendo un total de 55 personas que respondieron a esta pregunta el 49% (27) determinan que en realidad dio en forma intermedia la habilidad para este tipo de actividades, de un porcentaje del 29% (16) que refieren que las habilidades proporcionadas fueron escasas destacan al contestar esta pregunta los dueños y empleados profesionales 18% (10) pero también existen encuestados que suponen que en el plan de estudios si se dieron elementos suficientes para formar esta habilidad, una pequeña porción de los egresados 4 % (2) dicen que no hubo tales habilidades (gráfica 108).

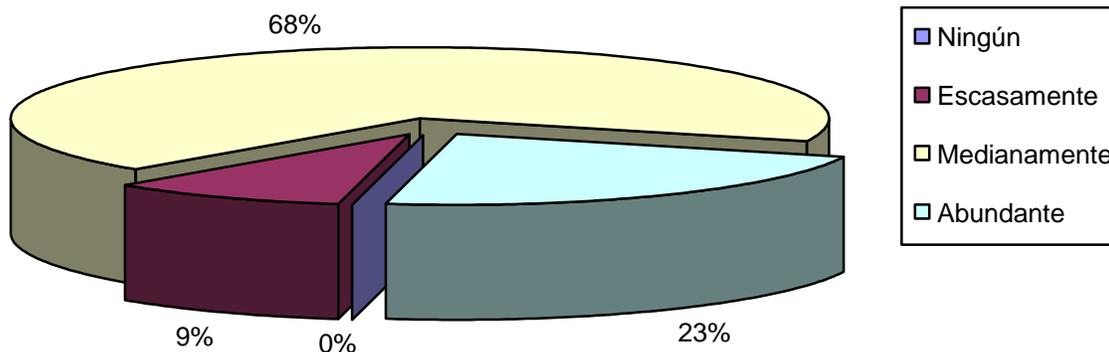
Gráfica 108. Plan de estudios le proporcionó habilidades para la comunicación oral, escrita y/o gráfica de acuerdo al empleo actual



La habilidad para la búsqueda de información va muy de la mano con la actualización del individuo, el ir acorde con los avances tecnológicos es lo idóneo para este tipo de profesión; ya que la carrera en estudio exige de una constante actualización, se establece que proporcionalmente se le ha dado un énfasis mediano a dicho aspecto.

De los 43 egresados que respondieron a esta pregunta el 68% (29). Aunque un porcentaje del 23% (10) egresados dicen que la proporción fue abundante más el 9% (4) de ellos contestaron a esta pregunta que escasamente el plan de estudios les proporciono estas habilidades (gráfica 109).

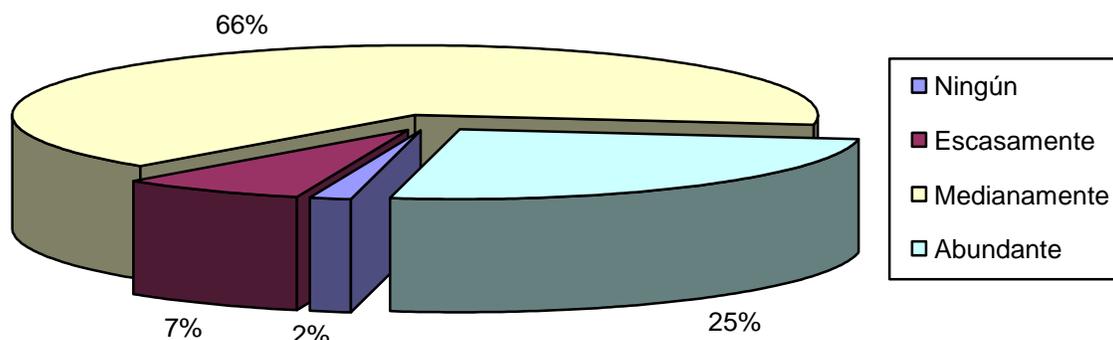
Gráfica 109. Plan de estudios le proporcionó habilidad para la búsqueda de información de acuerdo al empleo actual



Otro aspecto importante que se destaca es una la capacidad analítica y lógica que pudo darles el plan de estudios en su trabajo. De un grupo de 55 personas que respondieron a esta pregunta el 66% (36) mencionan que es medianamente, el 25% (14) egresados mencionan que es abundante el 7% (4)

mencionan que es escasa y solo 2% (1) mencionan que la licenciatura contribuyó escasamente (gráfica 110) .

Gráfica 110. Plan de estudios le proporcionó capacidad analítica y lógica de acuerdo al empleo actual

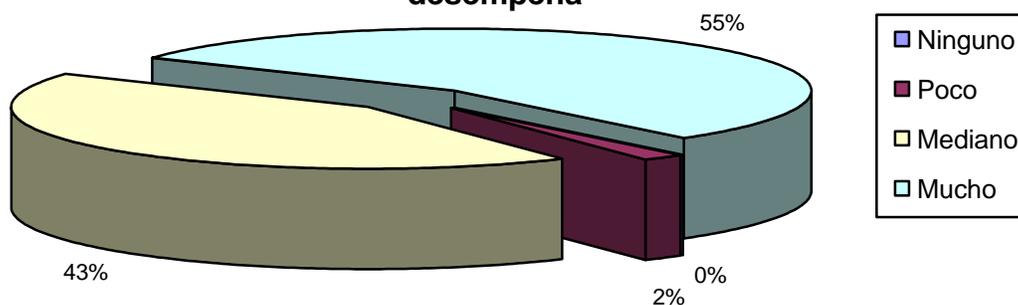


Se establece que el énfasis otorgado a los contenidos del plan de estudios de la carrera de Medicina Veterinaria en sentido genérico es mucho según lo establecen los dueños o socios y empleados profesionales.

De un total de 49 personas que contestaron esta pregunta el 55% de ellos contestaron que la licenciatura les dio mucho énfasis a la enseñanza teórica, responden los dueños o socios de empresas 12% y los empleados profesionales 14%, aunque el 43 % de los egresados (21) lo consideran como mediano énfasis referido así por los dueños o socios de empresas y los empleados profesionales (14.3%).

El 2%, uno de los empleados profesionales reitera que el énfasis fue poco. Resulta un tanto lógico que los egresados refieran que en la carrera solo se enfatizaron aspectos teóricos más que prácticos debido a que el mayor número de prácticas fueron en laboratorio y algunas cuantas a nivel de campo (gráfica 111) .

Gráfica 111. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura a la enseñanza teórica considerando el puesto que desempeña

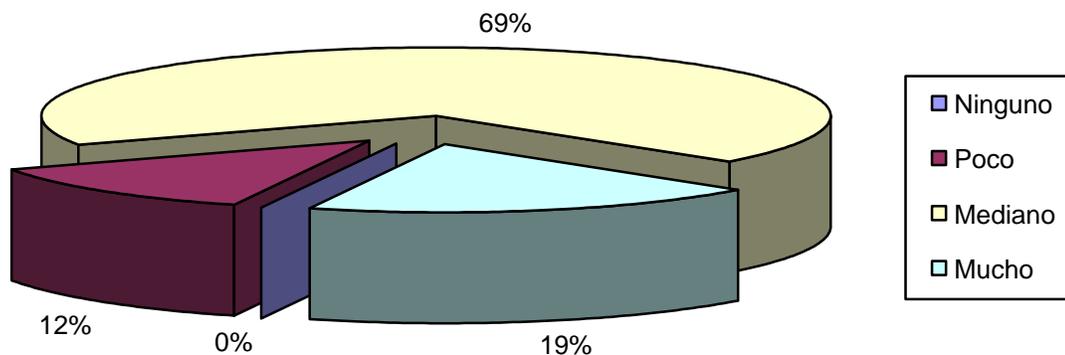


El empleado profesional refiere que la enseñanza metodológica es medianamente enfatizada durante la preparación del individuo en la licenciatura, lo cual determina que es necesario establecer algunas estrategias que destaquen la importancia que tiene este rubro.

El plan curricular de la licenciatura debe enfatizar en las materias responsables de este aspecto. De un total de 48 encuestados que respondieron a esta pregunta el 69 % (33) respondieron que se enfatizó medianamente así lo refirieron los empleados profesionales (27.1%), los dueños o socios de empresas (16.7%) y el profesional independiente (6.3%).

Aunque el 19 % determinan que hubo un énfasis suficiente para los dueños o socios de empresas. El 12 % de los encuestados principalmente supervisores (6.3%) y dueños de empresas (4.2%) (gráfica 112).

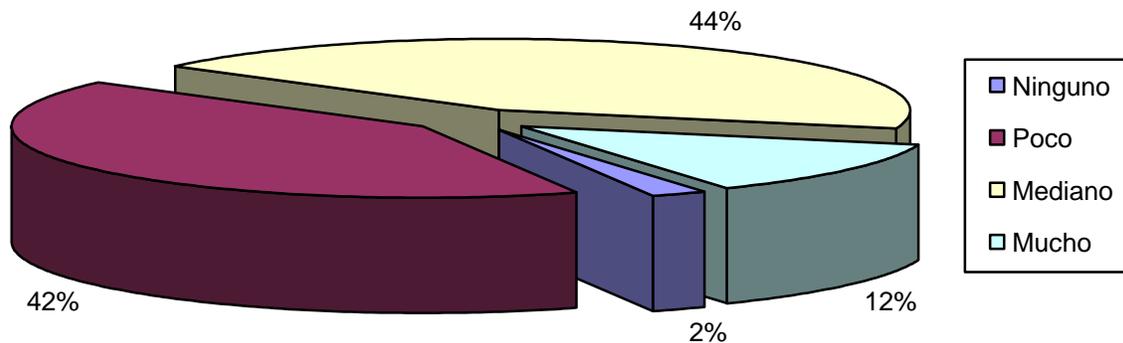
Gráfica 112. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura en la enseñanza metodológica considerando su empleo actual



El empleado profesional determina que el énfasis otorgado a la enseñanza de las matemáticas y estadística es medianamente o poco enfatizado, siendo un aspecto importante dado que la licenciatura cuenta con áreas tan importantes donde es necesario hacer algunas determinaciones cuantitativas son el caso de nutrición, administración, diseños estadísticos, microbiología, genética, entre otras.

Tomando en consideración a un total de 48 personas que respondieron esta pregunta, el 44 % contestaron que se enfatizó medianamente la enseñanza de las ciencias exactas (matemáticas y estadística) así lo plasmaron en su encuesta: el empleado profesional (14%), el dueño o socio de alguna empresa (8.3%) y el supervisor (8.3%), con una diferencia mínima y preocupante de énfasis del 42 % (20) establecido como poco, esto ratificado por empleados profesionales, dueños o socios de una empresa y dos gerentes o directores de área que representan un 12 % . Un parte muy pequeña 2% que es un dueño de empresa determinó que no existió énfasis (gráfica 113) .

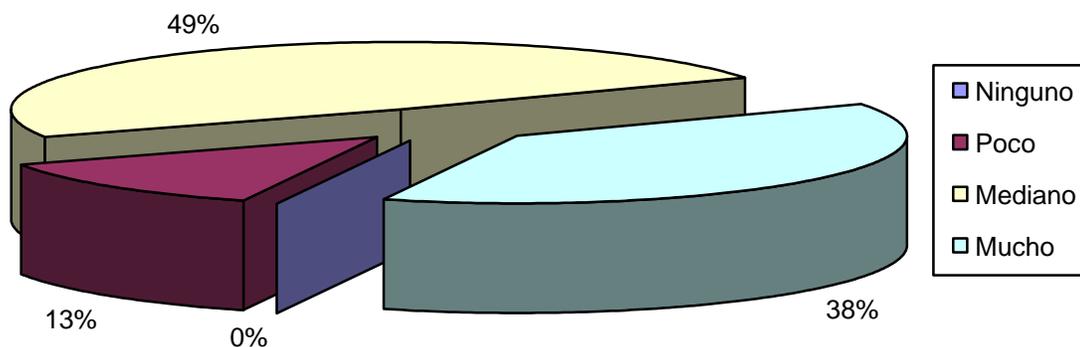
Gráfica 113. Énfasis otorgado por la carrera en la enseñanza de matemáticas y estadística considerando el puesto desempeñado



Los dueños o socios de empresas así mismo empleados profesionales determinan que se ha dado un mediano énfasis a los aspectos técnicos en la licenciatura de medicina veterinaria, resulta un tanto conveniente destacar que una parte destacable determina que se le ha dado mucho énfasis.

De un grupo de 47 egresados que respondieron a la pregunta 23 de ellos (48.9%) tanto empleados profesionales como dueños o socios de empresas (29.8%) enfatizan de forma intermedia la enseñanza de técnicas de la carrera, aunque el 38.3% de ellos (18) refieren que si se enfatizó suficientemente lo suponen dueños o socios de empresas, de la misma forma lo establecen los empleados profesionales y supervisores (17%), una pequeña parte 6 (12.8%) encabezados por los empleados profesionales (4.3%) (gráfica 114).

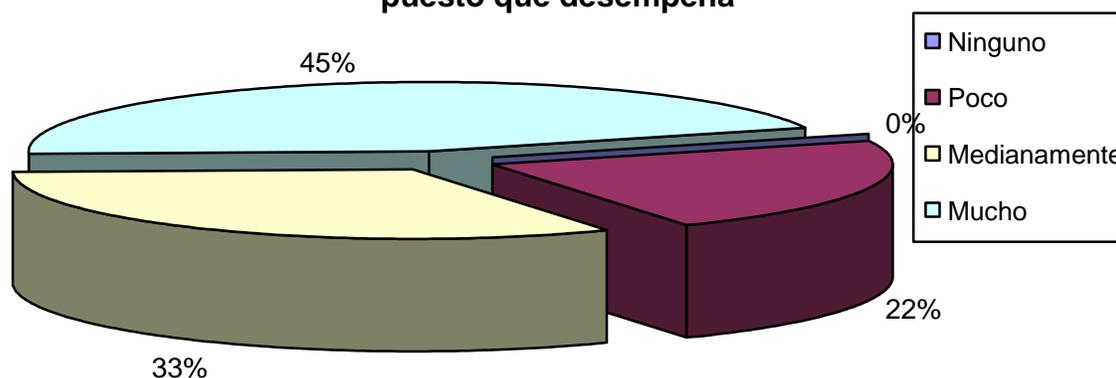
Gráfica 114. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura a la enseñanza de técnicas de la carrera considerando su puesto actual



El propietario o socio de empresa determina que se ha dado mucho énfasis a las prácticas de campo, laboratorio, clínicas entre otras así los estipulan 22 de ellos (45 %) de un total de 49 individuos que respondieron a esta pregunta, donde

9 dueños de empresas, así como profesional independiente, empleado profesional y supervisores (18.5%), enfatizaron medianamente este tipo de actividades como es referido por los empleados profesionales (14.5%), siendo en total 33% además de tres supervisores (6.1%), aunque el 22 % refieren que existió muy poco énfasis al respecto como lo comentan 5 de los empleados profesionales (gráfica 115) .

Gráfica 115. Grado de énfasis otorgado por la licenciatura en las prácticas de laboratorio, campo, etc. considerando el puesto que desempeña

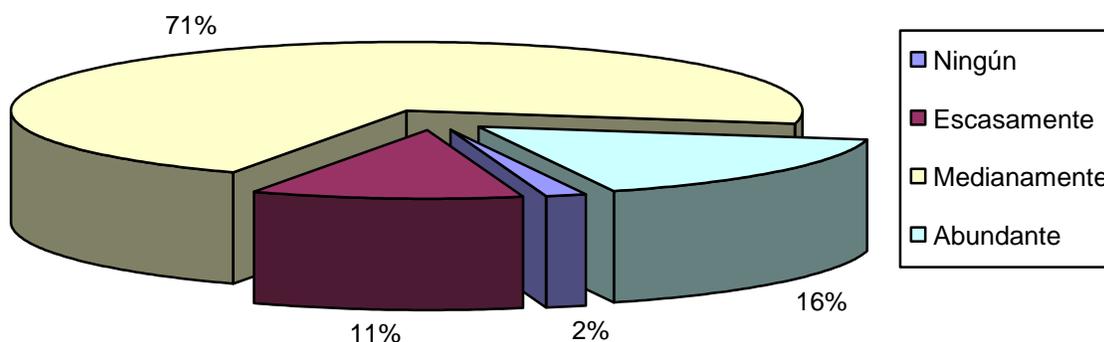


La incidencia tanto del empleado profesional como del dueño o socio de alguna determinada empresa establecen que el plan de estudios de la carrera le proporcionó medianamente conocimientos generales de naturaleza científico y/o humanista.

De acuerdo al grupo de individuos que respondieron a la pregunta referida fueron un total de 55, de los cuales 39 de los mismos 71 % respondieron que existe un énfasis mediano como bien lo comentan (11%) dueños o socios de empresas, del mismo modo referido por empleados profesionales (20%), cuatro supervisores y tres profesionales independientes, el 16 % de egresados entre los que destacan dueños o socios de empresas suponen que el plan de estudios proporcionó abundantes conocimientos generales de naturaleza científica y humanística, sin embargo el 11 % encabezados por el empleado profesional suponen que escasamente se proporcionó, este tipo de conocimientos, un empleado independiente que represento el 2 % dijo que no proporcionó conocimiento alguno.

Es de suponer que se den este tipo de situaciones debido a que existen pocas materias en la currícula que pudieran en determinado momento apoyar o incrementar este tipo de conocimientos (gráfica 116).

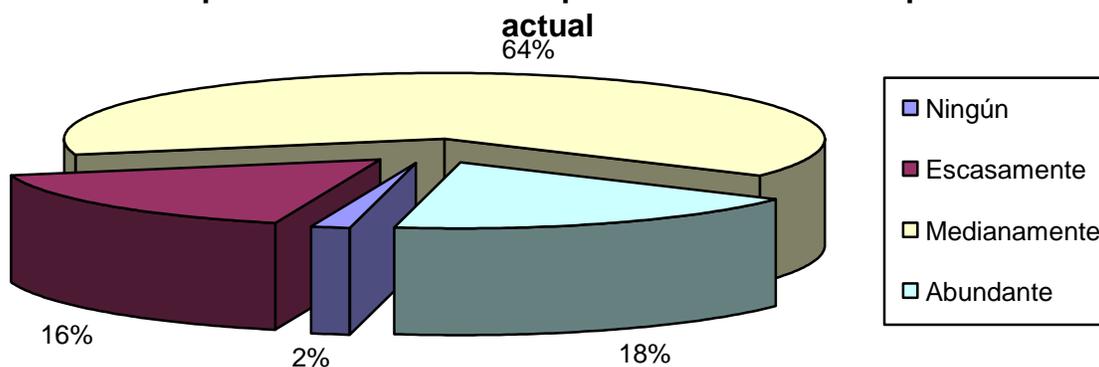
Gráfica 116. Plan de estudios le proporcionó conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística de acuerdo al empleo actual



Los egresados de la licenciatura que ocupan puestos importantes como socios y/o dueños en empresas del ramo, así como aquellos que de alguna manera son empleados profesionales establecen que el plan de estudios les proporcionó medianamente conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina.

De un total de 55 personas que respondieron a esta cuestión, se desprende que 35 de ellos 64 % encabezados por dueños y empleados profesionales (36.4%) lo refieren como medianamente fue la proporción del plan de estudios hacia este tipo de conocimientos, con un porcentaje mínimo de diferencia se establece que la proporción fue suficiente así lo suponen 10 de ellos 18%, y 9 16% de los mismos determinan que escasamente fue el aporte y un dueño o socio 2 % de una empresa menciona que nada tuvo que ver el plan curricular al respecto (gráfica 117).

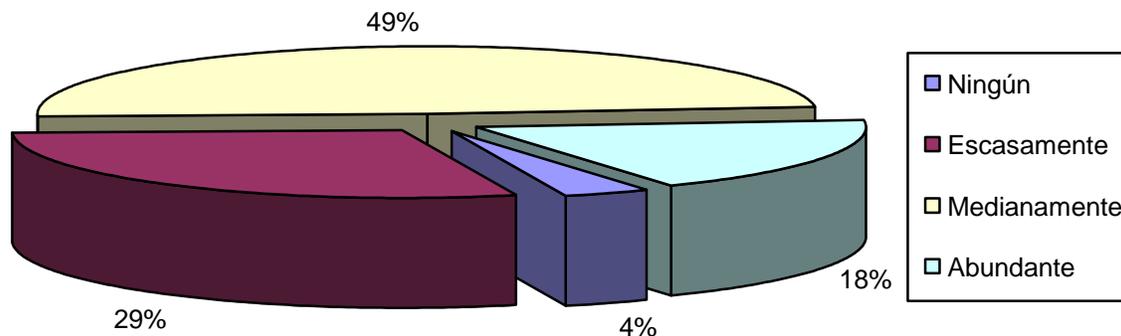
Gráfica 117. Plan de estudios le proporcionó conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina de acuerdo al empleo actual



Destacando la importancia que tiene la comunicación oral, escrita o bien gráfica en el ramo de la medicina veterinaria y Zootecnia o en sí en cualquier área del conocimiento se calificó como media de acuerdo a la percepción de los empleados profesionales, lo que nos hace pensar detenidamente que debemos enfatizar en los contenidos programáticos de las materias que abordan estos aspecto, tan importantes en el desempeño profesional de los individuos que egresan de las instituciones de educación superior.

Siendo un total de 55 personas que respondieron a esta pregunta el 49 % determinan que en realidad la carrera formó de forma intermedia la habilidad para este tipo de actividades así es la percepción de los empleados profesionales (18.2%) y de los dueños de empresas (16.4%), de un porcentaje del 29 % que refieren que las habilidades proporcionadas fueron escasas destacan al contestar esta pregunta los dueños y empleados profesionales (18 %), pero también existen encuestados que suponen que en el plan de estudios si se dieron elementos suficientes para formar esta habilidad, un pequeña porción de los egresados 4 % dicen que no hubo tales habilidades (gráfica 118) .

Gráfica 118. de estudios le proporcionó habilidades para la comunicación oral, escrita y/o gráfica de acuerdo al empleo actual

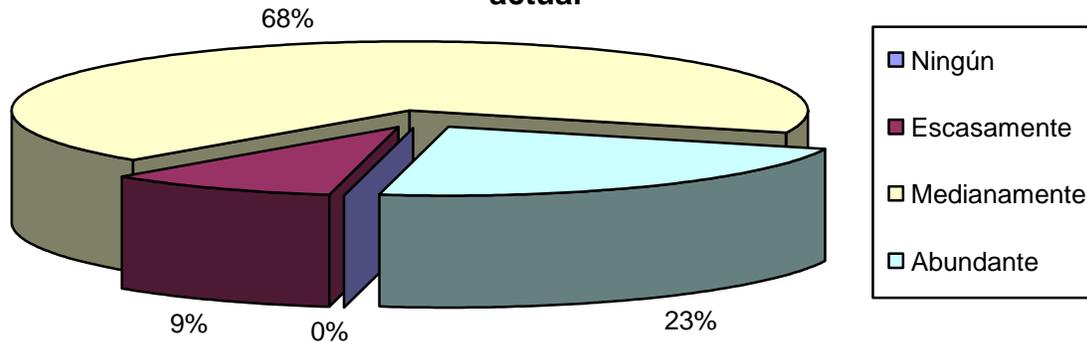


La habilidad para la búsqueda de información va muy de la mano con la actualización del individuo, el ir acorde con los avances tecnológicos es lo idóneo para este tipo de profesión; ya que la carrera en estudio exige de una constante actualización, sin embargo los empleados profesionales establecen que proporcionalmente se le ha dado un énfasis mediano a dicho aspecto.

De los 43 egresados que respondieron a esta pregunta el 68% (36) así lo refieren cabe mencionar que la mayoría de las respuestas de este rubro corresponden a empleados profesionales (20.8%), dueños de empresas (13.2%) y a supervisores (9.4%). Aunque un porcentaje del 23 % dicen que la proporción fue

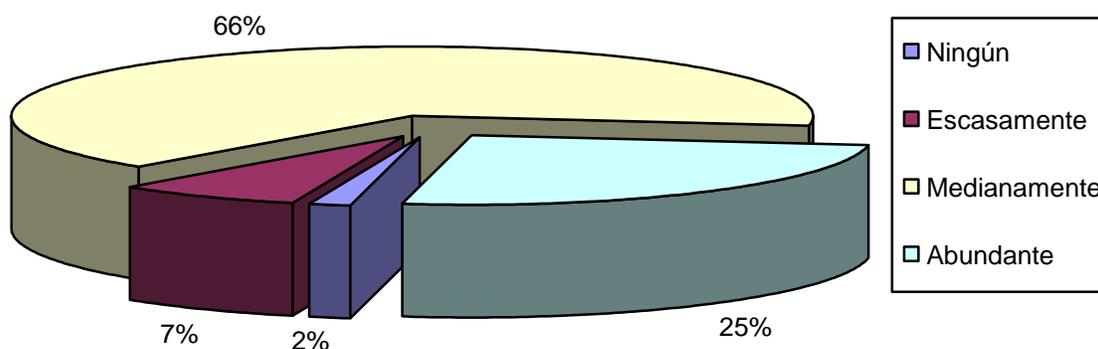
abundante más el 9 % en ellos visualizamos que los dueños de empresas mayormente contestaron a esta pregunta. Cabe mencionar que cuatro de ellos (7.5%) escasamente se proporcionaron estas habilidades (gráfica 119).

Gráfica 119. Plan de estudios le proporcionó habilidad para la búsqueda de información de acuerdo al empleo actual



Otro aspecto importante que destacan los propietarios o socios de empresas pecuarias connotan que se ha dado una proporción mediana a la capacidad analítica y lógica. De un grupo de 55 personas que respondieron a esta pregunta el 65.5% (36) encabezados por los dueños de empresas 18.2%, seguido de empleados profesionales 14.5% y supervisor con el 9.1%, aunque es conveniente mencionar que un porcentaje del 25.5% refieren que si se aportó de forma abundante según lo refieren los empleados profesionales y dueños de empresas con porcentajes de 10.9% y 9.1% respectivamente. Sin embargo el 7.3% de ellos consideran que escasamente contribuyó la licenciatura; y un supervisor dice que en nada lo hizo (gráfica 120) .

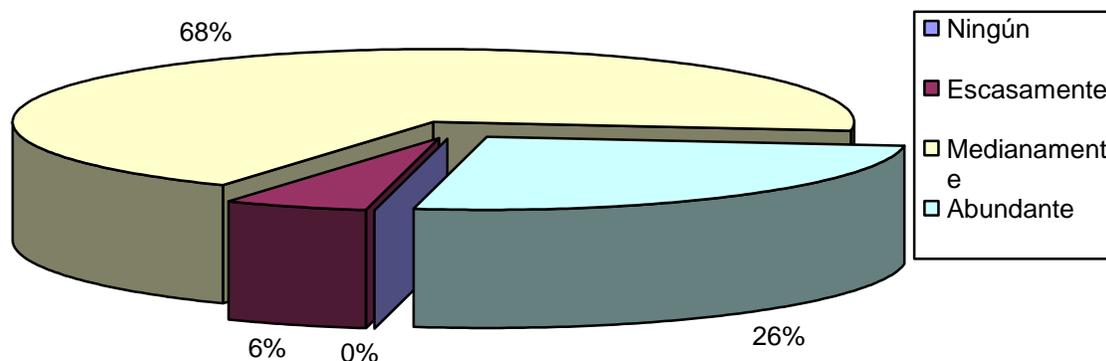
Gráfica 120. Plan de estudios le proporcionó capacidad analítica y lógica de acuerdo al empleo actual



En gran proporción los encuestados determinan que el plan de estudios les proporcionó medianamente la capacidad para aplicar los conocimientos de acuerdo al empleo que en la actualidad desempeñan; esto es referido principalmente por los egresados que son propietarios o socios de alguna empresa.

De los 54 personas que contestaron esta pregunta el 68% (37) respondieron que de manera intermedia les fue proporcionada la capacidad para aplicar los conocimientos destacan al respecto principalmente los dueños de empresas 22% (12) seguidos por los empleados profesionales 20% (11) y los restantes en un 26% (14). Es destacable de forma positiva que el 26% refieren que fue abundante la proporción del plan de estudios para aplicar los conocimientos, para determinar que finalmente el 6% considera que el apoyo para este aspecto fue escaso (gráfica 121)

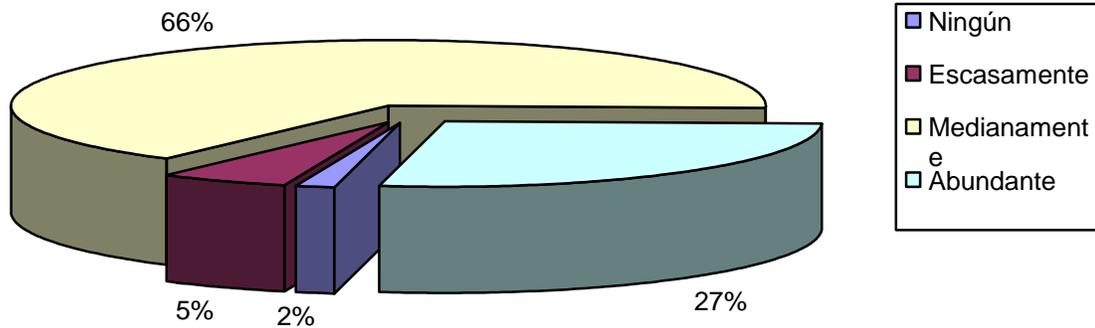
Gráfica 121. Plan de estudios le proporcionó capacidad para aplicar conocimientos de acuerdo al empleo actual



Prácticamente la disciplina en gran porcentaje aporta elementos prácticos ya que muchos aspectos técnicos son manejados durante la formación del estudiante, de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas de opinión es discrepante ya que los dueños de empresas así como empleados profesionales determinan que el plan de estudios aportó conocimientos técnicos medianamente.

De 55 personas que respondieron a esta pregunta el 66% (36) determinaron que la licenciatura los preparó medianamente en los conocimientos técnicos de la disciplina y una cantidad significativa 27% (15) empleados profesionales consideró que lo hizo de forma abundante. De acuerdo a su desempeño en su empleo actual refieren que el 27% de los empleados profesionales, (9%) dueño de empresas (7%) empleados independientes los preparó medianamente, más no así el 5% (supervisores) que determinan que escasamente los apoyó la licenciatura y el 2 % consideran que el apoyo es nulo (gráfica 122).

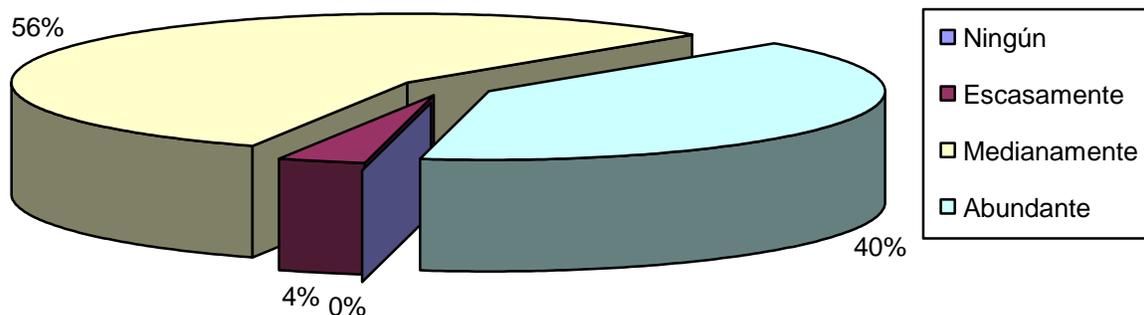
Gráfica 122. Plan de estudios le proporcionó conocimientos técnicos de la disciplina de acuerdo al empleo actual



Los empleados profesionales determinaron que las materias que conforman el plan de estudios de la licenciatura en medicina veterinaria medianamente enfatizó la capacidad para identificar y solucionar problemas inherentes a la disciplina.

De un total de 55 personas que contestaron a esta cuestión el 56 % (31) principalmente empleados profesionales 18% y dueños de empresas 16%; caso contrario donde un 40% se proporcionó de forma abundante la capacidad donde destacan de forma similar en sus opiniones los dueños de empresas y empleados profesionales; y un 4% determinaron que el aporte fue escaso (gráfica 123).

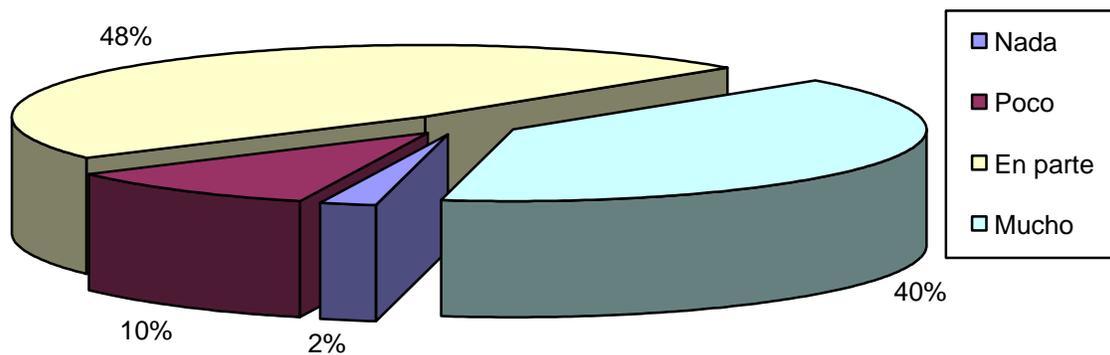
Gráfica 123. Plan de estudios le proporcionó capacidad para identificación y solución de problemas de acuerdo al empleo actual



La formación recibida de los egresados en esta disciplina estimuló en parte a estar informado de material bibliográfico de interés para los empleados profesionales.

De un total de 55 egresados que respondieron a la pregunta el 48% (26) fue estimulado en parte destacándose los empleados profesionales 18% (10) y los dueños de empresas 9%, con una diferencia porcentual mínima el 40 % (26) refirieron que se tuvo mucho énfasis referido por los dueños de empresas 18% y los empleados profesionales 10%; en un porcentaje del 2% casi insignificante el dueño o socio de empresa manifestó que en nada contribuyó la licenciatura para mantenerse informado (gráfica 124).

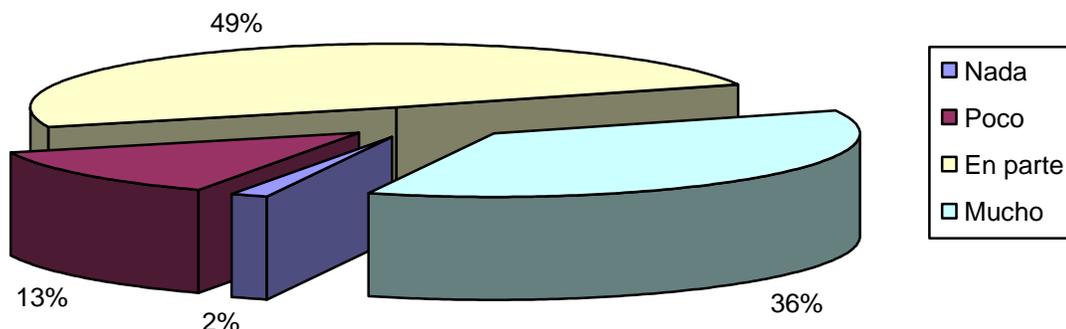
Gráfica 124. La carrera de Medicina Veterinaria lo preparó para interesarse por los problemas que afectan al país independiente del puesto que desempeña



La formación recibida impulsó a los egresados que trabajan como propietarios y empleados profesionales para inmiscuirse en asuntos de interés público con una participación intermedia para esta cuestión.

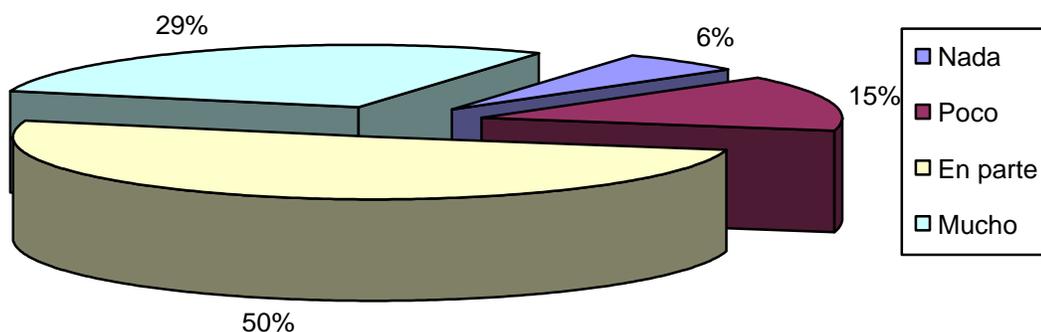
Al encuestar a 71 egresados de los cuales 55 respondieron a esta pregunta el mayor porcentaje 49% (27) respondieron ser en parte participativos en asuntos de interés público entre los cuales los empleados profesionales 16% y dueños o socios de empresas con el mismo; sin embargo el 36% (20) lo refieren ser muy participativos estimulados por la disciplina: donde dueños o socios de empresas 9%, profesionales independientes 9% (5) y empleados profesionales 7% así lo plasmaron en las encuestas; en una proporción menor con el 13 % confieren que su participación en este tipo de asuntos fue poco estimulada por la licenciatura y un bajo porcentaje 2 % de los dueños o socios de empresas determinó que en nada contribuyó la institución (gráfica 125).

Gráfica 125. La formación que Ud. recibió lo impulsó a ser más participativo en asuntos de interés público considerando el puesto que desempeña



La formación de dueños o socios de empresas así como empleados profesionales los motivó en parte la licenciatura para promover iniciativas benéficas para la colectividad. De un total de 55 personas que contestaron a la pregunta el 50% (28) en parte fueron motivados por la carrera para promover iniciativas; entre ellos destacan los dueños o socios de empresas y empleados profesionales; aunque el 29 % (16) donde un porcentaje considerable que laboran como dueños de empresas y empleados profesionales determinan que fueron estimulados de forma satisfactoria para emprender este tipo de acciones; cabe hacer mención que el 15% (8) poca fue la motivación de este tipo de actividades y el 6% lo refieren como que en nada influyó la carrera para cubrir este aspecto de su vida profesional (gráfica 126).

Gráfica 126. La carrera de Medicina Veterinaria lo motivó a promover iniciativas benéficas para la colectividad considerando el puesto que desempeña

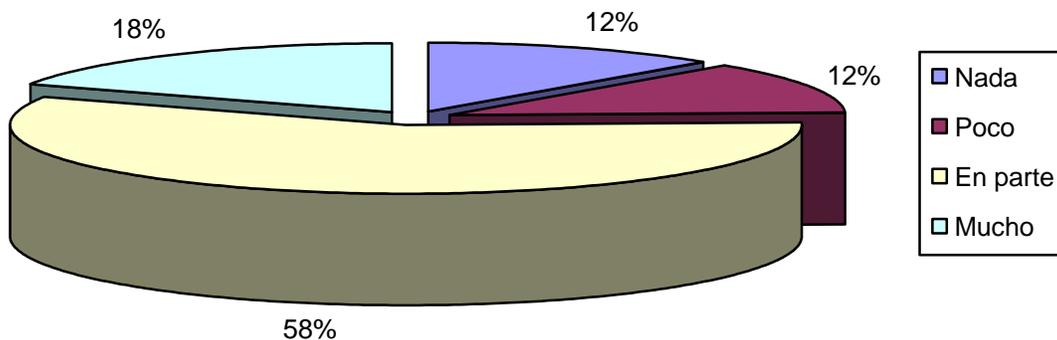


La licenciatura contribuyó en parte para optar por trabajos en distintos sectores económicos destacando principalmente el régimen jurídico de la empresa o institución donde laboran los egresados siendo este de tipo privado.

De un total de 49 egresado que contestaron esta pregunta la mayor parte fueron preparados en parte 58% (28) para laborar en distintos sectores económicos principalmente en los de régimen privado; caso contrario que los egresados que contestaron que la licenciatura los apoyó mucho 18% (9) a este aspecto se inclinan por el régimen público; el 12% (6) confieren que poca fue la participación de la licenciatura a este aspecto donde destacan los de régimen público y un mismo porcentaje determinaron que en nada participó la licenciatura destacando el régimen público principalmente.

Esto nos hace suponer que gran parte de los egresados tuvieron la capacidad para desempeñarse en cualesquier sector económico fuera de régimen público o privado (gráfica 126).

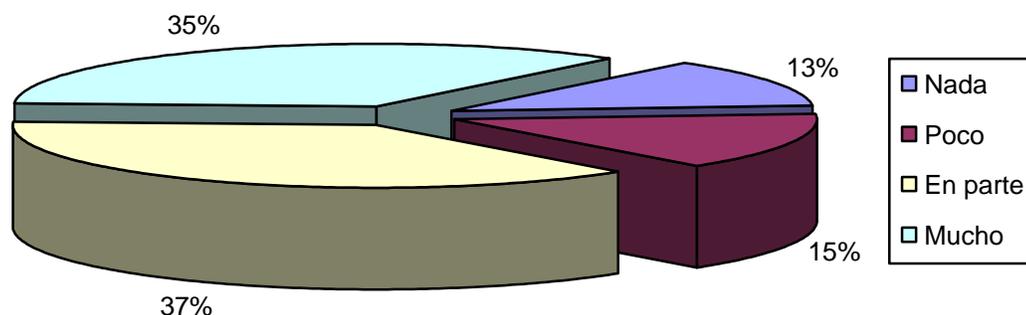
Gráfica 127. La profesión lo preparó para trabajo en distintos sectores económicos de acuerdo al régimen jurídico de la empresa.



De 48 egresados que respondieron a esta pregunta el 37% (18) ha contribuido en parte a la disciplina para trabajar en sectores económicos específicos de régimen jurídico privado o en instituciones públicas.

Con porcentajes casi similares los egresados optaron por determinar que la licenciatura tuvo una participación en parte 37% (18) y suficiente con el 35% (17) respectivamente para este rubro. Así mismo los egresados que refirieron a la participación de la carrera como poca fueron en un 15% (7) y nula 13% (6), para todos los casos el régimen fue público (gráfica 128).

Gráfica 128. La profesión lo preparó para trabajar en sector económico específico de acuerdo al régimen jurídico de la empresa.

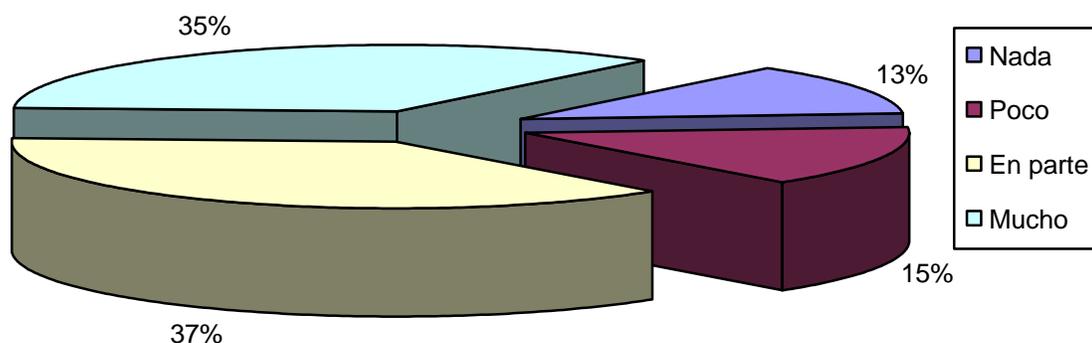


XII. Opinión de los egresados sobre la formación social recibida

La licenciatura preparó en parte para que los egresados puedan vincularse a una empresa en particular o en su defecto instituciones de régimen público.

Contemplando un número de 48 egresados que respondieron a esta pregunta el 37% (18) refieren que la preparación de la carrera los preparó en parte para poderse vincular a algún sector o empresa en particular, donde el 27% (13) de los egresados determinaron que mucho fue el énfasis que les dio la carrera para poder vincularse en el sector privado; porcentajes del 35% la vinculación fue mucha, 15% (7) fue poca y nula el 13% (6) de participación de la licenciatura respectivamente, es destacable que el 60% (29) de los egresados laboran en empresas privadas (gráfica 129).

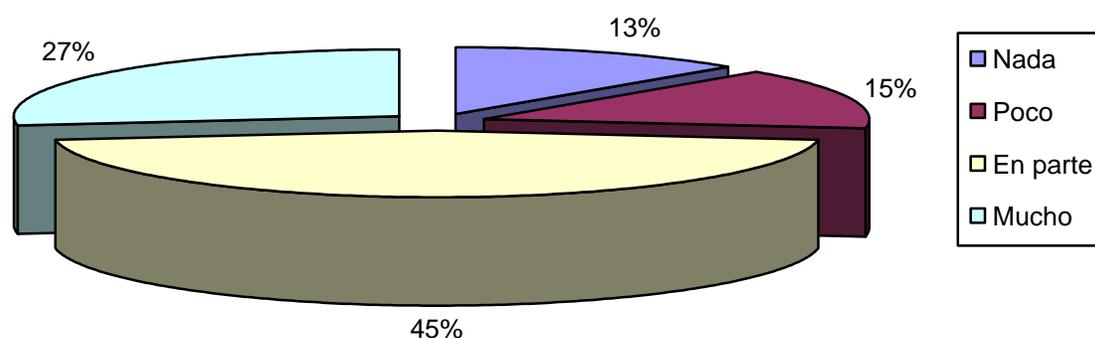
Gráfica 129. La profesión lo preparó para vincularse con alguna institución/empresa en particular de acuerdo al régimen jurídico de la empresa.



La licenciatura preparó suficientemente a los egresados para continuar capacitándose cuando estos laboraban en empresas o instituciones privadas.

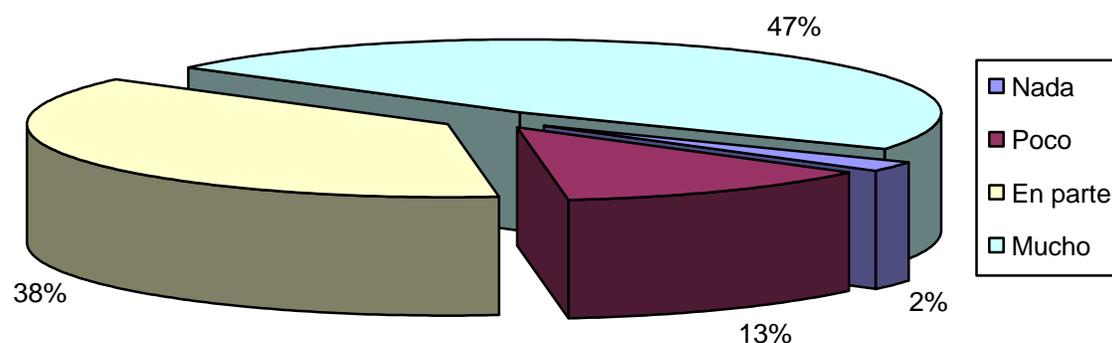
El 45% (22) suponen que en parte fueron apoyados por la carrera para este aspecto; un 27% (13) mucha preparación y un 15% (7) poca y un 13% (6) en nada respectivamente, lo que vuelve a redundar es que la mayoría de los egresados que laboran lo hacen bajo el régimen privado. Según respondieron a esta pregunta 48 de 71 egresados encuestados (gráfica 130).

Gráfica 130. La profesión lo preparó para continuar capacitándose de acuerdo al régimen jurídico de la empresa.



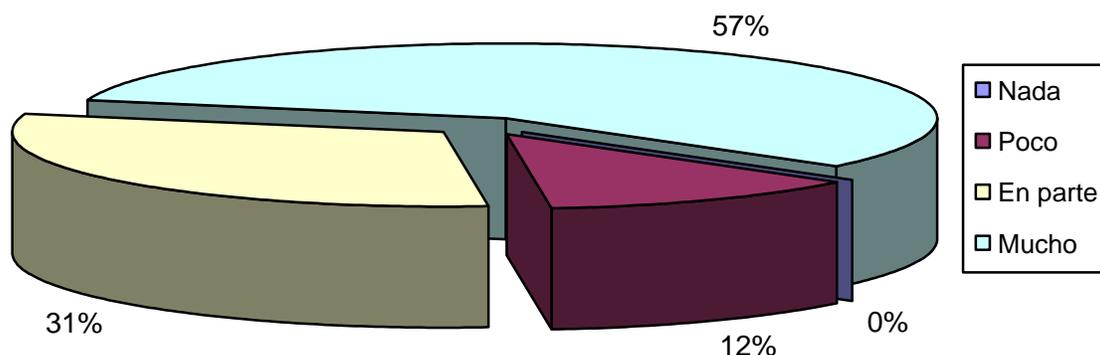
Las empresas e instituciones privadas donde los egresados laboran determinan que la licenciatura contribuyó suficientemente para pensar de forma creativa. Es destacable que de los 48 egresados que contestaron a esta pregunta 47% (23) de ellos respondieron que fue suficiente la preparación y 38% (18) en parte, 13% (6) consideran que poco y un 2% (1) que en nada, en la mayoría de los encuestados 30 respondieron laborar en empresas o instituciones privadas (gráfica 131).

Gráfica 131. La profesión lo preparó para pensar creativamente de acuerdo al régimen jurídico de la empresa.



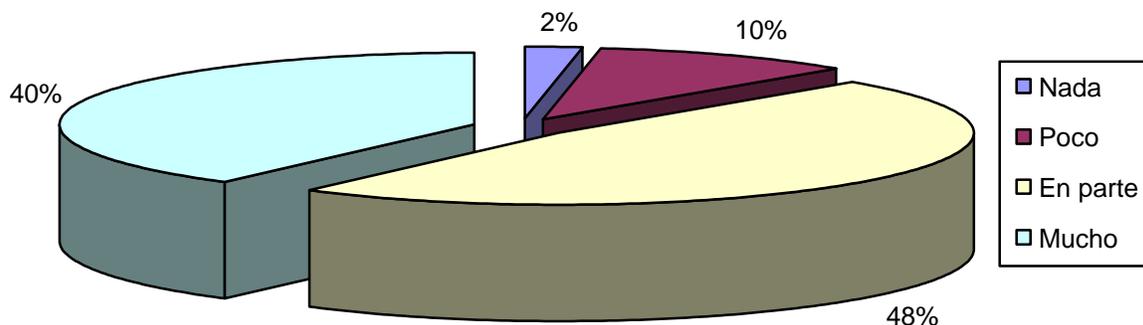
De un total de 49 egresados que respondieron esta pregunta determinaron que la formación de la licenciatura prepara mucho 57% (28) a sus egresados de forma tal para desarrollarse independientemente y es claro debido a que ellos laboran en empresas o instituciones privadas. El 31% (15) refiere que en parte influyó la carrera para tal efecto y un 12% (6) poco. En general el 61% (30) de los encuestados laboran en empresas de régimen privado (gráfica 132).

Gráfica 132. La profesión lo preparó para desarrollarse de manera independiente a pesar del régimen jurídico de la empresa.



La licenciatura preparó en parte 48% (23) a sus egresados para interesarse por los problemas que aquejan a nuestro país y un 40% (19) mucho, un 10% (5) poco y un 2% (1) consideró que en nada, dicha preguntas fueron contestadas principalmente 62% (30) por aquellos egresados que laboran en empresas de régimen jurídico privado (gráfica 133).

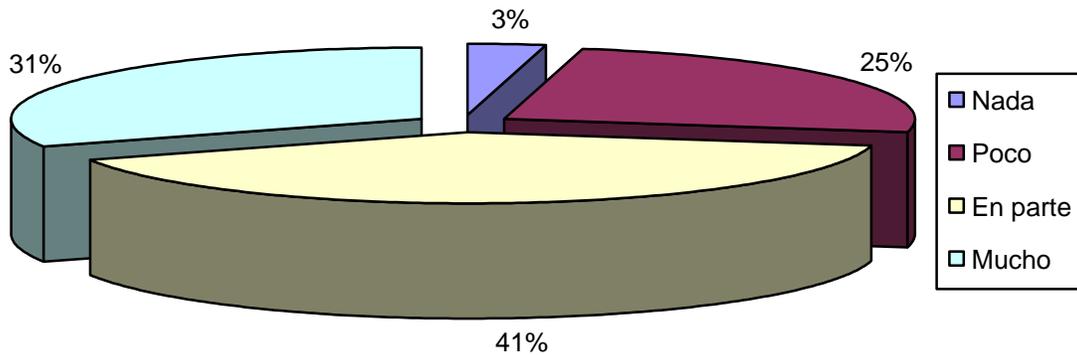
Gráfica 133. La profesión lo preparó para interesarse por los problemas que afectan el país con respecto al régimen jurídico de la empresa.



La carrera preparó en parte en un 41% (13) a sus egresados para trabajar en equipo a aquellos que laboran en sectores públicos y un 31% (10) en mucho,

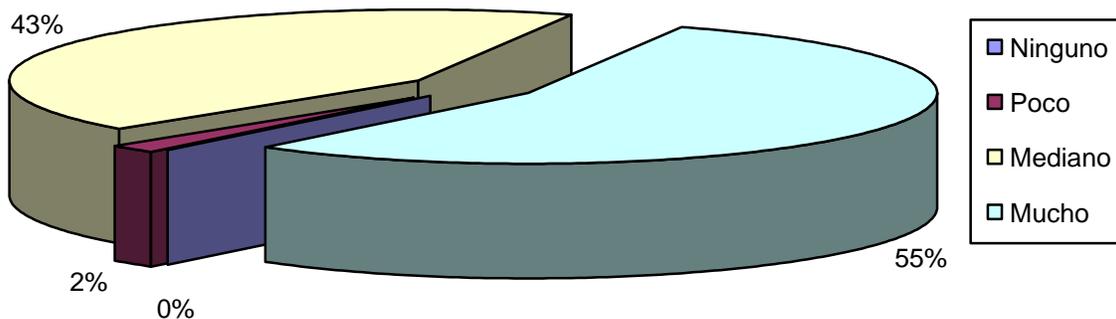
un 25% (8) en poco y un 3% (1) en nada sean estas empresas o instituciones. Cabe destacar que 18 egresados laboran en empresas privadas. De un total de 32 egresados que respondieron a este cuestionamiento (gráfica 134).

Gráfica 134. La profesión lo preparó para trabajar en equipo de acuerdo al régimen jurídico de la empresa.



El plan curricular de la carrera dio mucho énfasis 55% en los contenidos programáticos con respecto a la enseñanza teórica y un 43% medianamente, un 2% poco, según lo refieren los egresados que laboran en empresas privadas (61%) referido por la mayoría de los egresados encuestados de un total de 49 (gráfica 135).

Gráfica 135. Grado de énfasis otorgado por la liceciatura a la enseñanza teórica considerando el régimen jurídico de la empresa

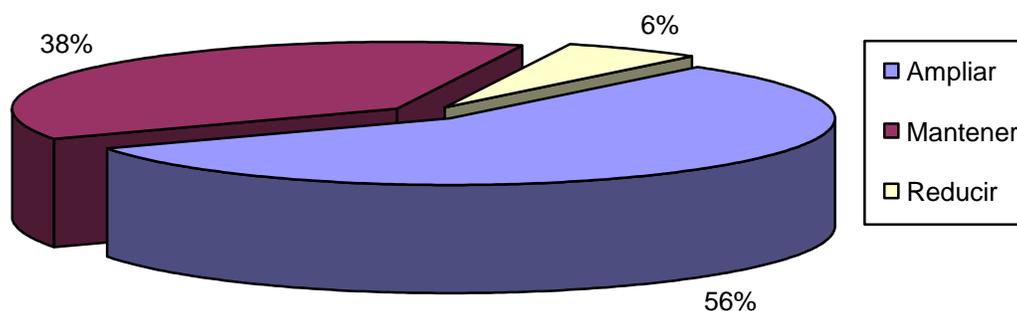


XIII. Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional.

Conocimientos teóricos

El 56% de los egresados encuestados sugiere que deben ampliarse los contenidos teóricos de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que el 38% señaló que los contenidos teóricos que contiene el plan de estudios son los adecuados. No así el 6% que consideran que deben reducirse (gráfica 136).

Gráfica 136. Recomendaciones del egresado sobre los contenidos teóricos para mejorar el perfil de formación profesional.



De los egresados que consideran que deben ampliarse los contenidos teóricos, el 23% trabajan como dueños o socios de una empresa, en la cual tienen que cumplir varios roles, por lo que han considerado que se requiere una mayor ampliación en los mismos, para que les ayude a desempeñar mejor sus funciones.

El 26% que también opinó que deben ampliarse estos contenidos se desempeñan como empleados profesionales, los cuales tienen las características de que las instituciones que los han contratado, los asignan a funciones específicas que requieren una mayor profundidad del conocimiento en dichas áreas. Mas sin embargo un 35% de egresados de este mismo grupo, opinó que estos contenidos son suficientes para desempeñarse dentro de las necesidades de la profesión (cuadro 69).

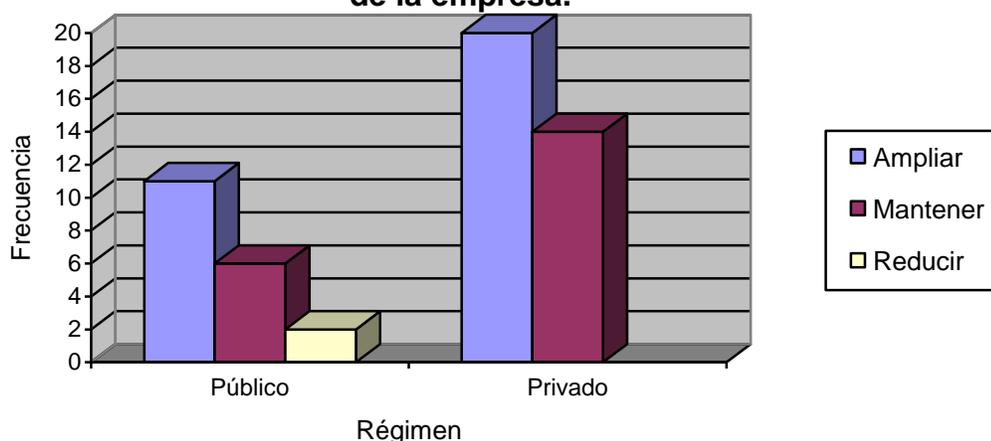
Cuadro 69. Recomendaciones del egresado en cuanto a los contenidos teóricos del plan de estudios que curso para mejorar el perfil de formación profesional.

| Categoría | Ampliar | Mantener | Reducir |
|---------------------------|---------|----------|---------|
| Propietario | 23% | 35% | 42% |
| Profesional independiente | 10% | 10% | ----- |
| Empleado Profesional | 26% | 35% | ----- |

| | | | |
|------------|-----|-----|-------|
| Supervisor | 13% | 10% | ----- |
|------------|-----|-----|-------|

De igual forma se observa una mayor exigencia de los egresados que laboran en las empresas privadas ya que de 31 egresados que contestaron, determinan que se deben ampliar los contenidos teóricos, el 65% (20) trabajan en este sector (gráfica 137).

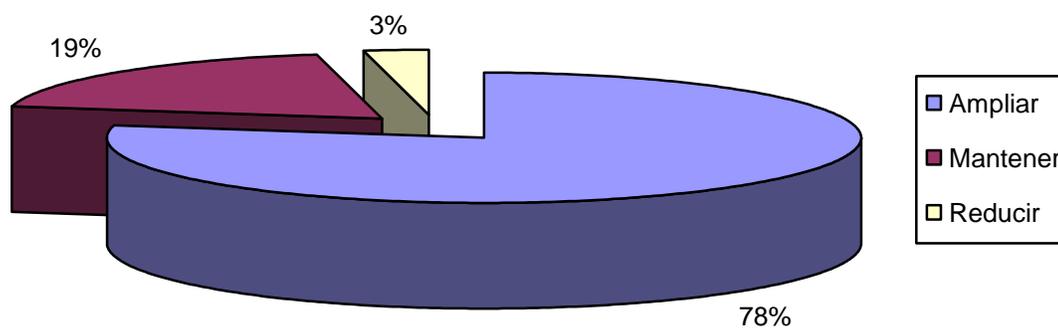
Gráfica 137. Opinión del egresado en cuanto a los contenidos teóricos del plan de estudios que curso para mejorar el perfil de formación profesional según régimen de la empresa.



Contenidos técnicos

El 78% de los egresados encuestados sugiere que deben ampliarse los contenidos técnicos de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que el 19% señaló que los contenidos técnicos que contiene el plan de estudios son los adecuados. No así el 3% que considera que deben reducirse (gráfica 138 y cuadro 70).

Gráfica 138. Recomendaciones del egresado sobre los contenidos técnicos para mejorar el perfil de formación profesional.



De los egresados que consideran que deben ampliarse los contenidos técnicos, el 26% trabajan como dueños o socios de una empresa, en la cual tienen que cumplir varios roles, por lo que han considerado que se requiere una mayor ampliación en los mismos, para que les ayude a desempeñar mejor sus funciones.

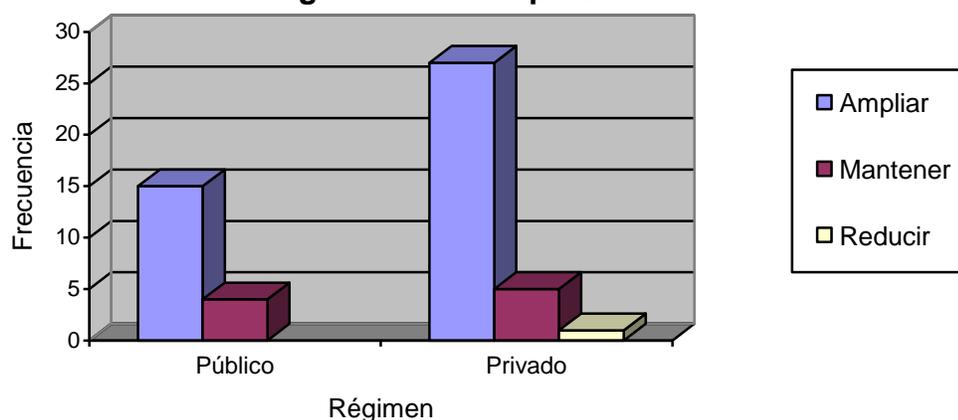
Cuadro 70. Recomendaciones del egresado en cuanto a los contenidos técnicos del plan de estudios que curso para mejorar el perfil de formación profesional.

| Categoría | Ampliar | Mantener | Reducir |
|---------------------------|---------|----------|---------|
| Propietario | 26% | 33% | 41% |
| Profesional independiente | 7% | 11% | 50% |
| Empleado Profesional | 29% | 33% | ----- |
| Supervisor | 14% | ----- | ----- |

El 29% que también opinó que deben ampliarse estos contenidos se desempeñan como empleados profesionales, los cuales tienen las características de que las instituciones que los han contratado, los asignan a funciones específicas que requieren una mayor profundidad de los contenidos técnicos en dichas áreas. Mas sin embargo un 33% de egresados de este mismo grupo, opinó que estos contenidos son suficientes para desempeñarse dentro de las necesidades de la profesión.

El sector privado sigue siendo según los egresados donde mas les exige conocimientos técnicos, lo que se manifiesta en el 64% (27) que opina se deben ampliar estos contenidos. Aunque el sector publico también lo exige con un 36% (gráfica 139).

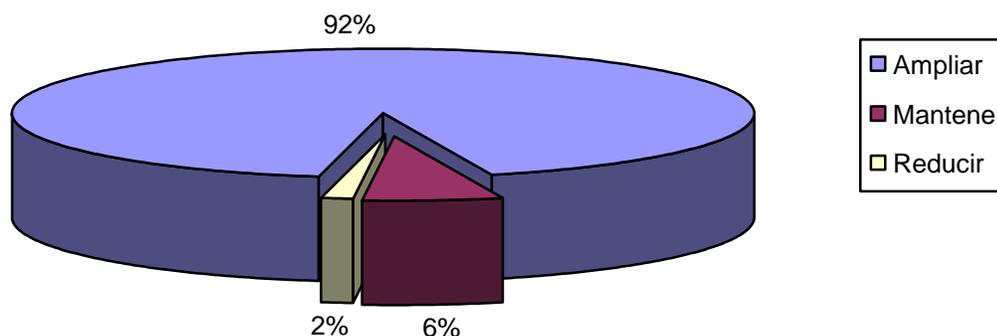
Gráfica 139. Opinion del egresado en cuanto a los contenidos técnicos del plan de estudios que curso para mejorar el perfil de formación profesional según regimen de la empresa.



Prácticas profesionales

El 92% de los egresados encuestados sugiere que deben ampliarse las prácticas profesionales de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que el 6% señaló que las prácticas profesionales que se desarrollan como complemento del plan de estudios son las adecuadas. No así el 2% que considera que deben reducirse, cabe señalar que el común denominador de todas las generaciones, es que deben incrementarse sustancialmente las prácticas profesionales (gráfica 140).

Gráfica 140. Recomendaciones del egresado sobre las prácticas profesionales, para mejorar el perfil de formación profesional.



De los egresados que consideran que deben ampliarse las prácticas profesionales, el 30% trabajan como dueños o socios de una empresa, en la cual tienen que cumplir varias funciones, por lo que han considerado que se requiere una mayor ampliación en las mismas, para que les ayude a desempeñar mejor sus funciones. El 28% que también opinó que deben ampliarse estas prácticas profesionales, se desempeñan como empleados profesionales, los cuales tienen las características de que las instituciones que los han contratado, los asignan a funciones específicas que requieren una mayor profundidad del conocimiento en dichas áreas (gráfica 141 y cuadro 71).

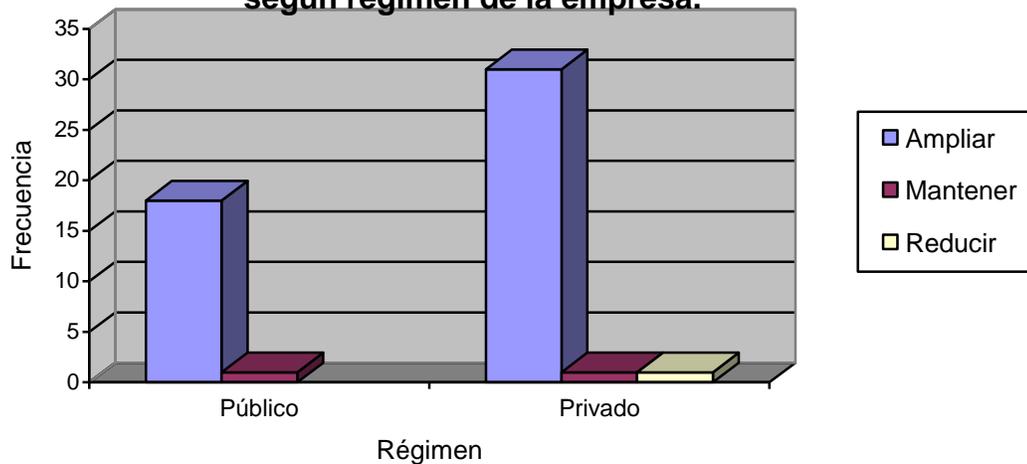
Cuadro 71. Recomendaciones del egresado en cuanto a las prácticas profesionales del plan de estudios que curso para mejorar el perfil de formación profesional.

| Categoría | Ampliar | Mantener | Reducir |
|---------------------------|---------|----------|---------|
| Propietario | 30% | 50% | ----- |
| Profesional independiente | 8 % | ----- | 92% |
| Empleado Profesional | 28% | ----- | ----- |

| | | | |
|------------|-----|-------|-------|
| Supervisor | 12% | ----- | ----- |
|------------|-----|-------|-------|

Al respecto y sin importar el régimen de la empresa donde trabaje, el egresado manifiesta claramente la necesidad de ampliar estas actividades en el plan de estudios, como se manifiesta en la grafica.

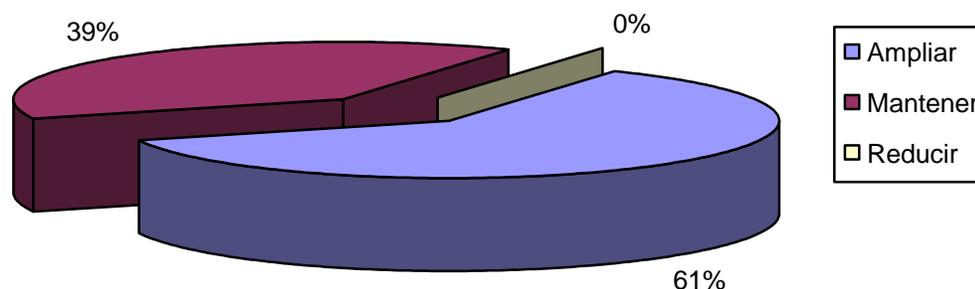
Gráfica 141. Opinión del egresado sobre las aplicación de practicas profesionales en el plan de estudios que curso para mejorar el perfil de formación profesional según regimen de la empresa.



Enseñanza de matemáticas y estadísticas

El 61% de los egresados encuestados sugiere que deben ampliarse los contenidos en matemáticas y estadística de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que el 39% señaló que los contenidos en matemáticas y estadísticas que contiene el plan de estudios son los adecuados (gráfica 142 y cuadro 72).

Gráfica 142. Recomendaciones del egresado sobre la enseñanza de matematicas y estadisticas, para mejorar el perfil de formación profesional.



Al hacer inferencia en este cuestionamiento con la función que desempeñan los egresados en las diferentes empresas, coincidió el porcentaje de respuesta positiva en el sentido de ampliar, o en su defecto mantener la enseñanza de las matemáticas y estadísticas.

Tanto los egresados que se desempeñan profesionalmente dentro del sector público como privado consideran que es importante ampliar los aspectos anteriormente señalados, manifestando una mayor tendencia en los que se desempeñan en empresas privadas .

Otras

En este rubro 14 alumnos que representan el 20% consideran que es necesario contemplar en su formación académica la implementación del idioma inglés y el manejo de computación básica.

XIV. Importancia de la actualización de del plan de estudios

Contenidos teóricos

El 45% de los egresados encuestados considera que es muy importante actualizar los contenidos teóricos de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que un 40% considera que es importante el 50% muy importante la actualizar estos contenidos, no así el 6% que considera irrelevante la actualización de los contenidos (cuadro 72).

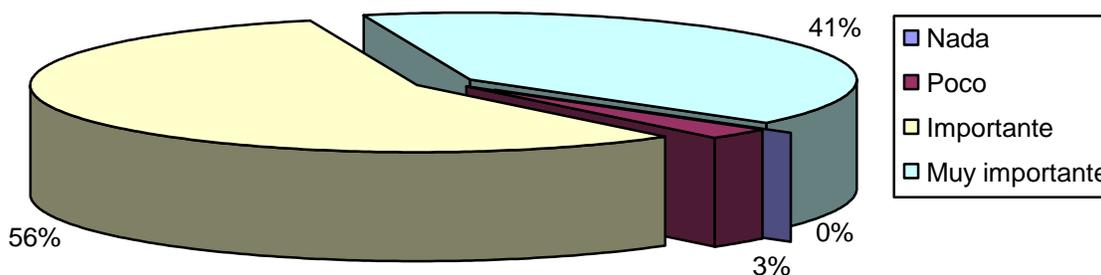
Cuadro 72. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar los contenidos teóricos para mejorar el perfil de formación profesional.

| Categoría | Nada importante | Poco importante | Importante | Muy importante |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|------------|----------------|
| Actualización de contenidos teóricos | 6% | 4% | 40% | 50% |

Contenidos metodológicos.

El 41% de los egresados encuestados considera que es muy importante actualizar los contenidos metodológicos de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que el 56% considera que es importante actualizar estos contenidos, No así el 2.9% el cual considera irrelevante la actualización de los contenidos (gráfica 143).

Gráfica 143. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar los contenidos metodológicos para mejorar el perfil de formación profesional.



En el siguiente cuadro se observa que el 60% de los que se desempeñan como propietarios considera muy importante, y en el 40% importante la actualización de los contenidos metodológicos para mejorar el perfil de formación profesional. Mientras que los empleados profesionales consideran en el 22% muy importante y el 33% importante. Los supervisores y trabajadores independientes en el 13% lo consideran muy importante (cuadro 73).

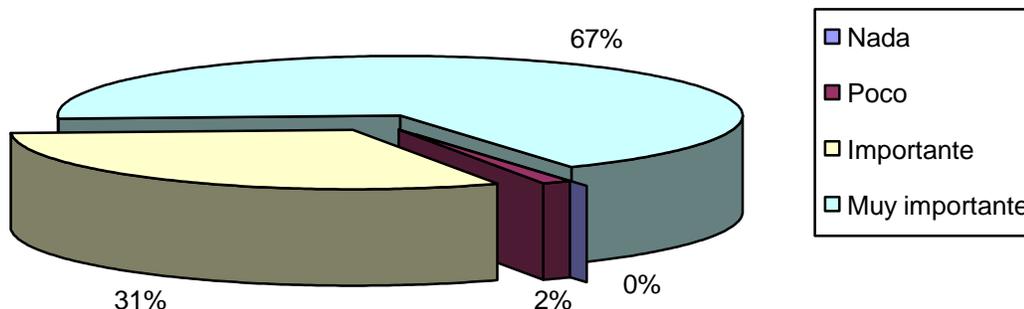
Cuadro 73. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar los contenidos metodológicos, para mejorar el perfil de formación profesional.

| Categoría | Nada importante | Poco importante | Importante | Muy importante |
|--------------------------|-----------------|-----------------|------------|----------------|
| Propietario | | | 40% | 60% |
| Trabajador independiente | | | 7% | 13% |
| Empleado prof. | | | 33% | 22% |
| Supervisor | | | 10% | 13% |
| Frecuencia | | | 30 | 23 |

Contenidos técnicos

El 67% de los egresados encuestados considera que es muy importante actualizar los contenidos técnicos de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que el 31% considera que es importante actualizar estos contenidos, No así el 2% que consideran irrelevante la actualización de los contenidos (gráfica 144).

Gráfica 144. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar los contenidos técnicos para mejorar el perfil de formación profesional.



En el siguiente cuadro se observa que el 70% de los que se desempeñan como propietarios considera muy importante y el 30% importante, la actualización de los contenidos técnicos para mejorar el perfil de formación profesional. Mientras que los empleados profesionales consideran el 29% muy importante y 13% de los que se desempeñan como supervisores muy importante. Mientras que los trabajadores independientes solo lo manifiestan en el 8% (cuadro 74).

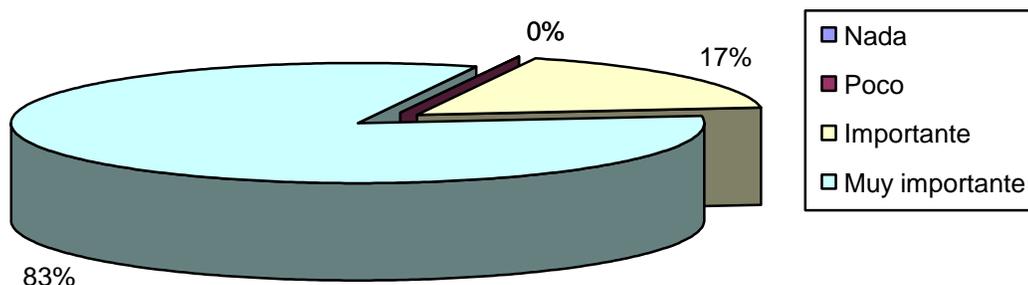
Cuadro 74. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar los contenidos técnicos, para mejorar el perfil de formación profesional.

| Categoría | Nada importante | Poco importante | Importante | Muy importante |
|--------------------------|-----------------|-----------------|------------|----------------|
| Propietario | | | 30% | 70% |
| Trabajador independiente | ----- | ----- | 13% | 8% |
| Empleado prof. | ----- | ----- | 25% | 29% |
| Supervisor | ----- | ----- | 6% | 13% |
| Frecuencia | | | 16 | 38 |

Prácticas profesionales

El 83% de los egresados encuestados sugiere que es muy importante actualizar las prácticas profesionales de las materias que integran actualmente la currícula, mientras que el 17% señala que las prácticas profesionales que se desarrollan como complemento del plan de estudios es importante actualizarlas (gráfica 145).

Gráfica 145. Recomendaciones del egresado sobre la importancia de actualizar las practicas profesionales para mejorar el perfil de formación profesional.



A continuación se observa que el 29% de los que se desempeñan como propietarios considera muy importante y el 33% importante, la actualización de las prácticas profesionales para mejorar el perfil de formación profesional. Mientras que los empleados profesionales lo consideran en el 29% muy importante y solo el 9% de los que se desempeñan como supervisores y trabajadores independientes muy importante (cuadro 75).

Cuadro 75. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar las practicas profesionales, para mejorar el perfil de formación profesional.

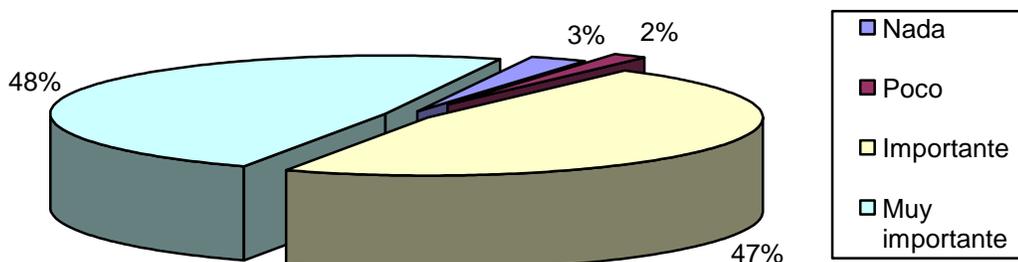
| Categoría | Nada importante | Poco importante | Importante | Muy importante |
|--------------------------|-----------------|-----------------|------------|----------------|
| Propietario | ----- | ----- | 33% | 29% |
| Trabajador independiente | ----- | ----- | 11% | 9% |
| Empleado prof. | ----- | ----- | 22% | 29% |
| Supervisor | ----- | ----- | 22% | 9% |
| Frecuencia | | | 9 | 45 |

Enseñanza de matemáticas y estadísticas

El 48% de los egresados encuestados sugiere que es muy importante ampliar los contenidos en matemáticas y estadística de las materias que integran actualmente la currícula, el 47% señaló que los contenidos en matemáticas y estadísticas que contiene el plan de estudios es importante que se actualicen,

mientras que el 2% considera poco importante su actualización y un 3% no lo consideran importante (gráfica 146).

Gráfica 146. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar la enseñanza de matemáticas y estadística, para mejorar el perfil de formación profesional.



Se observa que el 33% de los que se desempeñan como propietarios considera muy importante y el 28% importante, la actualización del plan de estudios para mejorar el perfil de formación profesional. Mientras que los empleados profesionales lo consideran en el 26% muy importante y 7% de los que se desempeñan como supervisores muy importante. Mientras que los trabajadores independientes solo lo manifiestan en el 11% (cuadro 76).

Cuadro 76. Recomendaciones del egresado sobre el grado de importancia de actualizar el plan de estudios con matemáticas y estadísticas, para mejorar el perfil de formación profesional.

| Categoría | Nada importante | Poco importante | Importante | Muy importante |
|--------------------------|-----------------|-----------------|------------|----------------|
| Propietario | ----- | ----- | 28% | 33% |
| Trabajador independiente | ----- | ----- | 8% | 11% |
| Empleado prof. | ----- | ----- | 28% | 26% |
| Supervisor | ----- | ----- | 16% | 7% |
| Frecuencia | ----- | ----- | 25 | 27 |

Otros.

En este rubro 10 alumnos que representan el 14% consideran que es muy importante, actualizar en su formación académica los conocimientos del idioma inglés y manejo de computación básica.

Al relacionar la importancia de la actualización de los aspectos anteriormente señalados con la función que desempeñaban los egresados dentro de la empresa al momento de la encuesta, tanto los que se desempeñan como dueños o socios de una empresa, así como lo que trabajan como empleados profesionales se observó una mayor tendencia en el sentido de que es importante a muy importante que se mantengan actualizados estos aspectos.

De igual forma al relacionar estos aspectos con el sector en el cual se desempeñan los egresados profesionalmente se observa la tendencia de importante a muy importante la actualización de los aspectos anteriormente señalados, manifestando una mayor tendencia en los que se desempeñan en el sector privado.

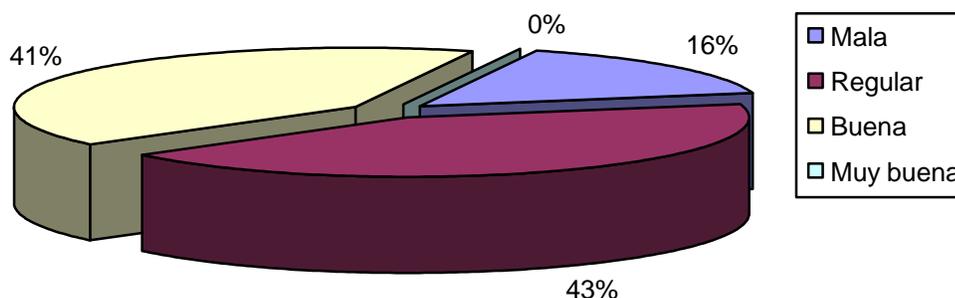
XV. Opinión sobre la organización académica y el desempeño institucional

Características básicas de los docentes y su actividad

Realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios.

El 43% de los egresados encuestados considera que el desarrollo de estas actividades a lo largo de su formación académica fueron regulares, no así el 41% que opina fueron buenas y el 16% las consideró malas (gráfica 147).

Gráfica 147. Evaluación del egresado sobre los docentes en cuanto a la realización de foros académicos de apoyo para los cursos



Se observa que el 40% que se desempeñan como propietarios considera muy importante y otro 40% importante, la organización académica institucional en cuanto a la realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios. Mientras que los empleados profesionales lo consideran en el 80% muy importante y el 20% de los que se desempeñan como supervisores muy

importante. Igualmente los trabajadores independientes lo manifiestan en el 20% (cuadro 77).

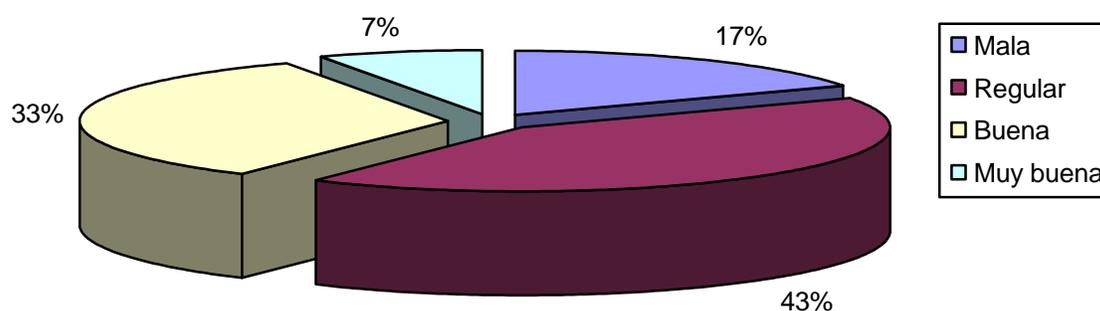
Cuadro 77. Opinión del egresado sobre la organización académica e institucional en cuanto a la realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios.

| Categoría | Mala | Regular | Buena | Muy buena |
|--------------------------|------|---------|-------|-----------|
| Propietario | | 20% | 40% | 40% |
| Trabajador independiente | | 10% | 70% | 20% |
| Empleado prof. | | 10% | 10% | 80% |
| Supervisor | | 10% | 70% | 20% |
| Frecuencia | | 14 | 25 | 25 |

Estimulo al trabajo de investigación conjunto entre profesores y alumnos.

El 43% de los egresados encuestados considera que el desarrollo de estas actividades a lo largo de su formación académica fueron regulares, no así el 33% que menciona que fueron buenas y el 17% las consideró malas, mas sin embargo el 7% las consideraron muy buenas. Ya que varios de los alumnos de una forma directa o indirecta a través de su formación académica, se involucraron en proyectos de investigación en coordinación con los docentes, que les permitieron desarrollar su trabajo de titulación y en parte fortalecer la investigación en el Departamento de Producción Animal (gráfica 148).

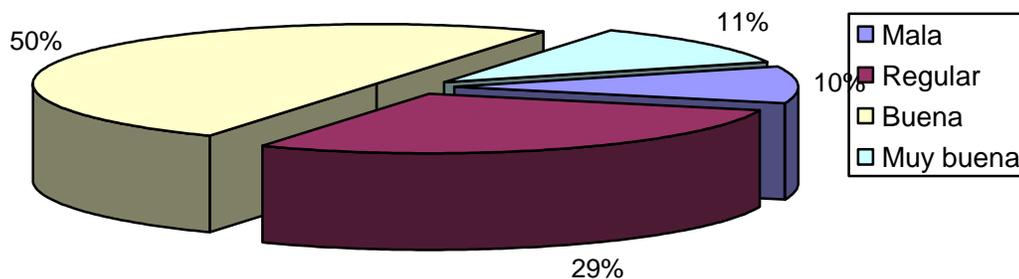
Gráfica 148. Evaluación del egresado sobre los docentes en cuanto al estímulo al trabajo de investigación conjunto entre maestro - alumno.



Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesinas.

El 50% de los egresados encuestados consideraron que la dirección y/o asesoría en el desarrollo de estas actividades a lo largo de su formación académica fueron buenas, no así el 29% el cual menciona que fueron regulares y el 11% las consideró muy buenas, mas sin embargo el 10% las consideraron malas. Esto es acorde con el 50% de titulación, del total de alumnos que han egresado de la carrera y que han obtenido su título a través de las diferentes opciones de titulación que requieren la elaboración de un trabajo de investigación (gráfica 149).

Gráfica 149. Evaluación del egresado sobre los docentes en cuanto a la orientación y conducción de los trabajos terminales o tesis.

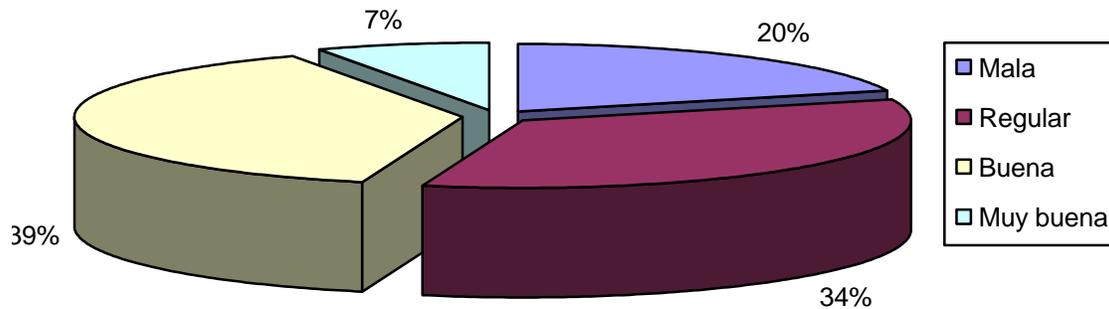


Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los alumnos.

El 39% de los egresados encuestados consideraron que la atención del responsable de la carrera para satisfacer sus necesidades académicas fue buena, el 34% la considero regular, el 20% menciona que fue mala y el 7% la considero muy buena.

Cabe destacar que la falta de flexibilidad para cursar las materias es muy limitada o nula ya que contamos únicamente con un grupo por nivel por lo que el alumno no tiene otras opciones para regularizarse o avanzar de forma mas rápida en el desarrollo de su carrera, imputándole esta responsabilidad al Coordinador de la carrera (gráfica 150).

Gráfica 150. Evaluación del egresado sobre la atención del responsable de la carrera en las necesidades académicas de los alumnos

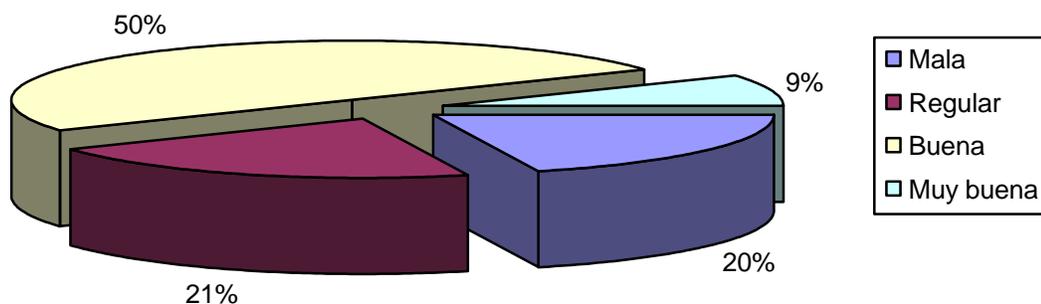


Asignación de profesores al inicio del periodo lectivo

El 50% de los egresados encuestados consideraron que la asignación de profesores fue buena en tiempo y forma, y el 21% la considero regular, el 20% menciona que fue mala y el 9% la considero muy buena.

Ya que la programación académica se realiza con suficiente tiempo de anticipación al inicio de clases generalmente los académicos se encuentran designados a tiempo, salvo en aquellos casos que de ultima hora surgen cambios imprevistos por decisiones personales o de otra índole de los mismos profesores (gráfica 151).

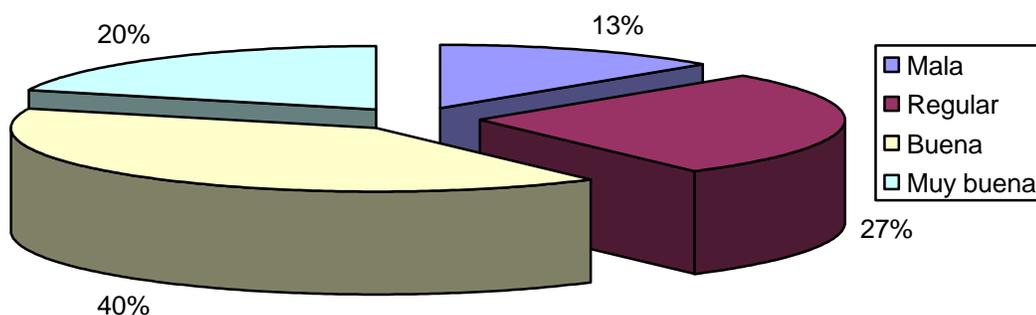
Gráfica 151. Evaluación del egresado sobre la asignación de profesores al inicio del periodo lectivo.



Apoyo y orientación para la realización del servicio social.

El 40% de los egresados encuestados consideraron que el apoyo y orientación para la realización del servicio social fue buena, el 27% lo considero regular, el 20% menciona que fue muy bueno y el 13% la considero mala (gráfica 152).

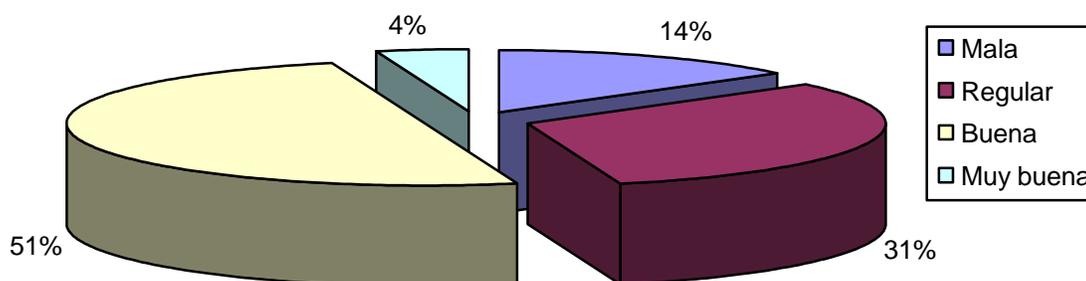
Gráfica 152. Evaluación del egresado en cuanto al apoyo y orientación que recibió para la realización del servicio social.



Entrega de los programas de las materias a los alumnos.

El 51% de los egresados encuestados consideraron como buena la recepción de los programas ya que los recibieron en tiempo y forma, el 31% la considero regular, el 14% menciona que fue mala y el 4% la considero muy buena (gráfica 153).

Gráfica 153. Evaluación del egresado en cuanto a la entrega de los programas de las materias a los alumnos.



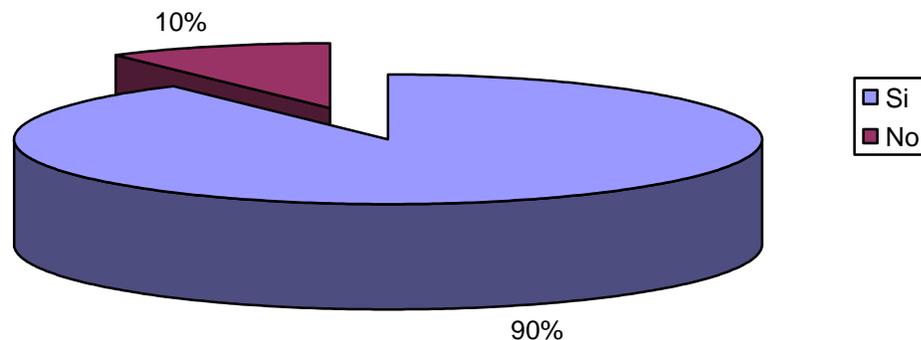
Al relacionar la evaluación que hacen los egresados de los profesores, sobre los aspectos anteriormente señalados, con la función que desempeñan los egresados dentro de la empresa al momento de la encuesta, tanto los que se desempeñan como dueños o socios de una empresa, así como lo que trabajan como empleados profesionales se observó una mayor tendencia en el sentido de que es buena.

De igual forma al relacionar estos aspectos con el sector público o privado en el cual se desempeñan los egresados profesionalmente, se observa la tendencia de regular a buena en la evaluación realizada por estos a los profesores.

XVI. Satisfacción con la institución en que estudio la licenciatura y con la carrera cursada.

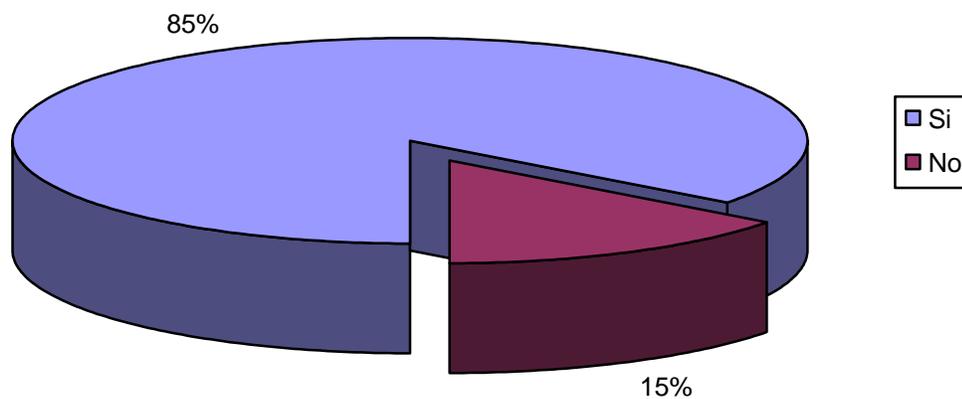
Un 90% de los egresados considera que si tuviera que cursar nuevamente su licenciatura, elegiría inscribirse en la misma institución, no así el 10%. Observando que al relacionar esta pregunta con la función que desempeñan los egresados que son dueños o socios de una empresa contestaron en un 100% estar satisfechos con la institución en que estudiaron la carrera (gráfica 154).

Gráfica 154. Respuesta del egresado sobre si tuviera que cursar nuevamente la licenciatura en la misma institución.



De igual forma un 85% contestó que si tuviera que cursar nuevamente su licenciatura, elegiría la misma carrera que curso. Mientras el 15% optó por otra carrera (gráfica 155).

Gráfica 155. Respuesta del egresado si tuviera que cursar nuevamente la licenciatura elegiría la misma.



Los que contestaron negativamente manifestaron contemplar las siguientes opciones de las carreras: Odontología, Medico Cirujano Partero, Ingeniero Industrial Mecánicos, Ingeniería, Comunicaciones, Mercadotecnia, Computación y Contaduría y otras.

CONCLUSIONES

1. En la licenciatura de Medicina Veterinaria y Zootecnia se observa que la formación fue principalmente para hombres no siendo restrictiva para las mujeres.
2. Según los estudios, la mayoría de los egresados proviene de familias de bajos recursos económicos y sus padres tenían bajo nivel de educación, esto se relacionó con la búsqueda de una mejor calidad de vida.
3. Los motivos por los cuales eligen esta carrera, están relacionados con el origen sociofamiliar de los egresados, ya que éstos buscaban incluirse en un mercado laboral de trabajo aceptable.
4. Los procesos cambiantes de producción propiciaron que de ser mercados laborales institucionales de gobierno se fueran a mercados laborales privados, esto pensando en la necesidad de tener más especialistas en la materia que ha sido la creación de nuevas fuentes de trabajo.
5. Una vez egresados, y pensando en los índices de empleo, se observó en la situación laboral que la mayoría de los encuestados crearon su propia fuente de empleo algunas veces incorporados al negocio del entorno familiar, en proporción minoritaria algunos tenían un trabajo independiente y en porcentaje muy similar eran empleados de alguna institución relativa al ramo.
6. En cuanto al régimen jurídico de la empresa el egresado trabajó mayoritariamente para el sector público y en un bajo porcentaje para el sector privado.
7. Con respecto al tamaño de la empresa se observó que la mayoría de los egresados laboran en microempresas.
8. Los salarios devengados por los egresados fueron en su mayoría de 6-10 salarios mínimos, con un sueldo aproximado mensual de \$ 6 000.00.
9. El sector económico de la empresa o institución en el que labora el egresado fue en su mayoría el sector salud.
10. La inclusión en el mercado laboral se hizo mediante mecanismos informales y redes sociales formadas, sin embargo, el cambio de trabajo es un índice sintomático de la trayectoria laboral que empiezan a realizar los egresados de la institución.
11. El estudio anterior nos permite observar que si bien esta carrera tiene 21 años en el Sur de Jalisco, de acuerdo a la inclusión de los egresados el campo laboral puede ser tan amplio y definido como ellos lo deseen hacer; no obstante lo anterior, en la medida que las instituciones como ésta tengan más y mejores programas de vinculación sociedad-Universidad se habrá de lograr un mejor desarrollo profesional y mejor incorporación al mercado laboral.
12. En la Licenciatura de Medicina Veterinaria y Zootecnia del CUSur, se observa que la formación principalmente, fue para el sexo masculino en un 83% y 17% para el femenino.
13. La edad de egreso en promedio varió entre 23 y 24 años y su estado civil fue de 50% para casados y solteros respectivamente.

14. La entidad federativa de origen de los egresados fue Jalisco con un 94%, Colima con 4%, Guerrero y Querétaro con un 1% respectivamente.
15. Los municipios de donde proviene la mayoría de egresados son en orden de importancia Zapotlán el Grande, Tamazula de Gordiano, Tuxpan, Sayula y Autlán de Navarro, Jalisco.
16. Con respecto a grado de escolaridad de padre de familia de los egresados se encontró que 57% cuenta con primaria, el 18% con secundaria, 7% con profesional y 6% con estudios de normal y el resto con otros estudios.
17. Con respecto a la actividad que desarrollan los padres de familia, un 38% son dueños o socios y trabajan por cuenta propia, el 30% no especificó, un 20% son ejidatarios y empleados no profesionales y un 13% empleado profesional y jornalero. Lo cual nos indica que 68% de los egresados fueron sostenidos por sus padres.
18. Con respecto al ingreso familiar, el estudio indicó que el 34% tienen ingresos menores a 5 salarios, un 25% entre 5 y 10 salarios y un 41% más de 10 salarios.
19. De acuerdo al régimen jurídico el 99% de egresados, provenía de instituciones públicas y 1% de privadas.
20. Con respecto a la carrera en la institución se observa que al finalizar los estudios, el 93% cumplió con su servicio social y 7% no lo había concluido, así mismo la eficiencia terminal es baja ya que tan solo el 30% esta titulado, lo que hace necesario se implemente nuevos mecanismos de titulación.
21. La elección para capacitarse en el CUSur, fue por los siguientes motivos, 41% cercanía geográfica, 29% por prestigio, 15 no especificó, 9% por oferta y 6% por consejo familiar. El 84% determinó que fue su primera elección y el 16% como segunda opción.
22. La elección de la carrera en cuanto al motivo, fue 77% por vocación, 23% por distintos motivos como prestigio y recomendaciones familiares.
23. Con respecto a los estudios realizados posteriores al egreso, la investigación indica, que le 56% realizó cursos cortos, 16% por especialidad, 20% maestría y diplomados y 8% no especificó.
24. El 78% de los egresados encuestados afirman que la Licenciatura, los preparó de una u otra forma para desempeñar su trabajo profesional y que la capacitación profesional ayudó, al egresado a vincularse con una Institución o empresa, donde casi el 50% mencionan que siguen actualizándose y que en esto influyó la preparación obtenida en la Licenciatura.
25. En su mayoría los egresados coinciden al afirmar que la Licenciatura los motivó para desarrollarse de forma independiente, dentro de su trabajo.
26. De la misma forma más del 80% de egresados menciona que lograron conciencia, en el transcurso de su capacitación profesional, de los problemas nacionales, entre ellos el de alimentación, además de que esto ,los motiva para promover iniciativas de interés a solucionar problemas sociales (75% de los egresados).
27. Más del 90% de egresados afirma, que la Licenciatura los preparó, de forma amplia, sobre temas teóricos en el área de Producción Animal. También los preparó (al 80% de egresados) en su capacitación práctica de campo y

- Laboratorio, clínicas entre otras, a identificar, analizar y resolver los problemas presentes en el desempeño profesional (90% de egresados). El 90% de los encuestados coinciden al decir que la Licenciatura aportó los conocimientos suficientes en las áreas científica y Humanística.
28. Sin embargo una crítica que debe observarse, la que mencionan el 50% de los egresado es que la *curricula* no está actualizada, y sus conocimientos son insuficientes en su formación.
 29. Al preguntarles que tanto influyeron, los estudios de Licenciatura en su crecimiento o capacitación de expresión oral y escrita, el 50% afirmó, que la Licenciatura ayudó en su crecimiento. Y en el crecimiento de su capacidad analítica y lógica, coinciden el 70% de los egresados al afirmar que la capacitación dentro de la Licenciatura ayudo en el crecimiento de estas habilidades.
 30. Casi el 100% de egresados afirma que la Licenciatura los preparó, para actuar en diversas áreas del conocimiento, dentro del campo de la Licenciatura de M.V.Z.
 31. Cerca del 50% de egresados afirma, que la Licenciatura los preparó para vincularse, en sectores de trabajo, de preferencia en el privado, donde siguen capacitándose y actualizándose. Afirman también que están preparados para pensar de forma creativa (80% de egresados).
 32. Mas del 70% de los egresados manifiestan estar preparados para trabajar en equipo, capacitación que obtuvieron en el transcurso de la Licenciatura.
 33. El 50% de egresados sugieren que deben ampliarse los contenidos teóricos, en las áreas de agro negocios y administración empresarial, entre otras del mismo ramo.
 34. Más del 75% de egresados coinciden al afirmar que deben aumentarse los conocimientos técnicos, dentro de la capacitación profesional.
 35. Cabe resaltar que más del 90% de egresados, sugiere ampliar el tiempo destinado de practicas profesionales.
 36. El 61% de los encuestados coinciden, al afirmar que los conocimientos en matemáticas y estadística, deben aumentar dentro de su capacitación profesional.
 37. Sin embargo no consideran a la lengua Inglesa y los conocimientos de computo, como esenciales en su trabajo profesional (80%).
 38. Menos de la mitad de los egresados consideran, que los profesores no tiene los foros académicos adecuados de apoyo a sus cursos.
 39. Cerca del 80% de egresados aprueba el estímulo al trabajo conjunto entre profesores y alumnos en el área de Investigación, donde el 60% afirma que el apoyo para tesis o trabajos de apoyo a titulación por parte de los profesores es bueno.
 40. Más del 60% de ex alumnos afirma que el trabajo del Coordinador Académico fue bueno, durante el transcurso de su preparación profesional. Donde la programación docente fue adecuada en tiempo y forma, lo que no influyó de forma negativa, en su preparación profesional (70%).
 41. El servicio social , su programación y seguimiento fue bueno para el 65% de egresados.

42. La entrega de programas de asignatura, por semestre fue adecuada en tiempo y forma, por medio de los docentes (81% de egresados).
43. Existe una integración del profesionista en el mercado laboral conforme adquiere mas experiencia.
44. Es determinante que el individuo que se integra al sector productivo antes del egreso de sus carrera obtiene mejores puestos y sueldos satisfactorios.
45. Tanto el servicio social como las practicas profesionales son una alternativa de vinculación y por ende inserción al mercado laboral.
46. El nivel de estudios de los padres de familia influye sobremanera en la inserción del egresado en el mercado laboral profesional.
47. Las relaciones sociales así como la titulación del individuo son factores que en cierta medida determinan la contratación de los egresados.
48. La vinculación así como el extensionismo son piezas claves en la obtención del empleo del egresado.
49. Gran parte de los egresados forma su propia empresa o se incluye en los negocios familiares.
50. El estatus social de la carrera determina el nivel de ingresos económicos del profesionista.
51. Hay una tendencia muy marcada del profesionista a dedicarse a las actividades técnicas, de asesoría, supervisión y comercialización.

BIBLIOGRAFÍA

1. Amo y Suárez, A. M. y Torres Verdugo *et al.* (1996). Sistema Mexicano de información y documentación sobre educación. Diagnóstico y diseño. Ed. PIIES Programa Interinstitucional de investigaciones sobre educación superior y Universidad Autónoma de Aguascalientes.
2. ANUIES: Libros en Línea (1998). Esquema Básico para estudios de egresados en educación superior.
3. Boyer, E. L. (1997). Una propuesta para la educación superior del futuro. Ed. Fondo de Cultura Económica y Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México D.F.
4. Castro, I. J. P. (2001). El Médico Veterinario Zootecnista en Jalisco. Perfil y expectativas. Seguimiento de egresados. Ed. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, Jalisco. México.
5. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. (1999). Currículum y Formación Profesional en el Contexto del C.U.C.S. Ed. Universidad de Guadalajara.
6. Chavero, G. A., Bonilla, S. A., González, S. G., López, V. V., Rodríguez, S. M. L. y Vergara, R. D. M. (1992). La Tercera Revolución Industrial en México: Diagnóstico e implicaciones. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto de Investigaciones Económicas. México, D. F.
7. Competencia laboral (1997). Normalización, certificación, educación y capacitación. Antología de lecturas. Tomo 1. Ed. Conocer y Alhambra Mexicana. México, D. F.
8. Coronado, H. M. (1998). Vinculación Universidad - Sector Productivo en las Áreas Biológicas. Un texto para estudiantes universitarios. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana Casa abierta al tiempo. Unidad Xochimilco. México D. F.
9. Estudios de Egresados en Educación Superior. <http://www.anui.es.mx/anui.es/libros/98/lib10/intro.htm>
10. Ibarra, C. E. (1998). La Universidad ante el espejo de la excelencia. En juegos Organizacionales. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana. Casa abierta al Tiempo. Unidad Ixtapalapa División de Ciencias Sociales y Humanidades. México, D. F.
11. Latapi, S. P. (1994). La investigación educativa en México. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, D.F.
12. Morales, M. J. J., Solórzano, C. E. J. y Hurtado G. J. (2000). Estudio de los Egresados de la Licenciatura en Estudios políticos y gobierno de la Universidad de Guadalajara. Libros en Línea ANUIES
13. Morales, M. J. J., Solórzano, C. E. J. y Salgado, R. H. E. (2000). Estudio de Egresados de la Licenciatura en Informática de la Universidad de Guadalajara. Libros en Línea ANUIES
14. Ortega, S. S., Lorey, D. E. y Coordinadores. (1997). Crisis y cambio de la educación superior en México. Ed. LIMUSA Noriega Editores y Universidad

Autónoma Metropolitana. Casa abierta al Tiempo. Unidad Azcapotzalco. México, D. F

15. Proyecto La sociología contemporánea en México. Centro de estudios básicos en Teoría social, Fac. de Ciencias Políticas y Sociales. y Grupo de Investigación sobre Pensamiento Sociológico del Depto. de Sociología, División de Ciencias Sociales y Humanidades. (1995) Estudios de Teoría e Historia de la Sociología en México Ed Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco.
16. Valenti, N. G., Varela, P. G., González, R. R.O y Zurita, R. U. (1997). Los Egresados de la UAM en el mercado de Trabajo. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana. Casa abierta al Tiempo. México, D. F.
17. Velasco, M. M. (1992). La Educación Superior en Colima . La Universidad de Colima. Segunda Epoca. "La autonomía" (1962 - 1992). Ed. Universidad de Colima. Colima, México.
18. Villalobos, B. H. S. y Ruiz, L. C. G (1994). Foro de Análisis y Discusión sobre el examen general de calidad profesional. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, División de Ciencias biológicas y de la Salud. Ed. Universidad Autónoma Metropolitana. Casa abierta al tiempo. México D. F.

CUESTIONARIO

ESTUDIO DE EGRESADOS DE LICENCIATURAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

NÚMERO DE ENCUESTA: _____

CARRERA: _____

AÑO DE EGRESO: _____

I. DATOS GENERALES Y ANTECEDENTES FAMILIARES

DATOS GENERALES

1. Género

| | | | |
|---|-----------|---|----------|
| 1 | Masculino | 2 | Femenino |
|---|-----------|---|----------|

2. Edad: _____ años

3. Estado Civil

| | | | | | | | |
|---|---------|---|--------|---|------------|---|------|
| 1 | Soltero | 2 | Casado | 3 | Divorciado | 4 | Otro |
|---|---------|---|--------|---|------------|---|------|

4. Lugar de nacimiento

Señale sólo entidad federativa o país si se ubica en el extranjero: _____

ESCOLARIDAD Y OCUPACIÓN DEL JEFE DE FAMILIA

5. Indique el nivel máximo de estudios de su padre o de la persona que haya fungido como jefe de familia

| | | | |
|---|---------------------------------------|----|----------------------------|
| 1 | Sin estudio | 8 | Normal Superior incompleta |
| 2 | Primaria incompleta | 9 | Normal Superior completa |
| 3 | Primaria completa | 10 | Licenciatura incompleta |
| 4 | Secundaria o equivalente incompleta | 11 | Licenciatura completa |
| 5 | Secundaria o equivalente completa | 12 | Posgrado incompleto |
| 6 | Bachillerato o equivalente incompleto | 13 | Posgrado completo |
| 7 | Bachillerato o equivalente completo | 14 | Otro (especifique): |

6. Indique el total de años de escolaridad cursados (aprobados): _____ años

7. Indique la ocupación del jefe de familia (empleo actual o si es jubilado y ya no trabaja, del último empleo)

| | | | |
|---|--|----|----------------------------------|
| 1 | Director general | 10 | Empleado no profesional |
| 2 | Dueño o socio de una empresa, despacho, rancho | 11 | Por cuenta propia no profesional |
| 3 | Profesional independiente | 12 | Vendedor |
| 4 | Gerente / Director de área | 13 | Asistente / Ayudante / Auxiliar |
| 5 | Subgerente / Subdirector de área | 14 | Trabajador manual no calificado |
| 6 | Jefe de departamento / Ejecutivo de cuenta | 15 | Empleado doméstico |
| 7 | Jefe de oficina / sección / área | 16 | Ejidatario |
| 8 | Empleado profesional | 17 | Jornalero agrícola |
| 9 | Analista técnico | 18 | Otro (Especifique): |

8. Tamaño de la empresa/institución en que trabaja(ba) el jefe de familia :

| | |
|--|------------------------------|
| | TAMAÑO (NÚMERO DE EMPLEADOS) |
|--|------------------------------|

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1 | Hasta 15 empleados (Micro) |
| 2 | Entre 16 y 100 empleados (Pequeña) |
| 3 | Entre 101 y 250 empleados (Mediana) |
| 4 | Más de 251 empleados (Grande) |

DATOS SOCIOECONÓMICOS

9. ¿Cuántos miembros de su familia comparten los ingresos y gastos del hogar ?

Número de miembros _____

10. ¿Cuál es el monto mensual neto (aproximado) de los ingresos de su familia (tome en cuenta los ingresos de todos los miembros que aportan)?

Monto del ingreso familiar: \$ _____

11. Número de miembros que aportan al ingreso familiar: _____

12. ¿ Su vivienda es? (Marque la opción correspondiente)

| | | | | | | | |
|---|--------|---|---------|---|----------|---|---------------------|
| 1 | Propia | 2 | Rentada | 3 | Prestada | 4 | Otro (especifique): |
|---|--------|---|---------|---|----------|---|---------------------|

13. De los siguientes servicios, marque aquellos con los que cuenta su vivienda:

| | | | |
|---|------------------|---|-----------------|
| 1 | Teléfono | 4 | Chofer |
| 2 | Jardín propio | 5 | Un automóvil |
| 3 | Empleo doméstico | 6 | Dos automóviles |

14. Respecto a los automóviles, indique los siguientes datos (en caso de tener más de dos, mencione los de modelo más reciente)

| | | | | | |
|---|--|-----------|--|--------|--|
| 1 | | Sub-marca | | Modelo | |
| 2 | | Sub-marca | | Modelo | |

15. ¿Cómo se sostuvo económicamente durante sus estudios? (Señale la opción principal)

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 | Por padres |
| 2 | Por otros familiares |
| 3 | Por pareja |
| 4 | Por beca / crédito educativo |
| 5 | Tuvo que trabajar |
| 6 | Por otros medios, especifique: |

II. ESTUDIOS DE BACHILLERATO O EQUIVALENTE

Proporcione los siguientes datos respecto a sus estudios de Bachillerato o equivalente:

16. Régimen jurídico de la institución

| | | | |
|---|---------|---|---------|
| 1 | Pública | 2 | Privada |
|---|---------|---|---------|

17. Tipo de Bachillerato o equivalente

| | |
|---|---------------------------------|
| 1 | Bachillerato, CCH, Preparatoria |
| 2 | Bachillerato técnico |
| 3 | Otro (especifique): |

18. Ubicación geográfica de la misma

(sólo entidad federativa o país, si se ubica en el extranjero): _____

19. Promedio final que obtuvo en sus estudios de Bachillerato o equivalente

(escala de 1 a 10): _____

III. ESTUDIOS DE LICENCIATURA

Proporcione los siguientes datos respecto a sus estudios de licenciatura :

20. Nombre del Centro Universitario o Facultad en que cursó los estudios de licenciatura:

21. Nombre de la carrera: _____

22. ¿De cuántos años es el plan de estudios que cursó ?

| | |
|---|--------------|
| 1 | 4 años |
| 2 | 4.5 años |
| 3 | 5 años |
| 4 | 5.5 años |
| 5 | 6 años o más |

23. Año en que inició sus estudios: _____

24. Año en que concluyó el 100% de los créditos por cursos (sin considerar la tesis) : _____

25. Realizó su servicio social:

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 26) | | (pase a p. 27) |

26. Año en que terminó su servicio social: _____

27. ¿Está titulado?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 28) | | (pase a p. 29) |

28. Año en que se tituló: _____

29. Promedio final que obtuvo al concluir sus estudios de licenciatura (escala de 1 a 10): _____

30. Durante la mayor parte de su carrera estuvo usted inscrito como alumno de:

| | |
|---|-------------------|
| 1 | Tiempo completo |
| 2 | Tiempo parcial |
| 3 | Otro especifique: |

IV. ELECCIÓN DE INSTITUCIÓN Y CARRERA

31. ¿La institución en que usted cursó sus estudios de licenciatura fue la primera que había optado?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 33) | | (pase a p. 32) |

32. ¿Qué tipo de institución había elegido?

| | |
|---|---|
| 1 | Universidad Pública |
| 2 | Universidad Privada |
| 3 | Instituto Tecnológico y / o Politécnico Público |
| 4 | Instituto Tecnológico Privado |
| 5 | Otro (especifique): |

33. ¿La carrera que usted cursó fue la que originalmente había pensado?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 35) | | (pase a p. 34) |

34. ¿Qué carrera había elegido?

Nombre de la carrera: _____

V. RAZONES QUE INFLUYERON PARA ELEGIR LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN QUE CURSÓ SU CARRERA

35. Por favor señale cuál fue para usted la razón más importante en la elección de la institución en que cursó su licenciatura. MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN.

| | | | |
|---|--|----|--------------------------------|
| 1 | El prestigio de la Institución | 6 | Facilidad de ingreso |
| 2 | La carrera sólo se ofrecía en esta Institución | 7 | Consejo de profesores |
| 3 | Su cercanía geográfica a mi domicilio | 8 | Consejo de orientadores |
| 4 | El costo de la inscripción y cuotas | 9 | Consejo de familiares y amigos |
| 5 | Sus fechas de ingreso | 10 | Otro (especifique): |

VI. RAZONES QUE INFLUYERON PARA ELEGIR LA CARRERA

36. Por favor señale cuál fue para usted la razón más importante en la elección de carrera. MARQUE SÓLO UNA

| | | | |
|---|---|----|---|
| 1 | El prestigio de la carrera | 7 | Por tener vocación y habilidades personales |
| 2 | La carrera es de alta demanda en el mercado laboral | 8 | Consejo de familiares y amigos |
| 3 | A los egresados de la carrera les pagan bien | 9 | Consejo de profesores |
| 4 | Facilidad de ingreso | 10 | Consejo de orientadores |
| 5 | El plan de estudios | 11 | Por tradición familiar |
| 6 | La duración de los estudios | 12 | Otro (especifique): |

VII. CONTINUACIÓN DE LA FORMACIÓN

37. ¿Una vez que concluyó su licenciatura optó por otro tipo de estudios ?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 38) | | (pase a p. 46) |

A continuación le pedimos que nos brinde información sobre el estudio posterior a su licenciatura de más alto nivel escolar.

38. Tipo de Estudios:

| | | | | | |
|---|---------------|---|-----------|---|-----------------|
| 1 | Cursos cortos | 2 | Diplomado | 3 | Especialización |
| 4 | Maestría | 5 | Doctorado | 6 | Otro |

39. Nombre de la institución donde lo cursó: _____

40. Tipo de institución

| | | | | | |
|---|---------|---|---------|---|---------------------|
| 1 | Pública | 2 | Privada | 3 | Otro (especifique): |
|---|---------|---|---------|---|---------------------|

41. Nombre del Programa: _____

42. ¿Concluyó Ud. estos estudios?

| | | | |
|---|----|---|----|
| 1 | Sí | 2 | No |
|---|----|---|----|

43. ¿Obtuvo Ud. el grado o diploma?

| | | | |
|---|----|---|----|
| 1 | Sí | 2 | No |
|---|----|---|----|

44. Duración de los estudios:

_____ meses.

45. Indique el total de meses de escolaridad cursados y aprobados después de la licenciatura: _____ meses

VIII. TRAYECTORIA Y UBICACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

✓ EMPLEO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO DE LA LICENCIATURA

Con el fin de conocer su trayectoria ocupacional, le solicitamos nos proporcione la siguiente información atendiendo tres criterios:

- 1) que la información sea sobre el empleo que tuvo durante el último año de estudios de la licenciatura;
- 2) que haya sido un trabajo con una duración mínima de tres meses; y
- 3) si tuvo dos o más trabajos simultáneamente, que la información sea sobre el trabajo principal, entendiendo por principal aquél al cual le dedicó la mayor parte de su tiempo.

(No se consideran prácticas de servicio social, aunque hayan sido remuneradas)

46. ¿Trabajó usted durante el último año de sus estudios de licenciatura?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 47) | | (pase a p. 49) |

47. ¿En que medida coincidía su trabajo con sus estudios de licenciatura?

(Marque la opción que corresponda a su respuesta)

| | | | | | | | |
|---|-------------------|---|-------------------|---|----------------------|---|--------------------|
| 1 | Nula coincidencia | 2 | Baja coincidencia | 3 | Mediana coincidencia | 4 | Total coincidencia |
|---|-------------------|---|-------------------|---|----------------------|---|--------------------|

48. Número de horas en promedio que laboraba a la semana: _____ horas

- ✓ BÚSQUEDA DE TRABAJO EN EL PERÍODO INMEDIATAMENTE POSTERIOR AL EGRESO DE LA LICENCIATURA (CON LA TERMINACIÓN DEL TOTAL DE CRÉDITOS)

49. ¿Tenía usted empleo al concluir sus estudios de licenciatura?

(Recuerde que por estudios concluidos entendemos haber cubierto el total de créditos de cursos)

| | | | |
|---|----|---|----|
| 1 | Sí | 2 | No |
|---|----|---|----|

50. ¿Al concluir sus estudios buscó Ud. activamente trabajo?

(Nos interesa su respuesta, aunque ya estuviese trabajando)

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 51) | | (pase a p. 55) |

51. Indique el tiempo que le llevó conseguir el primer empleo, una vez que concluyó sus estudios de licenciatura.

(Nos referimos al empleo cuya duración mínima fue de tres meses)

| | |
|---|--|
| 1 | Menos de seis meses (a p. 53) |
| 2 | De seis meses a un año (a p. 53) |
| 3 | De un año un día a 2 años (a p. 52) |
| 4 | Más de 2 años (a p. 52) |
| 5 | No encontré y seguí en el mismo empleo (a p. 52) |
| 6 | No encontré empleo, quedé desocupado (a p. 52) |
| 7 | Otro (especifique): |

****SOLO PARA AQUELLOS QUE TUVIERON DEMORAS Y DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

52. ¿A qué atribuye la demora y/o dificultades para conseguir empleo al concluir sus estudios? MARQUE SOLO UNA OPCIÓN

| | |
|---|--|
| 1 | Escasa experiencia laboral |
| 2 | La carrera es poco conocida |
| 3 | Su situación personal se lo dificultó |
| 4 | Tenía ofertas de trabajo poco atractivas |
| 5 | Otro (especifique): |

****LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE APLICAN SÓLO PARA AQUELLOS QUE BUSCARON Y ENCONTRARON TRABAJO AL CONCLUIR SUS ESTUDIOS

53. Señale el principal medio a través del cual encontró trabajo al concluir sus estudios.

(Recuerde que nos referimos al empleo con duración mínima de tres meses).

MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN.

| | | | |
|---|---|----|---|
| 1 | Bolsa de trabajo | 7 | Relaciones hechas en empleos anteriores |
| 2 | Anuncio en el periódico | 8 | Creación de un negocio despacho, empresa, propios |
| 3 | Invitación expresa de una empresa o institución | 9 | Integración a un negocio familiar |
| 4 | Recomendación de amigos de la licenciatura | 10 | Servicio social |
| 5 | Recomendación de un profesor | 11 | Otro (especifique): |
| 6 | Recomendación de un amigo o familiar | | |

54. ¿Cuál fue el requisito formal de mayor peso para conseguir el trabajo, una vez que concluyó sus estudios y lo buscó?

MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN

| | |
|---|-----------------------------------|
| 1 | Tener título de licenciatura |
| 2 | Aprobar los exámenes de selección |

| | |
|---|-----------------------------|
| 3 | Pasar una entrevista formal |
|---|-----------------------------|

55. ¿En su opinión cómo influyeron los siguientes factores en la obtención del empleo?

| | Facilitó | Influyó poco | Dificultó |
|--|----------|--------------|-----------|
| a) El prestigio de la institución en que estudió la carrera | | | |
| b) La buena aceptación de la carrera en el mercado laboral | | | |
| c) La coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa / institución | | | |
| d) La experiencia laboral previa | | | |
| e) La edad | | | |
| f) El género | | | |
| g) Las responsabilidades familiares (por ejemplo: hijos, estar casado) | | | |
| h) Otra (especifique): | | | |

****SÓLO PARA AQUELLOS QUE NO BUSCARON EMPLEO AL CONCLUIR SUS ESTUDIOS DE LICENCIATURA

56. ¿Cuál es la razón principal por la que no buscó empleo ?

MARQUE SÓLO UNA OPCIÓN

| | |
|---|------------------------------|
| 1 | Ya tenía un trabajo |
| 2 | Decidió continuar estudiando |
| 3 | Por razones personales |

✓ CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO INMEDIATO POSTERIOR A SU EGRESO DE LA LICENCIATURA

Nos interesa conocer con mayor detalle las características de su empleo inmediatamente después de su egreso de la licenciatura, atendiendo a dos criterios :

- 1) que haya sido un trabajo con duración mínima de tres meses y;
- 2) si tuvo dos o más trabajos simultáneamente.

** Indique aquél al cual le dedicó la mayor parte de su tiempo.

57. De acuerdo con las condiciones antes mencionadas, ¿tuvo usted un trabajo?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 58) | | (pase a p. 69) |

58. En este trabajo usted era:

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | Propietario |
| 2 | Trabajador independiente |
| 3 | Empleado |

59. El puesto inicial que ocupó era:

| | | | |
|---|--|----|----------------------------------|
| 1 | Director general | 10 | Supervisor |
| 2 | Dueño o socio de empresa, despacho, rancho | 11 | Analista especializado/técnico |
| 3 | Profesional independiente | 12 | Vendedor en establecimiento |
| 4 | Gerente/Director de área | 13 | Asistente |
| 5 | Subgerente/Subdirector de área | 14 | Por cuenta propia no profesional |
| 6 | Jefe de departamento | 15 | Empleado no profesional |
| 7 | Ejecutivo de cuenta | 16 | Auxiliar |
| 8 | Jefe de oficina/sección/área | 17 | Otro (especifique): |
| 9 | Empleado profesional | | |

60. El tamaño de la empresa / institución era:

| TAMAÑO (NÚMERO DE EMPLEADOS) | |
|------------------------------|----------------------------|
| 1 | Hasta 15 empleados (Micro) |

| | |
|---|-------------------------------------|
| 2 | Entre 16 y 99 empleados (Pequeña) |
| 3 | Entre 100 y 250 empleados (Mediana) |
| 4 | Más de 251 empleados (Grande) |

61. Señale el tipo de contratación que Ud. tenía:

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | Por tiempo determinado |
| 2 | Por obra determinada |
| 3 | Por tiempo indeterminado |
| 4 | Otro (especifique): |

62. El régimen jurídico de la empresa/institución en que trabajaba era:

| | | | |
|---|---------|---|---------|
| 1 | Público | 2 | Privado |
|---|---------|---|---------|

63. Indique su ingreso mensual neto al inicio (incluyendo bonos y prestaciones) y el año en que lo percibía

Cantidad: \$ _____

64. Año en que lo percibía: _____

65. Número de horas en promedio que laboraba a la semana: _____ horas

66. Su duración en el trabajo (en meses) fue : _____ meses

67. ¿En qué medida coincidía su actividad laboral con los estudios de licenciatura?

(Señale la opción que corresponde a su respuesta)

| | | | | | | | |
|---|-------------------|---|-------------------|---|----------------------|---|--------------------|
| 1 | Nula coincidencia | 2 | Baja coincidencia | 3 | Mediana coincidencia | 4 | Total coincidencia |
|---|-------------------|---|-------------------|---|----------------------|---|--------------------|

68. El sector económico (rama) de la empresa o institución en que trabajaba era :

NOTA: Si es médico, veterinario u odontólogo y se dedica a la atención privada su clasificación es Salud, el resto de los servicios de los profesionistas independientes se clasifica en Servicios Profesionales y Técnicos. Si trabaja en los gobiernos (federal, estatal o municipal) en las Secretarías de Salud y Educación se debe clasificar en Salud y/o en Educación respectivamente, mientras que el resto de las oficinas gubernamentales se clasifican en Servicios de Gobierno.

| | | | |
|---|--|----|------------------------------------|
| 1 | Agrícola - ganadero, silvícola, etc. | 8 | Turismo |
| 2 | Industria extractiva | 9 | Educación |
| 3 | Industria de la transformación | 10 | Servicios Profesionales y Técnicos |
| 4 | Industria de la construcción | 11 | Servicios de Salud |
| 5 | Comercio | 12 | Servicios de Gobierno |
| 6 | Servicios bancarios, financieros y seguros | 13 | Otro (especifique): |
| 7 | Transporte/comunicaciones | | |

*******SÓLO PARA EGRESADOS QUE NO TRABAJARON EN UN EMPLEO DE MÁS DE TRES MESES AL TERMINAR LA LICENCIATURA**

69. Señale la razón principal por la que no tenía trabajo.

| | |
|---|---|
| 1 | No tuve trabajo porque no encontré, pero seguí buscando |
| 2 | No tuve trabajo porque no encontré y ya no busqué |
| 3 | Estaba por incorporarme a un trabajo |
| 4 | No tuve trabajo porque decidí continuar estudiando |
| 5 | No necesitaba trabajar |
| 6 | No tuve trabajo por razones de salud |
| 7 | No tuve trabajo porque no lo busqué |
| 8 | Otro (especifique): |

✓ EMPLEO ACTUAL

70. ¿Trabaja Ud. actualmente?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Sí | 2 | No |
| | (pase a p. 71) | | (pase a p. 89) |

71. Nombre de la empresa/institución en que trabaja: _____

72. En este trabajo Ud. es:

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | Propietario |
| 2 | Trabajador independiente |
| 3 | Empleado |

73. El puesto que ocupa actualmente es:

| | | | |
|---|--|----|----------------------------------|
| 1 | Director general | 10 | Supervisor |
| 2 | Dueño o socio de empresa, despacho, rancho | 11 | Analista especializado / técnico |
| 3 | Profesional independiente | 12 | Vendedor en establecimiento |
| 4 | Gerente / Director de Área | 13 | Asistente |
| 5 | Subgerente / Subdirector de área | 14 | Por cuenta propia no profesional |
| 6 | Jefe de Departamento | 15 | Empleado no profesional |
| 7 | Ejecutivo de cuenta | 16 | Auxiliar |
| 8 | Jefe de oficina/sección/área | 17 | Otro (especifique): |
| 9 | Empleado profesional | | |

74. El tamaño de la empresa / institución es:

| | |
|---|-------------------------------------|
| 1 | Hasta 15 empleados (micro) |
| 2 | Entre 16 y 99 empleados (pequeña) |
| 3 | Entre 100 y 250 empleados (mediana) |
| 4 | Más de 251 empleados (grande) |

75. Señale el tipo de contratación que usted tiene:

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | Por tiempo determinado |
| 2 | Por obra indeterminada |
| 3 | Por tiempo indeterminado |
| 4 | Otro (especifique): |

76. El régimen jurídico de la empresa / institución en que trabaja es:

| | | | |
|---|---------|---|---------|
| 1 | Público | 2 | Privado |
|---|---------|---|---------|

77. Indique su ingreso mensual neto actual (incluyendo bonos y prestaciones):

Cantidad: \$ _____

78. Número de horas en promedio que labora a la semana: _____ horas

79. Su duración en el trabajo (en meses) ha sido: _____ meses

80. ¿En qué medida coincide su actividad laboral con los estudios de licenciatura?

(señale la opción que corresponde a su respuesta)

| | | | | | | | |
|---|-------------------|---|-------------------|---|----------------------|---|--------------------|
| 1 | Nula coincidencia | 2 | Baja coincidencia | 3 | Mediana coincidencia | 4 | Total coincidencia |
|---|-------------------|---|-------------------|---|----------------------|---|--------------------|

81. El sector económico (rama) de la empresa o institución en que trabaja es:

NOTA: Si es médico, veterinario u odontólogo y se dedica a la atención privada, su clasificación es salud, el resto de los servicios de los profesionistas independientes se clasifica en Servicios Profesionales y Técnicos. Si trabaja en los gobiernos (federal, estatal o municipal) en las secretarías de Salud y Educación, se debe clasificar en Salud y o en Educación respectivamente, mientras que el resto de las oficinas gubernamentales se clasifican en Servicios de Gobierno.

| | | | |
|---|--|----|------------------------------------|
| 1 | Agrícola, ganadero, silvícola, etc. | 7 | Transporte/comunicaciones |
| 2 | Industria extractiva | 8 | Turismo |
| 3 | Industria de la transformación | 9 | Educación |
| 4 | Industria de la construcción | 10 | Servicios profesionales y técnicos |
| 5 | Comercio | 11 | Servicios de Salud |
| 6 | Servicios bancarios, financieros y seguros | 12 | Servicios de Gobierno |
| | | 13 | Otro (especifique): |

82. La principal actividad que usted desempeña es:

A continuación le ofrecemos una lista para que marque la opción que corresponda y en el caso de que ninguna responda a lo que usted realiza anótela en el renglón de otros. Recuerde que por principal entendemos aquella a la que le dedica más tiempo laboral.

| | | | |
|----|---------------------------|----|-----------------------------|
| 1 | Dirección | 16 | Capacitación |
| 2 | Coordinación | 17 | Asesoría especializada |
| 3 | Dirección de proyectos | 18 | Consultoría |
| 4 | Coordinación de proyectos | 19 | Asesoría técnica |
| 5 | Dirección de obras | 20 | Comercialización |
| 6 | Coordinación de obras | 21 | Ventas |
| 7 | Análisis de sistemas | 22 | Desarrollo de productos |
| 8 | Planeación | 23 | Control de calidad |
| 9 | Programación | 24 | Atención a pacientes |
| 10 | Evaluación | 25 | Atención psicológica |
| 11 | Supervisión | 26 | Trabajo editorial |
| 12 | Mantenimiento | 27 | Actividades de organización |
| 13 | Diagnóstico | 28 | Actividades administrativas |
| 14 | Investigación | 29 | Publicidad |
| 15 | Análisis financiero | 30 | Atención a clientes |
| | | 31 | Otra (especifique): |

83. Señale el medio principal a través del cual encontró usted su empleo actual:(MARQUE UNA SOLA OPCIÓN)

| | | | |
|---|---|----|---|
| 1 | Por bolsa de trabajo | 7 | Por relaciones hechas en empleos anteriores |
| 2 | Por anuncio en el periódico | 8 | Decidí crear mi propio negocio, despacho, empresa |
| 3 | Por invitación expresa de una empresa o institución | 9 | Me integré al negocio familiar |
| 4 | Por recomendación de amigos de la licenciatura | 10 | Por servicio social |
| 5 | Por recomendación de un profesor | 11 | Otro (especifique): |
| 6 | Por recomendación de un amigo o familiar | | |

84. ¿Además de su empleo principal tiene usted otro empleo?

| | | | |
|---|----------------|---|----------------|
| 1 | Si | 2 | No |
| | (pase a p. 85) | | (pase a p. 86) |

85. Este empleo es:

| | |
|---|---------------------------------|
| 1 | De tiempo parcial |
| 2 | De medio tiempo |
| 3 | Por obra o proyecto determinado |

86. ¿Cuántos trabajos principales ha tenido desde que terminó sus estudios de licenciatura? (sin importar su duración)
_____ trabajos.

87. Si usted compara el puesto que tenía en su empleo posterior al egreso de la licenciatura con el de su empleo actual, considera que:

| | |
|---|------------|
| 1 | Mejoró |
| 2 | Esta igual |
| 3 | Empeoró |
| 4 | No aplica |

88. Si usted compara el nivel de ingresos inicial que tenía en su empleo posterior al egreso de la licenciatura con el actual, considera que:

| | |
|---|------------|
| 1 | Mejoró |
| 2 | Esta igual |
| 3 | Empeoró |
| 4 | No aplica |

***SÓLO PARA EGRESADOS QUE NO SE ENCUENTRAN TRABAJANDO ACTUALMENTE

89. Señale la razón más importante por la que no se encuentra trabajando actualmente:

| | |
|---|---|
| 1 | No tengo trabajo porque no encontré, pero sigo buscando |
| 2 | No tengo trabajo porque no encontré y ya no busco |
| 3 | Estoy por incorporarme a un trabajo |
| 4 | No tengo trabajo, porque decidí continuar estudiando |
| 5 | No necesito trabajar |
| 6 | No tengo trabajo por razones de salud |
| 7 | No tengo trabajo porque aún no lo he buscado |
| 8 | Otra (especifique): |

IX. DESEMPEÑO PROFESIONAL

90. ¿Qué tan satisfecho está ud. con los siguientes aspectos? Marque en el cuadro el número que corresponda a su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

| | | | | | | | |
|---|-----------------|---|------------|---|----------------|---|-----------------------|
| 1 | Poco satisfecho | 2 | Satisfecho | 3 | Muy satisfecho | 4 | Totalmente satisfecho |
|---|-----------------|---|------------|---|----------------|---|-----------------------|

| | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy satisfecho | Totalmente satisfecho |
|---|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| a) La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura | | | | |
| b) La posibilidad de realizar ideas propias | | | | |
| c) El reconocimiento profesional alcanzado | | | | |
| d) El trabajo en equipo | | | | |
| e) La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo | | | | |
| f) La posibilidad de responder a problemas de trabajo | | | | |
| g) El contenido del trabajo/actividad | | | | |
| h) El ambiente de trabajo | | | | |
| i) El salario (ingresos y prestaciones) | | | | |
| j) La posición jerárquica alcanzada | | | | |
| k) La posibilidad de responder a problemas de relevancia social | | | | |
| l) La posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad | | | | |
| m) Otro (especifique): | | | | |

X. EXIGENCIAS EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COTIDIANO DEL TRABAJO ACTUAL

91. De acuerdo con su experiencia laboral **actual** y la (s) actividad (es) que desarrolla, indíquenos, por favor, cuál es el grado de *exigencia* que enfrenta en los siguientes aspectos. (Aunque personalmente no tenga dificultades para cumplir con los requerimiento). Marque en el cuadro de la derecha el número que corresponda a su respuesta, de acuerdo a la siguiente escala:

| | | | | | | | |
|---|-------------------|---|----------------|---|--------------------|---|-----------------|
| 1 | Ninguna exigencia | 2 | Poca exigencia | 3 | Moderada exigencia | 4 | Mucha exigencia |
|---|-------------------|---|----------------|---|--------------------|---|-----------------|

| | Ninguna exigencia | Poca exigencia | Moderada exigencia | Mucha exigencia |
|--|-------------------|----------------|--------------------|-----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| a) Conocimientos generales de la disciplina | | | | |
| b) Conocimientos especializados | | | | |
| c) Conocimiento de lenguas extranjeras | | | | |
| d) Habilidades para el manejo de paquetes computacionales | | | | |
| e) Razonamiento lógico y analítico | | | | |
| f) Habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico / experimentación / proyección / planeación / evaluación)* | | | | |
| g) Habilidad para tomar decisiones | | | | |
| h) Habilidad para encontrar soluciones | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| i) Búsqueda de información pertinente y actualizada | | | | |
| j) Habilidad para procesar y utilizar información | | | | |
| k) Habilidad para trabajar en equipo | | | | |
| l) Habilidad de dirección / coordinación | | | | |
| m) Habilidad administrativa | | | | |
| n) Disposición para aprender constantemente | | | | |
| ñ) Disposición para el manejo del riesgo | | | | |
| o) Habilidades para las relaciones públicas | | | | |
| p) Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica* | | | | |
| q) Puntualidad / formalidad | | | | |
| r) Buena presentación | | | | |
| s) Asumir responsabilidades | | | | |
| t) Creatividad | | | | |
| u) Identificación con la empresa / institución | | | | |

* Nos interesa su respuesta si enfrenta, al menos, uno de estos requerimientos

XI. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA

XI.1 OPINIÓN SOBRE LA ORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y VALORATIVA DE LA FORMACIÓN

92. Señale en qué medida la formación de licenciatura lo preparó para lo siguiente. Marque el número que corresponda a su opinión de acuerdo a la siguiente escala:

| | | | | | | | |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|
| 1 | Nada | 2 | Poco | 3 | En Parte | 4 | Mucho |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|

| | Nada | Poco | En Parte | Mucho |
|--|------|------|----------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| a) Optar por trabajos en distintos sectores económicos | | | | |
| b) Trabajar en un sector económico específico | | | | |
| c) Vincularse con alguna institución/empresa en particular | | | | |
| d) Continuar capacitándose | | | | |
| e) Pensar creativamente | | | | |
| f) Desarrollarse de manera independiente | | | | |
| g) Interesarse por los problemas que afectan al país | | | | |
| h) Otro (especifique): | | | | |

XI. 2 COMENTARIOS SOBRE LOS CONTENIDOS DE LOS PLANES DE ESTUDIO

93. Indique el grado de énfasis otorgado a los diferentes contenidos en el plan de estudios de licenciatura que ud. cursó. Haga una evaluación de conjunto y marque en los cuadros de la derecha el que corresponda a su respuesta de acuerdo con las siguientes opciones:

| | | | | | | | |
|---|----------------|---|--------------|---|-----------------|---|---------------|
| 1 | Ningún énfasis | 2 | Poco énfasis | 3 | Mediano énfasis | 4 | Mucho énfasis |
|---|----------------|---|--------------|---|-----------------|---|---------------|

| | Ningún énfasis | Poco énfasis | Mediano énfasis | Mucho énfasis |
|--|----------------|--------------|-----------------|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| a) Enseñanza teórica | | | | |
| b) Enseñanza metodológica | | | | |
| c) Enseñanza de matemáticas y estadística | | | | |
| d) Enseñanza de técnicas de la carrera | | | | |
| e) Prácticas: de laboratorio, de campo, en talleres, clínicas, etc.* | | | | |

* De acuerdo a la carrera que usted cursó el tipo de prácticas varía.

XI. 3 OPINIÓN SOBRE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES APRENDIDOS

94. En qué medida el plan de estudios que usted cursó le proporcionó lo siguiente. Marque en el cuadro de la derecha la opción que corresponde de acuerdo a la siguiente escala:

| | | | | | | | |
|---|---------|---|-------------|---|--------------|---|----------------|
| 1 | Ninguno | 2 | Escasamente | 3 | Medianamente | 4 | Abundantemente |
|---|---------|---|-------------|---|--------------|---|----------------|

| | Ninguno | Escasamente | Medianamente | Abundantemente |
|---|---------|-------------|--------------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| a) Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística | | | | |
| b) Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina | | | | |
| c) Habilidades para la comunicación oral, escrita y/o gráfica | | | | |
| d) Habilidad para la búsqueda de información | | | | |
| e) Capacidad analítica y lógica | | | | |
| f) Capacidad para aplicar conocimientos | | | | |
| g) Conocimientos técnicos de la disciplina | | | | |
| h) Capacidad para identificación y solución de problemas | | | | |

XII. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA FORMACIÓN SOCIAL RECIBIDA

95. ¿La formación que usted recibió le estimuló a estar más informado (lectura de periódicos, revistas y libros de interés general)? MARQUE UNA SOLA OPCIÓN.

| | | | | | | | |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|
| 1 | Nada | 2 | Poco | 3 | En parte | 4 | Mucho |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|

96. ¿La formación que usted recibió le impulsó a ser más participativo en asuntos de interés público? MARQUE UNA SOLA OPCIÓN.

| | | | | | | | |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|
| 1 | Nada | 2 | Poco | 3 | En parte | 4 | Mucho |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|

97. ¿La formación que usted recibió le motivó a promover iniciativas benéficas para la colectividad? MARQUE UNA SOLA OPCIÓN.

| | | | | | | | |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|
| 1 | Nada | 2 | Poco | 3 | En parte | 4 | Mucho |
|---|------|---|------|---|----------|---|-------|

XIII. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL PERFIL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

98. ¿Qué modificaciones sugeriría al plan de estudios que usted cursó? (Señale en el cuadro de la derecha su respuesta).

| | Ampliar | Mantener | Reducir |
|--|---------|----------|---------|
| Contenidos teóricos | | | |
| Contenidos metodológicos | | | |
| Contenidos técnicos | | | |
| Prácticas profesionales | | | |
| Enseñanza de matemáticas y estadística | | | |
| Otra (especifique): | | | |

99. Señale en que grado es importante actualizar los siguientes aspectos del plan de estudios que usted cursó. Anote su respuesta en el cuadro correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

| | | | | | | | |
|---|-----------------|---|-----------------|---|------------|---|----------------|
| 1 | Nada importante | 2 | Poco importante | 3 | Importante | 4 | Muy importante |
|---|-----------------|---|-----------------|---|------------|---|----------------|

| | Nada importante | Poco importante | Importante | Muy importante |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|------------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| a) Contenidos teóricos | | | | |
| b) Contenidos metodológicos | | | | |
| c) Contenidos técnicos | | | | |
| d) Prácticas profesional | | | | |
| e) Matemática y estadística | | | | |
| f) Otros (especifique): | | | | |

XIV. OPINIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

100. A continuación listamos algunas de las características básicas de los docentes y su actividad. Haciendo una evaluación del conjunto de los profesores, indique que porcentaje de los docentes de la carrera que usted cursó cumplía con las siguientes condiciones:

| | | | | | | | |
|---|------|---|---------|---|-------|---|-----------|
| 1 | Mala | 2 | Regular | 3 | Buena | 4 | Muy buena |
|---|------|---|---------|---|-------|---|-----------|

| | Mala | Regular | Buena | Muy buena |
|---|------|---------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| a) Realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios | | | | |
| b) Estímulo al trabajo de investigación conjunto entre profesores y alumnos | | | | |
| c) Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesinas | | | | |
| d) Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los alumnos | | | | |
| e) Asignación de profesores al inicio del periodo lectivo | | | | |
| f) Apoyo y orientación para la realización de servicio social | | | | |
| g) Entrega de los programas de las materias / seminarios a los alumnos | | | | |
| h) Otros (especifique): | | | | |

XV. SATISFACCIÓN CON LA INSTITUCIÓN EN QUE ESTUDIÓ LA LICENCIATURA Y CON LA CARRERA CURSADA

101. ¿Si usted tuviera que cursar nuevamente su licenciatura elegiría inscribirse en la misma institución?

| | | | |
|---|-----------------|---|-----------------|
| 1 | Si | 2 | No |
| | (pase a p. 105) | | (pase a p. 104) |

102. ¿Qué institución elegiría? _____

103. ¿Si usted tuviera que cursar nuevamente su licenciatura elegiría la misma carrera que cursó?

| | | | |
|---|-----------------|---|-----------------|
| 1 | Si | 2 | No |
| | (pase a p. 107) | | (pase a p. 106) |

104. ¿Qué carrera elegiría? _____

105. Si desea usted hacer algún comentario adicional sobre la institución en la que estudió su carrera, sobre el plan de estudios, etc., por favor escriba a continuación:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

Le agradecemos la información y el tiempo que ud. nos ha brindado para contestar este cuestionario. Por último, le pedimos que anote a continuación los datos actuales de su lugar de residencia y trabajo. Esto con el fin de que la institución cuente con un directorio actualizado de sus egresados y también pueda informarle oportunamente acerca de los resultados de esta investigación y de las actividades universitarias que puedan resultar de su interés.

DOMICILIO CASA:

NOMBRE: _____
 CALLE: _____
 COLONIA: _____ C.P. _____
 TELÉFONO: _____

DOMICILIO TRABAJO:

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____
 CALLE: _____
 COLONIA: _____ C.P. _____
 CIUDAD: _____ ENTIDAD FEDERATIVA: _____
 TELÉFONO: _____

106. Si desea añadir algún comentario que considere relevante para los fines de este estudio, por favor hágalo a continuación:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

TELÉFONO DE TRES FAMILIARES Y/O AMIGOS:
(SÓLO CON EL FIN DE LOCALIZARLO PARA ENCUESTAS POSTERIORES Y ENVIARLE INFORMACIÓN)

NOMBRE: _____ TEL. _____

NOMBRE: _____ TEL. _____

NOMBRE: _____ TEL. _____

Firma del entrevistado: _____

Nombre del entrevistador: _____

Fecha de aplicación: _____

Este libro se terminó de imprimir
y encuadernar en el año 2006
en los talleres de
Editorial Cuéllar

Milan No. 2814
Colonia Providencia
C.P. 45620 Guadalajara, Jalisco
México
Tel: +52 (33) 33 65-80-09
36 41-45-05

editoracuellar@hotmail.com



¿Es usted maestro, autor ó le interesa publicar algún libro, revista ó manual.?

Lo mejor es tener el respaldo de una Casa Editora como **Editorial Cuéllar** que con su experiencia respalda el proceso de edición, le da imagen al libro lo distribuye y promueve a nivel nacional e internacional.

editoracuellar@hotmail.com

COAUTORES

- M.V.Z.J.** Guadalupe Michel Parra
M.C. Juan Mercado Agredano
M.E. Ricardo Blanco Denis
M.C. Antonio Solís Serrano
M.C. Adán Sepúlveda Montes
Ing. Carlos Guadalupe Rodríguez Preciado
Q.F.B. Rosa Elena Valdés Miramontes
Dr. José María Tapia González
M.C. Esther Barragán Bautista
M.C. Elia Margarita Rodríguez Cháves



C.U. SUR
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR



ISBN 968-7022-84-1