

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA

E. A. P. DE MEDICINA VETERINARIA

**Evaluación de competencias genéricas en Medicina
Veterinaria desde la perspectiva del empleador:**

Importancia y nivel alcanzado por los egresados en la ciudad de
Lima.

TESIS

para optar el título profesional de Médico Veterinario

AUTORA

Marina Barreda Vigil

Lima-Perú

2009

Agradecimientos

Quisiera agradecer al Doctor Armando Gonzáles, por la confianza depositada en mí y el apoyo brindado para la realización de la presente tesis. Así mismo al Doctor Carlos Angulo por haberme guiado y ayudado a lo largo de todo el proceso de realización del trabajo. Agradezco también a las personas que amablemente accedieron a colaborar en el trabajo, sin los cuales no hubiera sido posible su realización.

TABLA DE CONTENIDOS

Agradecimientos.....	ii
Tabla Contenido.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	vi
Lista Cuadros.....	vii
Lista Figuras.....	ix
I. Introducción.....	1
II. Revisión Bibliográfica.....	3
III. Materiales y Métodos.....	13
IV. Resultados.....	20
V. Discusión.....	36
VI. Conclusiones.....	41
VII. Recomendaciones.....	42
VIII. Bibliografía Citada.....	43
IX. Apéndice.....	47

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Lista de competencias genéricas.....	12
Cuadro 2. Tabla de equivalencias.....	17
Cuadro 3. Promedio de importancia de cada competencia genérica.....	21
Cuadro 4. Promedios de nivel de competencias genéricas desarrollado por los egresados de la UNMSM-FMV.....	26
Cuadro 5. Nivel de competencias instrumentales desarrollado por los egresados.....	27
Cuadro 6. Nivel de competencias interpersonales desarrollado por los egresados.....	27
Cuadro 7. Nivel de competencias sistémicas desarrollado por los egresados.....	28
Cuadro 8. Opinión de los encuestados sobre preparación de los egresados.....	29
Cuadro 9. Opinión de los encuestados empleadores de egresados de FMV-UNMSM, sobre la preparación de los mismos.....	29
Cuadro 10. Cualidades de los egresados de FMV-UNMSM.	30
Cuadro 11. Deficiencias de los de los egresados de FMV-UNMSM.....	31
Cuadro 12. Clasificación de encuestados de acuerdo al sector del mercado.....	32

Cuadro 13. Clasificación de encuestados por sector y universidad de estudios.....33

Cuadro 14. Clasificación de encuestados por cargo laboral y universidad de estudios.....34

Cuadro 15. Clasificación de encuestados por universidad de estudios, sector del mercado y cargo laboral.....34

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Comparaciones de promedios entre competencias instrumental.....	22
Figura 2. Comparaciones de promedios entre competencias interpersonal.....	22
Figura 3. Comparaciones de promedios entre competencias sistémicas.....	22
Figura 4. Equivalencia para la comparación de competencias instrumentales.....	23
Figura 5. Equivalencia para la comparación de competencias interpersonales.....	23
Figura 6. Equivalencia para la comparación de competencias sistémicas.....	23
Figura 7. Priorización de competencias instrumentales.....	24
Figura 8. Priorización de competencias interpersonales.....	25
Figura 9. Priorización de competencias sistémicas.....	25

RESUMEN

En el presente estudio se buscó priorizar las competencias genéricas que debe de tener el graduado de la profesión de Medicina Veterinaria en Lima, desde el punto de vista de los empleadores de Médicos Veterinarios. Con esta intención se entrevistó a la persona con capacidad de decisión al contratar al personal y cuya empresa sea representativa dentro de su respectivo rubro del mercado laboral veterinario. Los entrevistados dieron su opinión sobre la importancia de cada competencia genérica, además del nivel en que cada una es alcanzada por los egresados de Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (FMV-UNMSM). Se consideró treinta y uno (31) competencias genéricas que fueron clasificadas en tres grupos: Grupo A o competencias instrumentales, grupo B o competencias interpersonales y grupo C o competencias sistémicas. La priorización de las competencias genéricas dentro del grupo A dio mayor importancia a: Habilidad para tomar decisiones (24.5%), Habilidad para resolver problemas (20.1%) y Capacidad de análisis y síntesis (13.5%) (Inconsistencia 0.02); Dentro del grupo B a las siguientes: Compromiso ético (31.7%), Capacidad de trabajo en equipo (24.4%) y Capacidad crítica y autocrítica (12.5%) (Inconsistencia 0.03); Y dentro del grupo C, a las siguientes: Motivación de logro (18.2%), Preocupación por la calidad (18%), y Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (11.6%) (Inconsistencia 0.01). Por otra parte; las competencias desarrolladas en mayor nivel por los egresados de la FMV-UNMSM, a opinión de los empleadores fueron: “Conocimientos generales de la profesión” (3.079), “Compromiso ético” y “Apreciación y respeto por la diversidad cultural” (2.921) y “Motivación de logro” (2.947). Las competencias que mostraron menor nivel de realización fueron: “Conocimiento de un segundo idioma” (1.816), “Capacidad crítica y autocrítica” (2.316) y “Liderazgo” (2.263). La comparación entre la priorización y el nivel alcanzado por el egresado sanmarquino indica que en su mayoría, las competencias genéricas están alcanzando un nivel adecuado de realización, siendo aun necesario el reforzamiento de algunas de ellas.

Palabras clave: competencias genéricas, priorización, nivel de realización, empleador y egresados de la FMV-UNMSM.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the priority of generic skills of the graduate from veterinary medicine school in Lima, based on the opinion of employers. In order to achieve this, members of the most influent companies in the veterinary market, who were also in charge of hiring new workers, were interviewed. People include in the survey gave their opinion on the importance of each generic skill listed and also on the level on which each one is achieved by the UNMSM veterinary medicine graduates. Thirty one skills were included in the study, divided into 3 groups: Group A or instrumental skills, Group B or interpersonal skills and Group C or systemic skills. The priority established into the A group considered as more important: "Decision making" (24.5%), "Problem solving" (20.1%), and "Ability to analyze and synthesize" (13.5%). (Inconsistency 0.02); Inside the B group, the more important were: "Ethical commitment" (31.7%), "Team work" (24.4%) and "Critical and self-critical abilities" (12.5%). (Inconsistency 0.03); Inside the C group, the following: "Will to succeed" (18.2%), "Concern for quality" (18%) and "Capacity for applying knowledge into practice" (11.6%); In another hand, the skills pointed as the more developed by the FMV-UNMSM graduates were: "General knowledge of the profession" (3.079), "Ethical commitment", "Appreciation of diversity and multiculturalism" (2.921) and "Will to succeed" (2.947). The less developed skills were: "Knowledge of a second language" (1.816), "Critical and self-critical abilities" (2.316) and "Leadership" (2.263). Comparing the importance of generic skills against the level developed by graduates, demonstrate that overall, the generic skills listed are being achieved by graduates in a desirable level; never less some of them need serious reinforcement.

Key words: generic skills, priority, level achieved, employer and graduate from FMV-UNMSM.

I. INTRODUCCIÓN

Las universidades, y por consiguiente las escuelas profesionales, son instituciones que tienen por fin formar personas que tengan la capacidad de responder a las demandas del mercado y la sociedad; por lo que es necesario que las necesidades sociales se identifiquen e incluyan en los planes curriculares vigentes en cada facultad. Tomando en cuenta que las sociedades y por tanto sus necesidades se mantienen en permanente cambio, la única forma de identificar estos cambios es mediante procesos de consulta (seguimiento a egresados, encuestas a empleadores, encuestas a egresados, etc.).

La universidad está en la obligación de reconocer la necesidad de creación de escuelas profesionales acorde con los requerimientos de la sociedad para luego desarrollar el plan de estudios en función del objetivo que desea alcanzar. Estos requerimientos sociales justifican la existencia de los programas educativos y determinan el perfil del egresado. Por otra parte, para definir el perfil del egresado se debe detallar las competencias o capacidades que debe poseer el mismo, logrado lo anterior se podrá estructurar los contenidos de los cursos y el plan curricular del programa educativo.

En la actualidad la acreditación de escuelas académicas y universidades es un requisito indispensable para garantizar la calidad de la formación impartida y por consiguiente la de los egresados. Es por ello que las facultades de Medicina Veterinaria de Latinoamérica vienen participando en procesos de autoevaluación y acreditación internacional desde hace más de 5 años con la finalidad de certificar que cuentan con los requisitos apropiados para brindar una educación idónea a la realidad nacional y latinoamericana.

Uno de los requisitos para realizar la autoevaluación universitaria es la clara definición de las competencias genéricas y profesionales que se desean desarrollar en los egresados. Además,

realizar el proceso de autoevaluación permite el análisis profundo de la estructura académica, así como detectar los cambios que se necesitan para mejorar los resultados de la universidad.

En la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (FMV – UNMSM) se realizan reuniones anuales, desde la creación del sistema anual en el año de 1996, con la finalidad de cambiar la estructura curricular; sin embargo, los cambios realizados en más de 5 años han sido solo superficiales y sin fundamento en las necesidades de la sociedad. Así mismo, en la FMV – UNMSM los estudios tienen una duración total de 6 años, distribuidos en 6 ciclos anuales, en comparación, otros países Latinoamericanos, como es el caso de Chile, Argentina, Brasil y México, la carrera de Medicina Veterinaria se ha reducido a 5 años divididos en 10 semestres, por lo que existe la tendencia de analizar la necesidad de cambio hacia un régimen semestral, tal como se señaló en el último seminario curricular del año 2008, aunque hasta la fecha no se han realizado los procesos necesarios para que esto ocurra

En líneas generales, se puede indicar que la FMV - UNMSM no ha considerado las competencias genéricas en la elaboración del plan curricular. No obstante, debido a la importancia de estas para lograr una preparación profesional más completa en los egresados, es que el objetivo principal de este trabajo es definir cuáles son las competencias genéricas prioritarias para ejercer en el mercado laboral veterinario de Lima.

Para conseguir nuestro objetivo se realizó una consulta a empleadores de Médicos Veterinarios y miembros de empresas líderes del mercado laboral veterinario. La opinión de los encuestados muestra la preferencia de los encuestados con respecto a las competencias genéricas que deben poseer sus empleados. Estos resultados nos sirven para determinar cuáles competencias genéricas son las más demandadas por el mercado y por lo tanto es imperante que se introduzcan en el plan de estudios de la Medicina Veterinaria en el Perú.

II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Las competencias se pueden conceptualizar como procesos complejos que las personas ponen en acción para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral profesional) (Tobón, 2004). Al ser complejas se entiende que están conformadas por varias partes. Para una gran cantidad de autores son el resultado indivisible de tres o cuatro de los siguientes componentes: “saber” o competencia técnica (posesión de saberes especializados), “saber hacer” o competencia metodológica (aplicación de conocimientos a situaciones laborales), “saber estar” o competencia participativa (disposición a la cooperación, atención a la evolución del mercado), y “saber ser” o competencia personal (valores morales y ética profesional) (Echevarría, 2002).

Las competencias suponen poner en práctica un conjunto de aspectos de la persona, para conseguir un fin o la resolución de un problema en un contexto dado. Las competencias son el conjunto de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas, que combinan aspectos como actitudes, valores, conocimientos, procedimientos, capacidades y habilidades, que son necesarias para que una persona sea capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema en una situación en particular (Corominas y col, 2006; Tuning, 2006; Tobón, 2004).

Las competencias se basan en las destrezas, habilidades y capacidades para consolidar un concepto más complejo del desempeño. Destrezas se refiere a las habilidades motoras requeridas para realizar ciertas actividades con precisión, las competencias integran las habilidades motoras como parte de los procedimientos junto con los conocimientos, y actitudes. Las habilidades son procesos mediante los cuales se realizan tareas y actividades con eficacia y eficiencia, son uno de los componentes de las competencias. Capacidades son condiciones cognoscitivas, afectivas y psicomotrices fundamentales para aprender y denotan la dedicación a

una tarea, se diferencian de las competencias en que estas últimas denotan que se va a actuar con idoneidad (Tobón, 2004).

Las competencias son desarrolladas con la práctica, por lo tanto se pueden aplicar a la educación superior. Normalmente las personas no poseen o carecen de una competencia, sino que la dominan en diferentes grados, de ahí que se puedan desarrollar mediante el ejercicio y la educación (Tuning, 2006). Desde hace un tiempo el término competencias se ha incorporado plenamente a los planes de formación a nivel de estudios básicos y superiores. Ha venido a suplir el término saberes en la formación tradicional. Las competencias son las acciones que el alumno tendrá que ser capaz de efectuar después del aprendizaje. La incorporación de este término está influida por su amplio uso en el ámbito laboral (UNESCO, 1996). La educación basada en competencias debe ser concordante con los requerimientos de la comunidad y formar el capital humano que demanda el entorno local y global (Tobón, 2004).

Las competencias se clasifican en específicas y genéricas. Las específicas se refieren a los conocimientos teóricos y procedimientos propios de cada profesión, mientras que las genéricas a capacidades comunes a muchas profesiones (Corominas y col, 2001). Las competencias específicas están más centradas en el saber profesional, el saber hacer y el saber guiar el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el saber estar y el saber ser (Corominas y col, 2006). Las competencias genéricas son de aplicación en un amplio abanico de ocupaciones y permiten la adaptabilidad de la persona a diferentes entornos laborales (Corominas y col, 2006; 2001). Debido a esto son consideradas un requisito esencial para afrontar los cambios constantes, dados por la competitividad y la globalización, a modo de lograr un resultado cualitativamente superior del éxito profesional y personal (Universidad de Barcelona, 2003; UNESCO, 1996).

Por ser consideradas una herramienta clave, las competencias genéricas deben ser incluidas en la formación universitaria. Las competencias se adquieren en una diversidad de momentos que van más allá del marco de la profesión y se extienden en la vida asociativa y la esfera familiar. Así mismo, este componente está volviéndose cada vez más importante a la hora de preparar bien a los estudiantes de cara a su futuro papel en la sociedad como profesionales y ciudadanos (Tuning, 2006). Por lo tanto la universidad debe promover situaciones de aprendizaje donde el estudiante pueda incrementar o mejorar sus competencias genéricas (Evequoz, 2003). La preparación profesional debe abarcar entonces tanto el entrenamiento de competencias específicas como de genéricas (Corominas y col, 2006; U. de Barcelona 2003;

UNESCO, 1996). Cada universidad tendrá que establecer cuáles son las competencias genéricas que pretende conformar y mejorar en sus estudiantes (Evequoz, 2003).

Se han descrito tres entornos donde se puede incidir en la formación de competencias genéricas en la universidad. La primera vía de inclusión sería en el propio currículum del curso que el profesor de la asignatura imparte. El profesor asume la función de ayudar a los alumnos a la adquisición de las competencias genéricas desde su acción docente en el aula, al mismo tiempo que se aprenden los contenidos propios de la asignatura. La segunda sería a través de un currículum paralelo, mediante asignaturas optativas, acciones especiales en el periodo de prácticas y cursos intensivos. Es decir un currículum especializado del que se harían responsables profesores especiales. El alumno tendría que participar de manera optativa. Otra vía de acción sería mediante fuentes de formación también paralelas al currículum, como plataforma informática, recursos de nuevas tecnologías como CD ROM, DVD, Internet, etc., a los que el alumno pueda acceder libremente, promovidas por servicios de ayuda o por grupos de profesores universitarios, pero externos a la universidad (Corominas y col, 2006).

Para algunos investigadores el ambiente más adecuado para la adquisición de competencias es el laboral. Algunas habilidades claves para el buen desempeño laboral se desarrollan principalmente con la experiencia práctica, es por ello que una cuarta propuesta considera que las competencias genéricas tendrían que ser desarrolladas fundamentalmente en periodos de práctica o de contactos con empresas o instituciones, puesto que el entorno laboral es el contexto más idóneo para conformar las competencias genéricas (Corominas y col, 2006; Lofstedt, 2003). Debido al compromiso de las universidades con sus comunidades y la industria, es incumbencia de las mismas desarrollar centros de aprendizaje en ambientes laborales que permitan abarcar el desarrollo de habilidades genéricas y competencias para la vida (Mc Loughlin y Luca, 2002).

En la actualidad, se han revalorizado las competencias genéricas que desarrolla el Médico Veterinario durante sus años de aprendizaje, sin dejar de lado los conocimientos y técnicas básicos de la profesión (Walsh y col, 2001). Con el aumento en los últimos años de la diversidad laboral se ha establecido una constante necesidad de incrementar las competencias específicas y genéricas que deben adquirir los estudiantes de pre-grado, estando ellas supeditadas a las exigencias de los contratantes de los nuevos profesionales (Davidson, 2005). Se ha estudiado que el éxito en la profesión está relacionado con el desarrollo de habilidades tales como: adaptación a situaciones nuevas, el manejo de tecnología, la creación y perfeccionamiento de nuevas oportunidades, el trabajo en equipo y el deseo de mejorar y

aprender constantemente (Walsh y col, 2001). A pesar que recientemente las facultades de veterinaria le han dado importancia al desarrollo de competencias genéricas entre sus estudiantes, los esfuerzos realizados en esta dirección son aún insuficientes (Heath y Mills, 2000).

La profesión veterinaria enfrenta nuevos retos como consecuencia de los cambios globales que se vienen suscitando en el ámbito económico, social, tecnológico y ecológico. Estos cambios unidos a la “explosión de información” hacen necesaria una reexaminación del paradigma educacional, con el fin de reorientar la formación del médico veterinario de manera que responda a las nuevas exigencias de la sociedad. (Doherty, 2006; Ramos y col, 1996). Enfrentar adecuadamente los desafíos que derivan de los cambios es imperativo y la educación veterinaria debe actualizarse según las exigencias de este nuevo escenario. (Ramos y col, 1996; Consejo Nacional de Colegios Veterinarios de España, 1994).

Lo que se enseña en las universidades debe ser concordante con las necesidades de la sociedad, de modo que los egresados representen el perfil del profesional que demanda el mercado. En la actualidad parece existir una sensación generalizada de desfase, entre las materias estudiadas por los estudiantes en la universidad y el perfil demandado por las empresas a los titulados. Por lo tanto, y abordando el problema desde la vertiente de las empresas, es necesario que se analicen las demandas del mercado laboral, ya que el resultado de este proceso permitirá, posteriormente trasladar esos requisitos al contexto universitario para que este adecúe su oferta educativa a las demandas del mercado de trabajo (Marzo y col, 2006). Para que la profesión de Medicina Veterinaria cumpla con estas expectativas, las facultades de la profesión deben de redefinir las características profesionales complementarias así como los conocimientos y habilidades requeridos de sus graduados (Walsh y col, 2001).

A la hora de definir el perfil del egresado de un programa educativo se debe tener en consideración las necesidades sociales del contexto en el que se desarrolla dicho programa. Las necesidades sociales comprenden la problemática (carencias) existente en el contexto que da origen al programa, son las que van a servir para justificar la existencia del programa y a determinar el perfil del egresado (Tuning, 2006; Vázquez, 2005). La justificación de un programa se refiere a las razones que le dan origen y que recomiendan su permanencia, son el eslabón que une las necesidades sociales con el perfil del egresado. El programa educativo es un sistema que se retroalimenta y se renueva en base a las necesidades sociales que son las que justifican su existencia. Por lo tanto la investigación educativa y el seguimiento de egresados son funciones indispensables (Vázquez, 2005).

Antes de realizar una evaluación completa de los programas educativos, se deben definir los objetivos de los mismos. Es necesario que las escuelas de veterinaria definan claramente el perfil profesional que quieren formar, concretando tanto los conocimientos como las destrezas, habilidades, atributos, actitudes y valores que hoy se consideran necesarios para que los titulados puedan adaptarse a un mundo social y laboral en constante cambio (De Miguel, 2003; Walsh y col, 2001). No es posible realizar una evaluación significativa de la licenciatura de Veterinaria sin antes definir claramente las expectativas que tiene la facultad de sus graduados. Solamente cuando sean definidas, un estudio podrá llevarse a cabo para evaluar si los objetivos del programa educativo están siendo alcanzados (Walsh y col, 2006).

El proyecto Tuning es una organización de apoyo en el proceso de formación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este último es un plan de reforma universitaria iniciado en el año 1999 en Europa. Una de sus principales reformas es la de conseguir la homologación de programas educativos y titulaciones universitarias con el fin de promover la fácil movilización de profesionales (EEES, 1999). Dentro de los objetivos del proyecto Tuning está el de desarrollar puntos de referencia que sirvan a la hora de elaborar programas de estudio comparables, compatibles y transparentes. Los puntos de referencia se expresan en términos de competencias. El proyecto Tuning considera que el lenguaje de las competencias puede valer para expresar la capacidad de comparación en términos de que sería capaz de hacer el poseedor del título (Tuning, 2006).

El proyecto ha identificado los pasos primordiales para la elaboración y evaluación de un programa educativo. Dentro de las etapas identificadas, se encuentra en primer lugar, comprobar el cumplimiento de las condiciones básicas (identificación de la necesidad social que se tiene del programa a nivel regional, nacional o continental, consultándose a las partes interesadas: empleadores, profesionales y organismos profesionales y la determinación del grado de interés académico que se tiene del programa) y en segundo lugar definición del perfil del egresado, descripción de los objetivos del programa e identificación de las competencias genéricas y específicas que deben alcanzarse con el programa (Tuning, 2006).

Según el modelo Tuning, los programas educativos deben mejorarse mediante un proceso de retroalimentación y de alimentación prospectiva, teniéndose en cuenta los desarrollos de la sociedad así como de los campos académicos. Para Tuning, es crucial que la universidad tenga en cuenta las necesidades cambiantes de la sociedad así como las perspectivas de empleo presentes y futuras. Si bien estas no son las únicas consideraciones para el desarrollo de

programas y titulaciones son de vital importancia. Tuning brinda una herramienta de ayuda para la reflexión acerca de cómo conseguir información actualizada de las necesidades de la sociedad. Ha elaborado un proceso de consulta a gran escala, en el que han participado empleadores, graduados y personal académico, con el fin de identificar las competencias genéricas más importantes en cada uno de los campos académicos implicados (Tuning, 2006).

Para la consulta realizada por Tuning, inicialmente se llevaron a cabo alrededor de 20 estudios en el campo de las competencias genéricas, obteniéndose una lista de 85 competencias, que luego se clasificaron en tres grupos: instrumentales, interpersonales y sistémicas. Al considerar la frecuencia y amalgamar conceptos se llegó a una lista de 30 competencias (Cuadro 1). En la metodología para el cuestionario para empleadores cada universidad debía escoger y recoger información de 30 empleadores de organizaciones conocidas por las universidades, que empleaban a sus egresados y organizaciones que a pesar de no hacerles empleado, podrían ser lugares interesantes de trabajo para ellos. Los objetivos del cuestionario son iniciar la discusión en el campo de las competencias basada en consultas con grupos no pertenecientes al mundo académico (graduados y empleadores) así como con representantes académicos (Tuning, 2006).

El proyecto Tuning utilizó cuestionarios o encuestas de auto llenado (vía correo electrónico) para obtener la opinión de los empleadores. La encuesta es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. La encuesta también es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación. La particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas, en el mismo orden, y en una situación social similar (Vidal, 2002).

Las publicaciones especializadas sobre el tema suelen clasificar a las encuestas según los fines científicos, al contenido (encuestas referidas a hechos, a opiniones, y a actitudes motivaciones o sentimientos), al procedimiento de administración del cuestionario (entrevista personal, telefónica y auto llenado) y a la dimensión temporal de los fenómenos analizados. El empleo de encuestas por parte de distintas disciplinas genera una gran variedad de tipos de encuestas (Vidal, 2002). A continuación se presenta la clasificación realizada por Vidal.

➤ Según los fines científicos, el objetivo principal de la investigación:

Exploratorias

Descriptivas

Explicativas

Predictiva

Evaluativa

➤ Según su contenido:

Encuestas referidas a hechos

Encuestas referidas a opiniones

Encuestas referidas a actitudes motivaciones o sentimientos

➤ Según el procedimiento de administración del cuestionario:

Personal

Telefónica

Postal y auto llenado

➤ Según su dimensión temporal:

Transversales o sincrónicas

Longitudinales o diacrónicas: Retrospectivas y prospectivas

Diseño de tendencias, de panel y de cohorte

➤ Según su finalidad:

Político sociales

Comerciales

Encuestas con fines específicos (Vidal, 2002).

Dentro de los tipos de muestreos no probabilísticos, se encuentra el muestreo por conveniencia, el cual fue utilizado en la presente tesis. En este tipo de muestreo los elementos de población se seleccionan con base al juicio del investigador, el cual elige a los elementos porque cree que son representativos de la población de interés o porque son apropiados de alguna forma. Las unidades de muestreo son accesibles, fáciles de medir y cooperativas. Se aplica en ciertas situaciones, cuando es deseable muestrear de más o de menos los elementos con ciertas características. Por ejemplo puede ser deseable muestrear de más a los usuarios fuertes de un producto para que su conducta se pueda examinar con detalle. Aunque las muestras no probabilísticas pueden arrojar buenos estimados de las características de la población, los estimados no se pueden proyectar a la población en forma estadística (Malhotra y col., 2004).

Existe un proyecto Tuning América Latina en el cual han participado 190 universidades de 19 países en el área de las competencias genéricas y específicas. Al igual que Tuning Europa se busca encontrar puntos de referencia o consensos que contribuyan al avanzar en el desarrollo de

titulaciones fácilmente comparables y comprensibles. Estos puntos de referencia igualmente vienen a ser dados por las competencias. En el caso de las competencias genéricas se elaboró un atabla con 31 competencias que fue sometida a un proceso de consulta. Los resultados obtenidos muestran gran similitud con los resultados de Tuning Europa. El proyecto Tuning América Latina busca iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre instituciones de educación superior, para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia (Tuning América Latina, 2007)

En primer lugar, para el análisis de los resultados, el Proyecto Tuning observó la importancia que se daba a cada competencia comparándola con el nivel de realización de los egresados. Esta comparación permite encontrar aspectos fuertes y débiles que sirvan de guía para la reflexión a nivel institucional en la elaboración de reformas. En segundo lugar, se comparó los resultados entre universidades y entre países, para observar la correlación existente entre ellos. En tercer lugar, se hizo la comparación de los resultados con respecto a los empleadores, egresados y académicos, tomando en consideración los resultados a nivel de todos los países participantes. Sin embargo, lo verdadera mente importante que se consiguió con el proyecto, fue lograr el desarrollo de un sistema de consulta con la sociedad y a su vez crear sistemas que ayuden a desarrollar estrategias conjuntas a nivel internacional (Tuning, 2006).

En América Latina el Consejo Panamericano de Educación de las Ciencias Veterinarias (COPEVET) es la institución encargada de llevar a cabo y guiar la acreditación y homologación de los planes de estudio de las escuelas de Medicina Veterinaria. La Asociación Panamericana de Ciencias Veterinarias (PANVET) y la Federación Panamericana de Facultades y Escuelas de Ciencias Veterinarias (FPFECV) conscientes de la necesidad de desarrollar acciones encaminadas a la acreditación de programas de licenciaturas de profesionales, la certificación de profesionales y la homologación de planes de estudio en Medicina Veterinaria, acordaron constituir el Consejo Panamericano de Educación de las Ciencias Veterinarias (COPEVET), al cual se dio inicio en el año 1999 (San Martin, 2003).

En el año 2004 se presenta un primer documento, “Homologación de Planes de Estudio de Medicina Veterinaria en Latinoamérica”, con el cual se dan las primeras pautas para el proceso de acreditación de facultades de Medicina Veterinaria. El documento señala que en América Latina existen más de 200 escuelas y facultades de Medicina Veterinaria donde la mayoría dispone de planes de estudios diferentes. El objetivo general de la propuesta es fortalecer la educación de la Medicina Veterinaria, mediante la articulación de instituciones en torno a criterios comunes, estándares compartidos y estrategias de integración, acordes con y para el

desarrollo latinoamericano. Asimismo, los objetivos específicos son la elaboración de una propuesta de diseño curricular básico común, indispensable en la formación del Médico Veterinario en el ámbito latinoamericano (San Martín, 2003).

Para facilitar la tarea de priorizar variables cualitativas, como lo son las competencias genéricas, los investigadores cuentan con el programa informático Expert Choice 11®; el cual permite escoger las mejores alternativas de un grupo de opciones. El programa Expert Choice se creó inicialmente para facilitar la toma de decisiones en administración de empresas. Este programa se basa en el Proceso Analítico de Jerarquía (PAJ), el cual es un sistema para el análisis, síntesis y justificación de decisiones y evaluaciones complejas, haciendo posible mirar los elementos de un problema en forma aislada comparando una alternativa contra otra con respecto a un criterio común para ambos (Chou, 2007). Permite la toma de decisiones incorporando tanto factores cualitativos como cuantitativos y priorizar las alternativas de mejor a peor. Ayuda a formalizar la comprensión de problemas complejos utilizando una estructura jerárquica. El núcleo del PAJ es una comparación de atributos entre pares ordinales (Expert Choice, 2007).

Cuadro 1. Lista de competencias genéricas (Tuning, 2006)

Instrumentales	Interpersonales	Sistémicas
Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
Capacidad de organización y planificación	Habilidad de trabajo en equipo	Habilidad de investigación
Conocimientos generales de la profesión	Habilidades interpersonales	Capacidad de aprendizaje y actualización constante
Experiencia práctica de la profesión	Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios	Adaptación a situaciones nuevas
Comunicación oral y escrita	Capacidad de comunicarse con expertos	Creatividad
Conocimiento de un segundo idioma	de otras áreas	Liderazgo
Habilidades en el manejo del ordenador	Apreciación de la diversidad cultural	Conocimiento de costumbre y culturas de otros países
Habilidades en gestión de información	Habilidad para trabajar en contextos	Habilidad para trabajar en forma autónoma
Habilidad para resolver problemas	internacionales	Diseño y gestión de proyectos
Habilidad para toma de decisiones	Compromiso ético	Iniciativa y espíritu emprendedor
		Preocupación por la calidad
		Motivación de logro

III. MATERIALES Y MÉTODOS

1. - Lugar de Estudio:

El presente estudio se realizó en la ciudad de Lima. El procesamiento de datos se realizó en el Laboratorio de Medicina Veterinaria Preventiva de la Facultad de Medicina Veterinaria – Universidad Nacional Mayor de San Marcos (FMV - UNMSM).

2.- Tamaño de muestra:

Para definir el tamaño de muestra para la realización de esta tesis, se procedió con un muestreo por conveniencia. La población total está conformada por jefes inmediatos o empleadores, pertenecientes a empresas e instituciones influyentes del mercado laboral veterinario.

Entendiéndose mercado laboral veterinario como todas las empresas y/o instituciones en las que trabajan Médicos Veterinarios se procedió a la clasificación del mismo en dos sectores: público y privado. Luego se definió la estructuración de cada uno, con el fin de obtener una base de datos de instituciones, empresas o negocios que pueden ser muestreadas. Para esto se buscó información en bases de datos procedentes de revistas veterinarias, registros de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) y Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA), las oficinas de recursos humanos del Ministerio de Agricultura (MINAG) y Ministerio de Salud (MINSU), Páginas amarillas e información disponible en internet; en los casos en los que la

información fue insuficiente para lograr nuestro objetivo se procedió a convocar asesores conocedores de las principales empresas de cada rubro.

En el sector privado del mercado laboral veterinario se consideraron los siguientes rubros: Consultorios veterinarios, Comercializador, Producción agropecuaria, Prestadores de servicios (centros de beneficio) y Laboratorios de diagnóstico. Consultorios veterinarios, es el grupo más numeroso, se encontraron un total de 159 empresas registradas en Lima metropolitana. En el grupo de las Comercializadoras se encontraron 70 empresas. En el grupo de las empresas de Producción agropecuaria se encontraron 34 empresas. En el grupo de las empresas Prestadoras de servicios (centros de beneficio) se encontraron 19 en la ciudad de Lima, excluyendo los camales propios de las empresas de producción agropecuaria. En el grupo de los laboratorios de diagnóstico se encontraron 5 empresas. En el sector público del mercado laboral veterinario se consideraron el MINSA, MINAG, las Municipalidades distritales de Lima (Municipalidades) y el Zoológico Parque de las Leyendas Felipe Benavides Barreda (Zoológico).

Realizada la clasificación del mercado laboral veterinario, se procedió con un muestreo por conveniencia de empleadores, jefes de área, gerentes de empresas o integrantes del mercado veterinario de Lima, escogiéndose principalmente a las empresas más influyentes. Se escogieron debido a ser empresas importantes del mercado laboral veterinario, a su disposición para colaborar con el estudio y a su accesibilidad (se encontraban relativamente cerca al lugar donde se desarrollo el estudio).

Se escogieron cuarenta y cuatro empresas pertenecientes al rubro Consultorio veterinario. Dentro de este, 24 son clínicas veterinarias, con más de un veterinario trabajando en ellas y 20 son consultorios veterinarios con un solo Médico Veterinario contratado. Se escogieron 22 empresas pertenecientes al rubro Comercializadoras, que incluyó tanto Laboratorios farmacéuticos veterinarios, Importadoras/Exportadoras y Comercializadoras. Este grupo incluyó a las empresas que se dedican a una o más de las actividades comerciales mencionadas anteriormente. Se tomaron 10 empresas del rubro Producción Agropecuaria, estas incluyeron establos lecheros, granjas porcinas y avícolas, empresas procesadoras de productos lácteos, avícolas y derivados cárnicos. Se tomaron 2 empresas para el rubro Prestadora de servicio (camales) y 2 para Laboratorios de

diagnóstico animal. Para el sector público se tomaron 10 empresas, que incluyeron al MINSA (3), MINAG (3), Municipalidades (3) y Parque de las Leyendas (1).

El número total de personas seleccionadas fue 90: 80 personas pertenecientes al sector privado y 10 personas pertenecientes al sector público. Una persona por empresa. Se buscó encuestar a los jefes directos de veterinarios o jefes del área veterinaria, es decir gente que emplea veterinarios y que trabajan directamente con ellos, de modo que conozcan el rol del veterinario dentro de la empresa.

En los muestreos por conveniencia los elementos de población se seleccionan con base al juicio del investigador, porque cree que son representativos de la población de interés o que son apropiados de alguna forma. No se podrá generalizar la información obtenida de la muestra con respecto a la población total, ya que habrá individuos de la población que no tendrán oportunidad de ser muestreados, sin embargo, la información obtenida proveerá elementos significativos bien fundamentados. Las muestras no probabilísticas pueden arrojar buenos estimados de las características de la población. Es por ello que el muestreo por conveniencia se usa en investigaciones donde el investigador está interesado en obtener una aproximación de la verdad, para obtener un grueso estimado de los resultados cuando el marco o entorno de referencia de muestreo no se conoce y en estudios exploratorios (Malhotra, 2004). El muestreo por conveniencia se usó en este trabajo en primer lugar porque se busca obtener la opinión de los individuos seleccionados en particular y en segundo lugar porque no se conocía la población total de empleadores.

3.- Metodología

Antes de proceder al muestreo, se validó la encuesta con el fin de comprobar la viabilidad de la misma. La validación de encuestas es un paso necesario previo a las entrevistas, nos permite comprobar que la encuesta está bien redactada, es fácil de comprender y responder, también permite calcular el tiempo que toma responderla (Malhotra, 2004). Para la validación se consideró a 6 participantes. Un participante para el sector público (MINSA) y cinco para el privado (Consultorios veterinarios), los cuales no fueron incluidos posteriormente en el estudio.

El método utilizado fue la entrevista estructurada realizada de forma directa (entrevista personal). Contando con la encuesta (Apéndice 1) como instrumento de trabajo para esta tesis, se contactó a los individuos seleccionados, en sus centros laborales, considerando que previamente acepten participar en este trabajo. La encuesta utilizada para la presente tesis es de tipo descriptiva, para la obtención de opiniones. La entrega de encuestas se realizó de manera personal y la dimensión en el tiempo fue transversal.

La encuesta consta de 13 preguntas. Cuatro preguntas (No 1, 2, 3 y 6) para obtener información del entrevistado. Tres preguntas (No 5, 7 y 8) para obtener información de la empresa a la que pertenece. Una pregunta cerrada (No 9) y dos abiertas (No 10 y 11) acerca del desempeño profesional y preparación de los egresados de la FMV-UNMSM. La pregunta número 12 de la encuesta está destinada a la valorización de las competencias genéricas del graduado de Medicina Veterinaria, que se presentan en una tabla.

La tabla de competencias genéricas, presentada en la pregunta 12 de la encuesta, se elaboró en base a las competencias genéricas establecidas por el proyecto Tuning Educational Structures Europe (Tuning, 2006) y Proyecto Tuning América Latina (Tuning América Latina, 2007). Las preguntas de la encuesta se formularon siguiendo el modelo del estudio de la Facultad de Medicina Veterinaria la Universidad Autónoma de México para evaluación de la calidad profesional de egresados (UNAM, 2006), modificándolas para adecuarlas a nuestro estudio.

Una vez colectadas todas las encuestas se formuló una base de datos con las respuestas de cada encuesta en una hoja de cálculo de Excel.

Método para realizar la priorización de competencias genéricas

El objetivo principal de la tesis, priorizar las competencias genéricas de los graduados en Medicina Veterinaria que laboran en Lima, desde la perspectiva del empleador, se llevó a cabo a través del análisis de la pregunta decimosegunda de la encuesta. Se presenta una tabla de 3 columnas y 32 filas. La primera columna tiene enumeradas del 1 al 31 las competencias genéricas del Médico Veterinario. En la segunda columna se encuentran números del 1 al 4 para cada una de las competencias listadas en la primera columna. Se pide al encuestado que valore la importancia que le da a cada competencia de la tabla, marcando un número del 1 al 4 para trabajar en su

organización, considerando que 1 es ninguna importancia, 2 poca importancia, 3 considerable y 4 fuerte importancia.

Las respuestas obtenidas de la pregunta 12 se transcribieron a una base de datos en una hoja de cálculo de Excel. Se calculó el promedio obtenidos por cada competencia (Cuadro 3).

El promedio de cada competencia se comparó con el promedio las demás de la categoría, mediante una división simple, donde el dividendo es el promedio de la competencia a comparar y los divisores son los promedios de las demás competencias. Los resultados de las comparaciones (divisiones), se presentan en los Resultados (Figura 1, 2 y 3).

Si el resultado de la comparación es uno significa que la diferencia de los promedios comparados es nula, es decir los promedios o puntajes alcanzados por las competencias son iguales. Un valor menor a uno quiere decir que la competencia que está siendo enfrentada a las demás (dividendo), tiene menor puntaje que la competencia contra la cual se está comparando (divisor). Y mayor a uno, que el promedio de dicha competencia (dividendo) es mayor al de la competencia contra la cual se está comparando (divisor).

Se calculó la diferencia entre los valores obtenidos por las divisiones y uno. La diferencia entre los valores de las comparaciones y uno son siempre números decimales. Se necesita transformar estos resultados a números enteros para poder introducirlos al programa Expert choice. Para esto se creó una tabla de equivalencias (Cuadro 2), con rangos del 1 al 9.

Cuadro 2. Tabla de equivalencias

Tabla de equivalencias	
Número decimal	Número entero
Del 0.000 al 0.010	1
Del 0.011 al 0.040	2
Del 0.041 al 0.070	3
Del 0.071 al 0.100	4
Del 0.101 al 0.130	5
Del 0.131 al 0.160	6
Del 0.161 al 0.190	7
Del 0.191 al 0.220	8
Del 0.221 a más	9

Se adjudicó un número entero para cada valor obtenido con la diferencia de las comparaciones y uno (Figura 4, 5 y 6). Fueron transcritos en color negro si el resultado de la comparación (división) fue mayor o igual a 1, en color rojo si el resultado de la comparación fue menor que 1.

Las equivalencias son introducidas por categorías en cuadros de doble entrada del programa Expert choice. El programa compara cada par de variables y determina cuales son prioritarias. Una vez realizado este procedimiento con todos los resultados, se obtuvo la priorización de las competencias dentro de cada categoría en base a la importancia que los encuestados le adjudicaron a cada una.

Método para obtener el nivel de competencias genéricas desarrollado por los egresados la FMV-UNMSM

La evaluación del nivel en que son desarrolladas las competencias genéricas por el egresado de FMV-UNMSM, se realizó a través del análisis de la segunda parte de la pregunta decimosegunda. La tercera columna, del cuadro presentado en esta pregunta, pide al encuestado que marque un número del 1 al 4 considerando que 1 es ninguno, 2 poco, 3 considerable y 4 excelente nivel desarrollado por los egresados de la FMV-UNMSM con respecto a cada competencia de la lista. Para este análisis solamente se tomaron en consideración los encuestados que sean empleadores de egresados de FMV-UNMSM (egresados desde el año 1995 hasta el año 2008).

Se procedió a ingresar los datos para las tres categorías de competencias a una hoja de cálculo de Excel. Se calculó el promedio de los puntajes obtenidos para cada competencia (Cuadro 4).

Para la evaluación de los datos se ordenó los promedios obtenidos de mayor a menor y por categorías, con el fin de clasificar las competencias según el nivel en que son alcanzadas por los egresados de la FMV-UNMSM. Este análisis se realizó siguiendo el modelo de la evaluación realizada por el proyecto Tuning (Tuning, 2006)

Método para evaluar la percepción del empleador con respecto a los egresados de la FMV - UNMSM

Las preguntas novena, décima y décima primera están destinadas a coleccionar información acerca de la percepción que tienen los empleadores acerca del desempeño profesional y grado de preparación de los egresados de la FMV-UNMSM.

La novena pregunta pide al encuestado que marque una de las opciones: a. Excelente, b. Muy Buena, c. Buena, d. Regular, e. Mala, según considere que sea la preparación brindada a los egresados de la FMV-UNMSM. Se calcula la frecuencia de las respuestas recibidas, en primer lugar de todas las respuestas y en segundo lugar de los encuestados que tienen egresados FMV-UNMSM (del año 1995 al 2007) trabajando para ellos.

La décima y decimoprimera preguntas piden al encuestado que mencione respectivamente una cualidad y una deficiencia que frecuentemente haya podido observar en sus empleados egresados de FMV-UNMSM, o en egresados de FMV-UNMSM con los que no tenga vínculo laboral. Se calcula la frecuencia de las respuestas recibidas, en primer lugar las respuestas de todos los encuestados y en segundo lugar las respuestas de los encuestados que tienen egresados FMV-UNMSM (del año 1995 al 2007) trabajando para ellos. En el caso de los encuestados que den más de una respuesta, se tomará en cuenta para el estudio la primera respuesta recibida. Las respuestas similares o con el mismo significado se agruparán.

Clasificación de los encuestados

Las preguntas segunda a octava se analizaron con el programa Stata, para facilitar la descripción de los encuestados. Se clasifica a cada encuestado en base a la profesión o título académico que posee, universidad de la cual egresó, sector al que pertenece la empresa, cargo que desempeña dentro de la organización y cuántos veterinarios trabajan en la empresa (cuántos de ellos son egresados de FMV-UNMSM y en que años egresaron).

IV. RESULTADOS

El presente estudio se llevó a cabo en la ciudad de Lima. Debido a problemas en la colección de las encuestas no se consiguió la respuesta de 2 de los encuestados seleccionados, llegándose a un total de 88 encuestados. Los datos personales recolectado en la encuesta no fueron usados en el análisis de los resultados. La forma para recolectar los datos fue por conveniencia, seleccionando a las empresas del mercado laboral veterinario, influyentes en su rubro y que empleen veterinarios, entrevistando a los jefes directos o jefes del área, es decir aquellos relacionados con la definición del perfil del profesional a contratar o que trabajan directamente con Médicos Veterinarios; de tal modo que conozcan el rol del médico veterinario dentro de la empresa.

El procedimiento de administración del cuestionario fue a través de entrevistas personales, la dimensión temporal de las entrevistas fue transversal. Debido a las dificultades presentadas para acceder a entrevistas personales con cada uno de los individuos muestreados, se optó por realizar la encuesta vía telefónica y correo electrónico. Se realizó la entrevista personal en 68 casos y vía telefónica o correo electrónico en 20 casos.

Para algunas preguntas se tomó en primer lugar la respuesta del total de encuestados y en segundo lugar las respuestas de los encuestados egresados de la Universidad Nacional Mayor de

San Marcos-Facultad de Medicina Veterinaria (UNMSM-FMV) trabajando para ellos. Cuarenta (40) encuestados compusieron este segundo grupo.

A continuación se presentan los promedios alcanzados por cada competencia genérica con respecto a la importancia adjudicada por los encuestados (Cuadro 3).

Cuadro 3. Puntaje promedio de cada competencia genérica

Competencia Instrumental	Promedio	Competencia Interpersonal	Promedio	Competencia Sistémica	Promedio
Capacidad de análisis y síntesis(C1)	3.602	Capacidad crítica y autocrítica (C11)	3.50	Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica (C20)	3.74
Capacidad de organización y planificación(C2)	3.534	Capacidad de trabajo en equipo (C12)	3.72	Habilidad de investigación (C21)	3.41
Conocimientos generales de la profesión (C3)	3.557	Habilidades Interpersonales (C13)	3.43	Capacidad de aprendizaje y actualización constante (C22)	3.73
Experiencia práctica de la profesión (C4)	3.443	Habilidad de trabajo en equipos interdisciplinarios (C14)	3.33	Adaptación a situaciones nuevas (C23)	3.51
Comunicación oral y escrita (C5)	3.557	Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas (C15)	3.45	Creatividad (C24)	3.52
Conocimiento de un segundo idioma (C6)	2.977	Apreciación y respeto por la diversidad cultural (C16)	3.35	Liderazgo (C25)	3.52
Computación (C7)	3.420	Habilidad trabajar en contexto internacional (C17)	3.14	Habilidad de trabajo en forma autónoma (C26)	3.51
Habilidades en gestión de la información (C8)	3.455	Compromiso ético (C18)	3.84	Diseño y gestión de proyectos (C27)	3.31
Habilidad para resolver problemas (C9)	3.716	Compromiso con el medio sociocultural (C19)	3.09	Iniciativa y espíritu emprendedor (C28)	3.73
Habilidad para toma de decisiones (C10)	3.784			Preocupación por la calidad (C29)	3.79
				Motivación de logro (C30)	3.83
				Preocupación por el medio ambiente (C31)	3.60

A continuación se presentan los resultados de las comparaciones entre los promedios alcanzados por cada competencia: instrumentales, interpersonales y sistémicas. (Figura 1, 2 y 3).

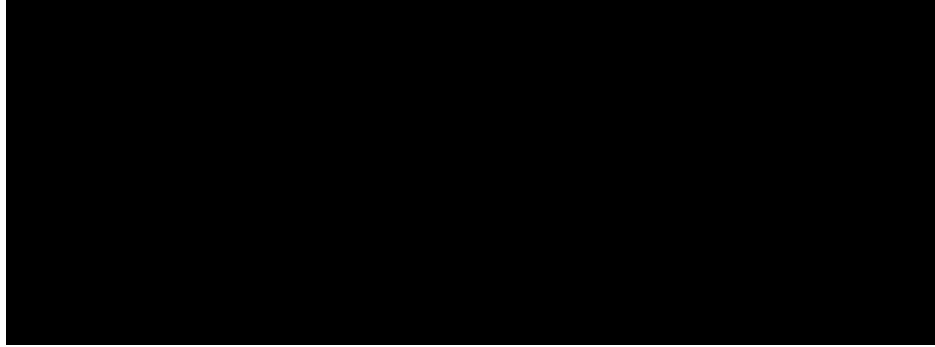


Figura 1: Comparaciones (divisiones) entre los promedios obtenidos por cada competencia instrumental



Figura 2. Comparaciones (divisiones) entre los promedios obtenidos por cada competencia interpersonal

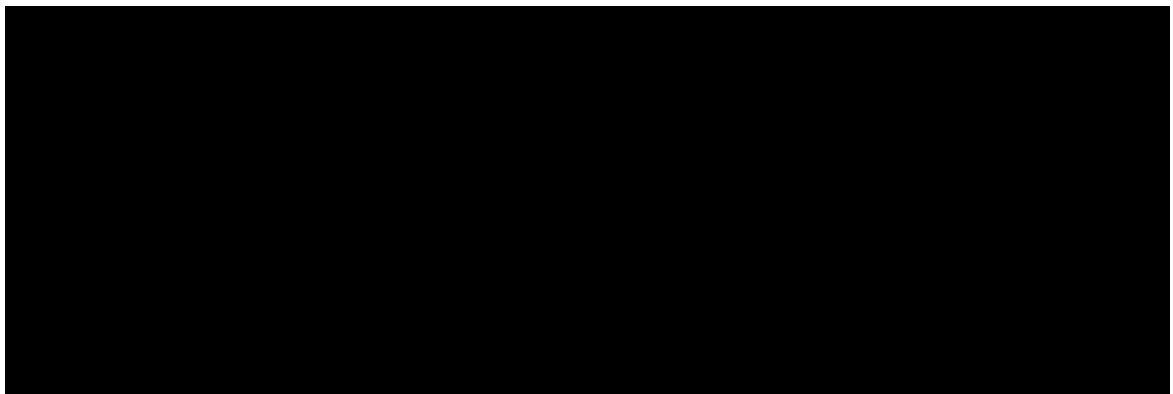


Figura 3. Comparaciones (divisiones) entre los promedios obtenidos por cada competencia sistémica

A continuación se presentan los valores equivalentes para las comparaciones entre cada competencia: instrumental, interpersonal y sistémica. (Figura 4, 5 y 6).

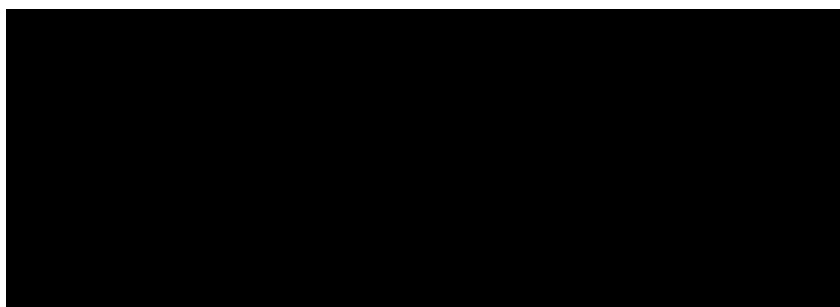


Figura 4. Equivalencia en números enteros para el valor de la comparación de competencias instrumentales

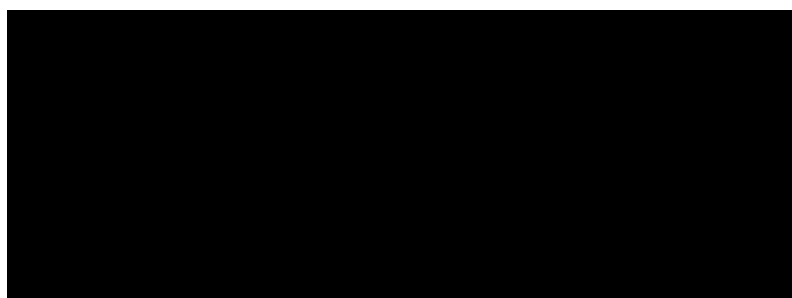


Figura 5. Equivalencia en números enteros para el valor de la comparación de competencias interpersonales

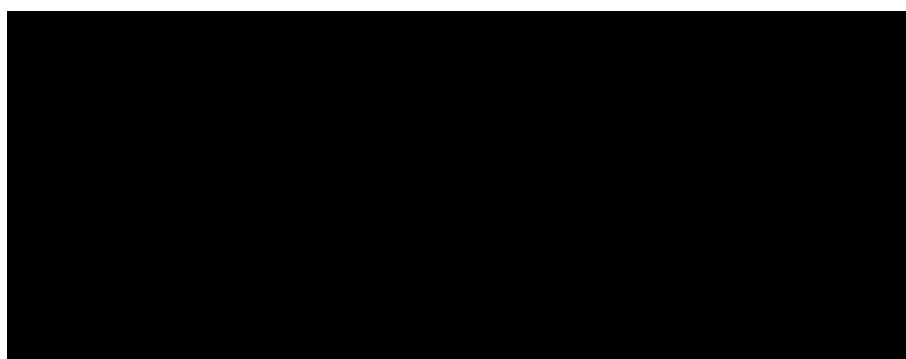


Figura 6. Equivalencia en números enteros para el valor de la comparación de competencias sistémicas

Priorización de las competencias genéricas

En la Figura 7 aparece la priorización de las competencias instrumentales según la percepción de los encuestados. En primer lugar se encuentra la “Habilidad para toma de decisiones” (24.5 % de importancia); en segundo lugar “Habilidad para resolver problemas” (20.1 %); En tercer lugar la “Capacidad de análisis y síntesis” (13.5 %); en cuarto lugar “Conocimientos generales de la profesión” y “Capacidad de comunicación oral y escrita” (8.6%); En quinto lugar esta “Capacidad de organización y planificación” (8.4%); En sexto lugar de priorización esta “Experiencia práctica de la profesión” y “Habilidades para gestión de la información” (5%); Séptimo lugar “Computación” (4.9%); Octavo lugar esta “Conocimiento de un segundo idioma” (1.4%). La inconsistencia de los datos fue de 0.02.

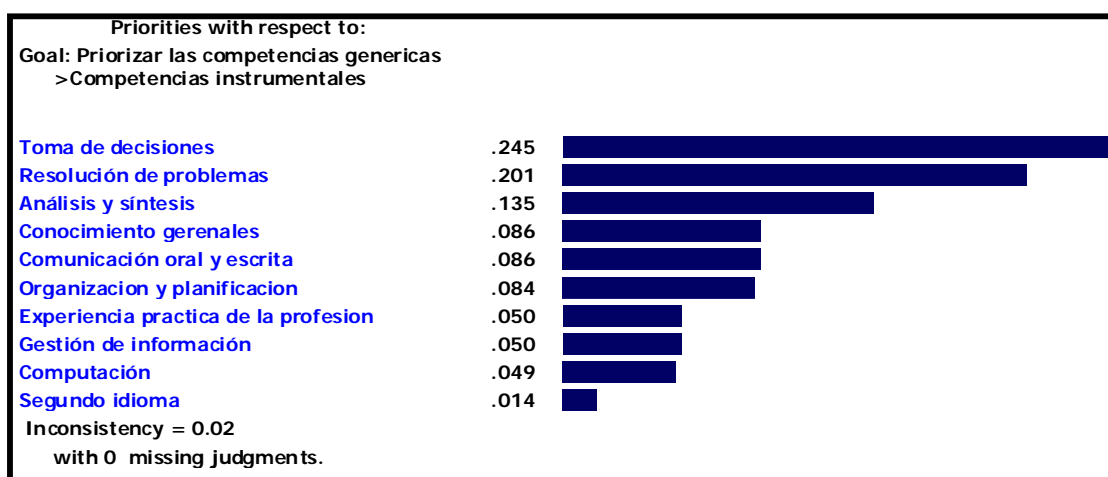


Figura 7. Priorización de las competencias instrumentales

En la Figura 8 aparece la priorización de las competencias interpersonales. En primer lugar de importancia se encuentra “Compromiso ético” (31.7%); En segundo lugar “Capacidad de trabajo en equipo” (24.4%); En tercer lugar “Capacidad crítica y autocrítica” (12.5%); En cuarto y quinto lugar están “Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas” (8.5%) y “Habilidades interpersonales” (8.1%); Sexto y séptimo lugar están “Apreciación y respeto por la diversidad cultural” (5.3%) y “Habilidad de trabajo en equipos interdisciplinarios” (5.1%); Octavo lugar de priorización esta “Capacidad de trabajo en contextos internacionales” (2.6%); Por último, el noveno lugar fue “Compromiso con el medio socio cultural” (1.9%). La inconsistencia fue de 0.03

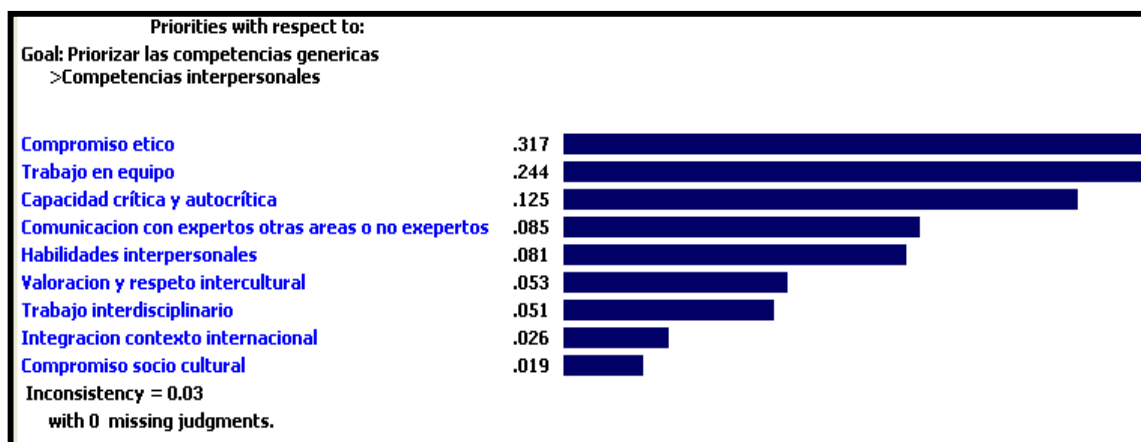


Figura 8. Priorización de las competencias interpersonales

En la Figura 9 aparece la priorización de las competencias sistémicas. La más importante fue “Motivación de logro” (18.2%); Segunda en importancia “Preocupación por la calidad” (18%); Tercera, “Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica” (11.6%); Cuarta en importancia fueron “Capacidad de aprendizaje y actualización constante” e “Iniciativa y espíritu emprendedor” (11.5%); En quinto lugar está “Preocupación por el medio ambiente” (7.2%); En sexto lugar están “Adaptación a situaciones nuevas”, “Creatividad”, “Liderazgo” y “Habilidad de trabajo en forma autónoma” (4.3%); En quinto lugar esta “Habilidad de investigación” (2.8%); En sexto lugar “Habilidad para diseño y gestión de proyectos” (2%). La inconsistencia 0.01

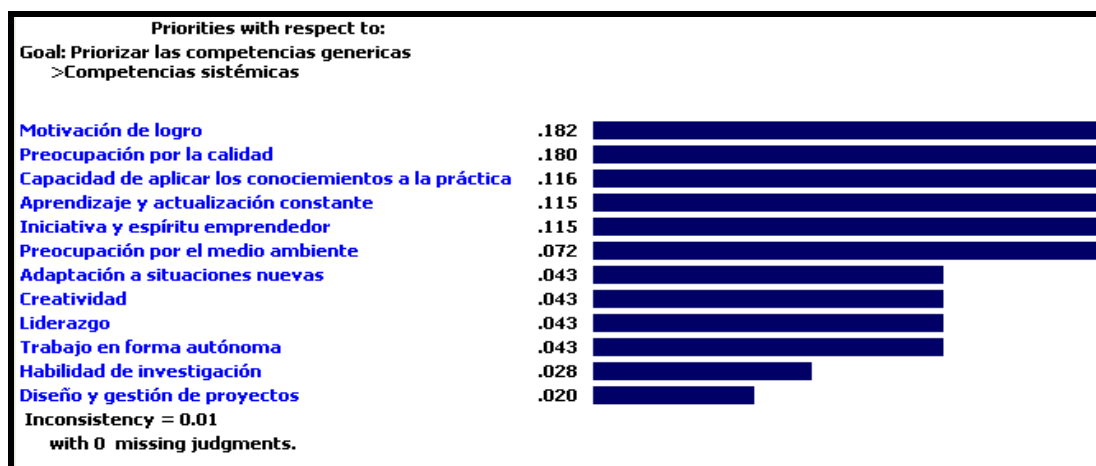
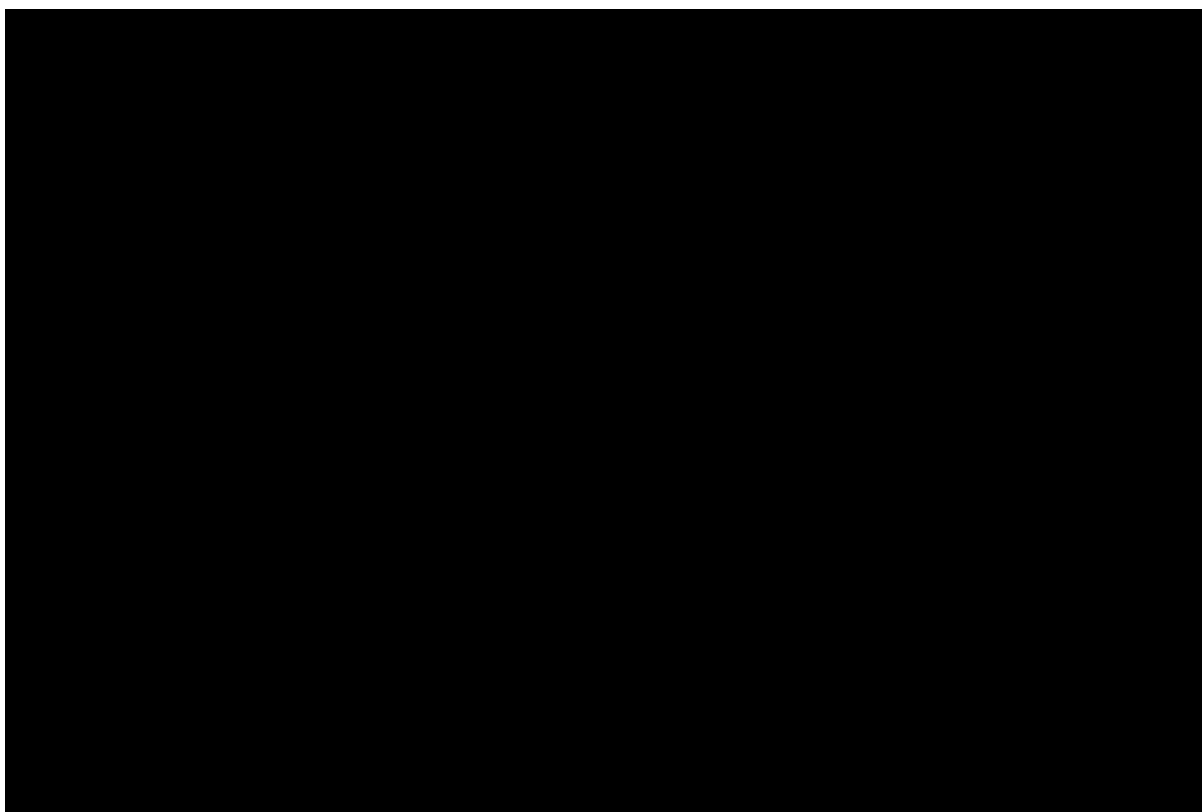


Figura 9. Priorización de las competencias sistémicas

En el Cuadro 4 se observa los resultados de los promedios obtenidos por cada competencia genérica con respecto al nivel en que son desarrolladas por los egresados de la FMV-UNMSM.

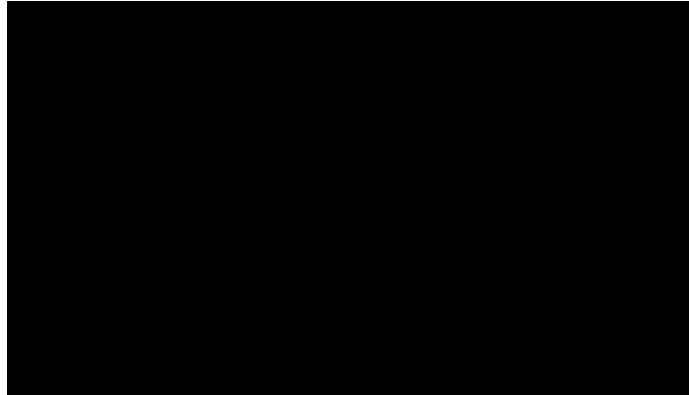
Cuadro 4. Promedios obtenidos por cada competencia genérica en base al nivel desarrollado por los egresados de la UNMSM-FMV



Nivel de competencias genéricas alcanzado por los egresados de la FMV-UNMSM

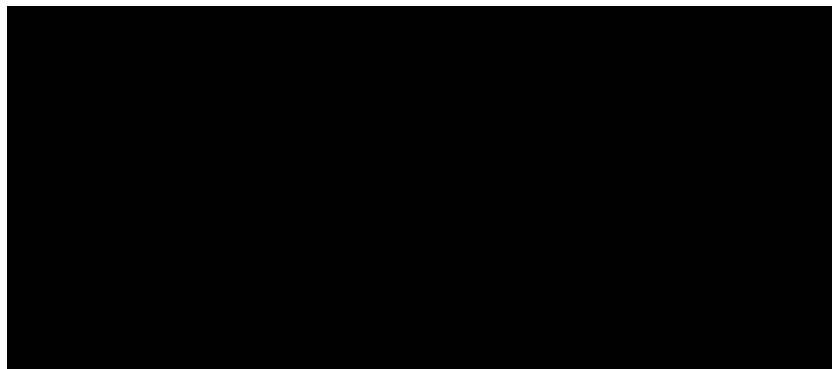
En el grupo de las competencias instrumentales la competencia más desarrollada fue “Conocimientos generales de la profesión” (3.079 puntaje promedio). En segundo lugar “Experiencia práctica de la profesión”, “Habilidades en gestión de la información” y “Capacidad de análisis y síntesis” (2.763). En tercer lugar está “Capacidad de comunicación oral y escrita” (2.684). En cuarto lugar “Habilidad para tomar decisiones” (2.553). Quinto lugar están “Habilidades de computación” y “Habilidad para resolver problemas” (2.526). En sexto lugar esta “Capacidad de organización y planificación” (2.5). En séptimo, último lugar esta “Capacidad de comunicación en un segundo idioma” (1.816).

Cuadro 5. Nivel alcanzado por los egresados para cada competencia instrumental



Entre las competencias interpersonales, las competencias más desarrolladas por los egresados de la FMV-UNMSM son “Compromiso ético” y “Apreciación y respeto por la diversidad cultural” (2.921 puntaje promedio). En segundo lugar están “Compromiso con su medio sociocultural”, “Habilidad para trabajo en equipos interdisciplinarios” y “Capacidad de comunicación con expertos de otras áreas” (2.684). En tercer lugar está “Capacidad de trabajo en equipo” (2.658). En cuarto lugar “Habilidades interpersonales”. En quinto lugar “Habilidad para trabajar en contextos internacionales” (2.395). En sexto y último lugar “Capacidad crítica y autocrítica” (2.316).

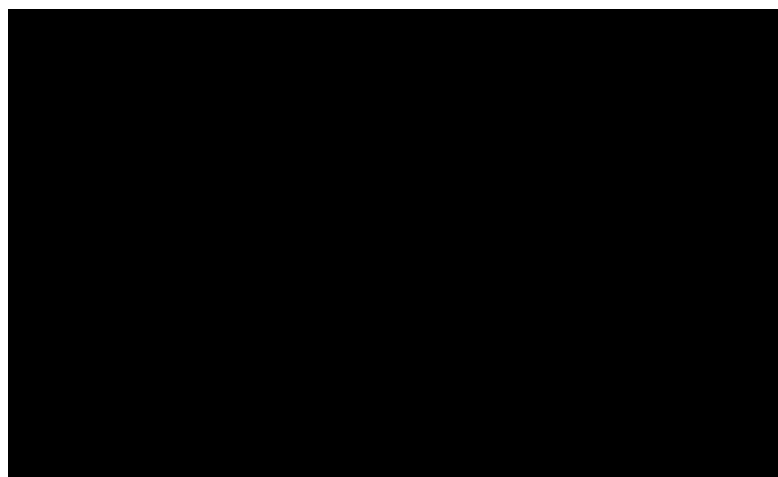
Cuadro 6. Nivel alcanzado por los egresados para cada competencia interpersonales



Entre las competencias sistémicas, la más desarrollada por los egresados de la FMV-UNMSM es “Motivación de logro” (2.947 puntaje promedio). En segundo lugar está “Capacidad de aprendizaje y actualización constante” (2.921). En tercer lugar está “Preocupación por la conservación del medio ambiente” (2.868). En cuarto lugar está “Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica” y “Preocupación por la calidad” (2.816). En quinto lugar está “Habilidad de

investigación” (2.711). En sexto lugar “Adaptación a situaciones nuevas” y “Habilidad para trabajar en forma autónoma” (2.632). Séptimo lugar “Capacidad de diseño y gestión de proyectos” (2.553). Octavo lugar “Iniciativa y espíritu emprendedor” (2.526). Noveno lugar “Creatividad” (2.289). Décimo y último lugar “Liderazgo” (2.263).

Cuadro 7. Nivel alcanzado por los egresados para cada competencia sistémicas



Percepción del empleador con respecto a los egresados de la FMV – UNMSM

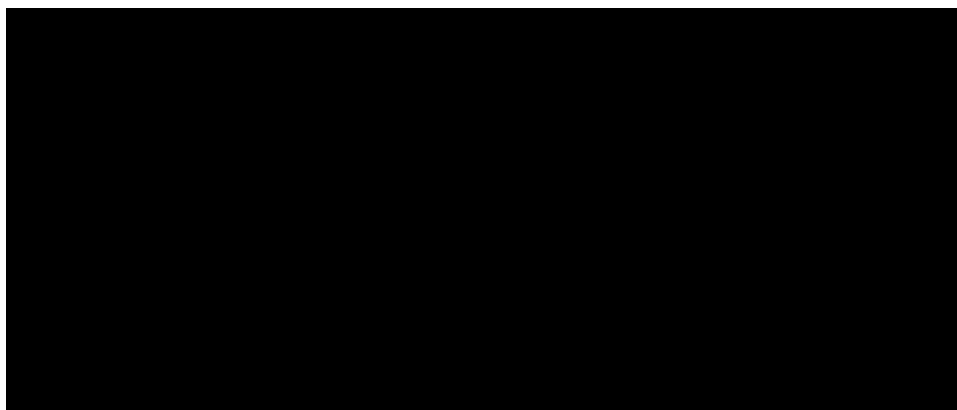
En relación a la percepción que tienen los encuestados sobre el nivel de preparación de los egresados de la FMV-UNMSM, se consideró la opinión de los 88 encuestados; encontrándose que el 5.68% (5/88) consideran que es “Excelente”, el 35.23% (31/88) piensan que es “Muy Bueno”, 46.59% (41/88) piensan que es “Bueno” y el 12.50 % (11/88) piensan que es “Regular”. Ningún encuestado consideró que el nivel de preparación es “Malo” (Cuadro 8).

Al analizar los datos por sectores, se observó que en Consultorios, el 6.82% (3/44) respondió “Excelente”, el 20.45% (9/44) “Muy bueno”, el 59.09% (26/44) “Bueno” y 13.64% (6/44) “Regular”. Para el sector Comercializador, el 50% (11/22) de encuestados respondió “Muy bueno”, el 36.36% (8/44) “Bueno” y el 13.64% (3/44) “Regular”. Para el sector Laboratorio de diagnóstico, 50% (1/2) respondió “Excelente” y el 50% (1/2) “Muy bueno”. En el sector Organismo público, el 11.11% (1/9) de encuestados respondió “Excelente”, el 44.44% (4/9) “Muy bueno”, el 33.33% (3/9) “Bueno” y el 11.11% (1/9) “Regular. Para el sector Prestadora de servicios, el 50% (1/2)

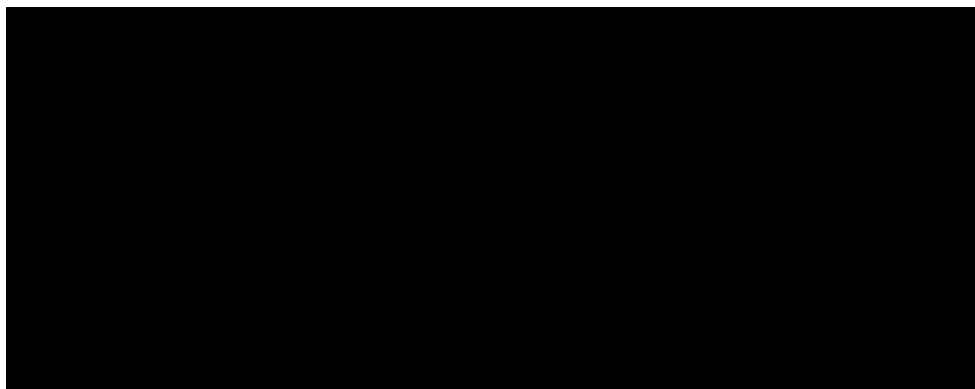
encuestados respondió “Muy bueno” y el 50% (1/2) “Bueno”. En el sector Producción agropecuaria, el 55.56% (5/9) de encuestados respondió “Muy bueno”, el 33.33% (3/9) “Bueno” y el 11.11% (1/9) “Regular” (Cuadro 8).

Empleadores de egresados de la FMV-UNMSM. Los encuestados que tienen egresados de la FMV-UNMSM (periodo 1995 al 2007) trabajando para ellos, son el 45.45% (40/88). El 5% (2/40) de ellos consideró que el nivel de preparación de los egresados es “Excelente”, el 32.50% (13/40) “Muy bueno”, el 50% (20/40) “Bueno” y el 12.5% (5/40) “Regular” (Cuadro 9).

Cuadro 8. Distribución porcentual de la opinión de los encuestados sobre el nivel de preparación de los egresados de FMV-UNMSM, clasificada de acuerdo al sector al que pertenece el encuestado



Cuadro 9. Opinión de los encuestados empleadores de egresados de FMV-UNMSM, sobre el nivel de preparación de los mismos, clasificado por sector al que pertenece la empresa



Cualidades y Deficiencias de los egresados de FMV-UNMSM

Cualidades. Se obtuvieron 18 tipos de respuesta. El 45.5% (40/88) de los encuestados concordaron que los “Conocimientos teóricos” es la cualidad más resaltante; siendo solo el 27.50 % (11/40) de ellos empleadores de egresados de Sanmarquinos; y el resto, 72.50 % (29/40), no tienen egresados

Sanmarquinos. El 10.23 % (9/88) de los entrevistados consideró “Buena Formación Académica”, siendo el 55.56% (5/9) de ellos empleadores de Sanmarquinos. Las cualidades “Aprendizaje e investigación constante” e “Interés y disposición para el trabajo” tuvieron la misma frecuencia, 6.82% (6/88); de los cuales 66.67% (4/6) fueron empleadores de Sanmarquinos. “Criterio profesional” y “Responsabilidad” tuvieron 5.68 % (5/88) de frecuencia; para la primera cualidad todos los que respondieron son empleadores de Sanmarquinos; para la segunda cualidad el 40% (2/5) son empleadores de Sanmarquinos. El 3.4% (3/88) de encuestados respondieron “Autosuficiencia”, de los cuales 66.67% (2/3) son empleadores de Sanmarquinos. El 2.3% (2/88) de encuestados respondieron “Experiencia práctica”, ambos son empleadores de Sanmarquinos. El 2.3% (2/88) de encuestados respondieron “Habilidades interpersonales” y 2.3% “Honestidad”; en ambos casos 50% (1/2) de ellos son empleadores de Sanmarquino. Un 1.14% (1/88) de los encuestados respondieron “Prestigio”, “Emprendimiento”, “Ética”, “Vocación”, “Inteligencia”, “Creatividad” y “Adaptación a situaciones nuevas” respectivamente; de estas las últimas, tres respuestas fueron dadas por encuestado que son empleadores de Sanmarquinos.(Cuadro 10).

Cuadro 10. Cualidades de los egresados de FMV-UNMSM. Opinión todos los encuestados (Encuestados) y de los encuestados empleadores de egresados de FMV-UNMSM (Empleadores)

CUALIDADES	Encuestados	%	Empleadores	%
Conocimientos teóricos	40	45.5	11	27.5
Buena formación académica	9	10.2	5	55.6
Aprendizaje e investigación constantes	6	6.8	4	66.7
Interés y disposición para trabajar	6	6.8	4	66.7
Criterio profesional	5	5.7	5	100
Responsabilidad	5	5.7	2	40
Autosuficiencia	3	3.4	2	66.7
Habilidades interpersonales	2	2.3	1	50
Experiencia práctica	2	2.3	2	100
Honestidad	2	2.3	1	50
Convicción	1	1.1	0	0
Prestigio	1	1.1	0	0
Emprendimiento	1	1.1	0	0
Inteligencia	1	1.1	1	100
Ética	1	1.1	0	0
Creatividad	1	1.1	1	100
Vocación	1	1.1	0	0
Adaptación a situaciones nuevas	1	1.1	1	100
	88	100	40	

Deficiencias. Se obtuvieron 21 tipos de respuesta. El 18.4% (16/88) de encuestados consideró “Falta de experiencia práctica” la deficiencia más frecuente, de ellos 25% (4/16) son empleadores de Sanmarquinos, y 75 % (12/16) no lo son. El 17.2% (15/88) respondió “Falta de conocimientos sobre administración empresarial”; 40% (6/15) de los cuales son empleadores de Sanmarquinos. El

12.6% (11/88) respondió “Falta de sencillez”, de las cuales 36.36% (4/11) son empleadores de Sanmarquinos. El 9.2% (8/88) respondió “Falta de habilidades interpersonales”, de los cuales 62.5% (5/8) son empleadores de Sanmarquinos. Un 6.9% (6/88) de los encuestados respondió “Falta de conocimientos de marketing personal y empresarial” y “Falta de especialización” respectivamente; el 50% (3/6) de los encuestados en cada caso son empleadores de Sanmarquinos. El 3.4% (3/88) de encuestados respondió “Falta de emprendimiento” y otro 3.4% (3/88) respondió “Prefieren trabajo de oficina”; de ellos, 33.33% (1/3) de encuestados en cada grupo son empleadores de Sanmarquinos. El 3.4% (3/88) encuestados respondió “Falta de convicción”; de los cuales 66.67% (2/3) son empleadores de Sanmarquinos. El 2.3% (2/88) encuestados respondió “Deficiencia en el manejo de equipos y tecnologías”, ambos son empleadores de Sanmarquinos. El 2.3% (2/88) de los encuestados respondió “Falta de conocimientos de producción animal” y otro 2.3% “Falta de visión empresarial”; el 50 % (1/1) para cada grupo son empleadores de Sanmarquinos. El 2.3% (2/88) de los encuestados respondió “Falta de conocimientos e interés en salud pública”, ninguno es empleador de Sanmarquinos. El 1.14% (1/88) respondió “Falta de innovación”, “Conocimientos teóricos insuficientes”, “Falta de actualización”, “Formación académica desigual”, “Falta de compromiso con la empresa”, “Falta de profesionalismo”, “Falta de liderazgo” y “Formación académica mala” respectivamente; de ellos solo el último mencionado no es empleador de Sanmarquinos (Cuadro 11).

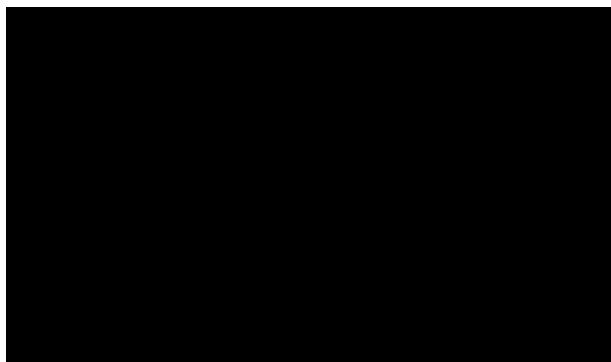
Cuadro 11. Deficiencias de los de los egresados de FMV-UNMSM. Opinión todos los encuestados (Encuestados) y de los encuestados empleadores de egresados de FMV-UNMSM (Empleadores)

Deficiencia	Encuestados	%	Empleadores	%
Experiencia práctica	16	18.4	4	25
Administración empresarial	15	17.2	6	40
Sencillez	11	12.6	4	36.4
Habilidades interpersonales	8	9.2	5	62.5
Marketing personal y empresarial	6	6.9	3	50
Especialización	6	6.9	3	50
Emprendimiento	3	3.4	1	33.3
Prefieren trabajo de oficina	3	3.4	1	33.3
Convicción	3	3.4	2	66.7
Manejo de equipos y tecnologías	2	2.3	2	100
Conocimientos producción animal	2	2.3	1	50
Conocimientos e interés en salud pública	2	2.3	0	0
Visión empresarial	2	2.3	1	50
Innovación	1	1.1	1	100
Formación académica mala	1	1.1	0	0
Conocimientos teóricos	1	1.1	1	100
Aprendizaje e investigación constantes	1	1.1	1	100
Formación académica desigual	1	1.1	1	100
Compromiso con la empresa	1	1.1	1	100
Profesionalismo	1	1.1	1	100
Liderazgo	1	1.1	1	100
	87	100	40	

Clasificación de los encuestados

Sector al que pertenece la empresa. De acuerdo al rubro al que pertenece la empresa en el que trabaja el encuestado, se clasificaron en seis sectores. El 50% (44) de empresas pertenecen al sector Consultorio veterinario. El 25% (22) de muestras pertenecen al sector Comercializador. El 10.23% (9) de muestras pertenecieron al sector de Organismos públicos. El 10.23% (9) de encuestas pertenecieron al sector de Producción agropecuaria y 2.27% (2) al sector Prestadora de servicios. Finalmente, un 2.27% (2) fueron del sector Laboratorios de diagnóstico animal (Cuadro 12).

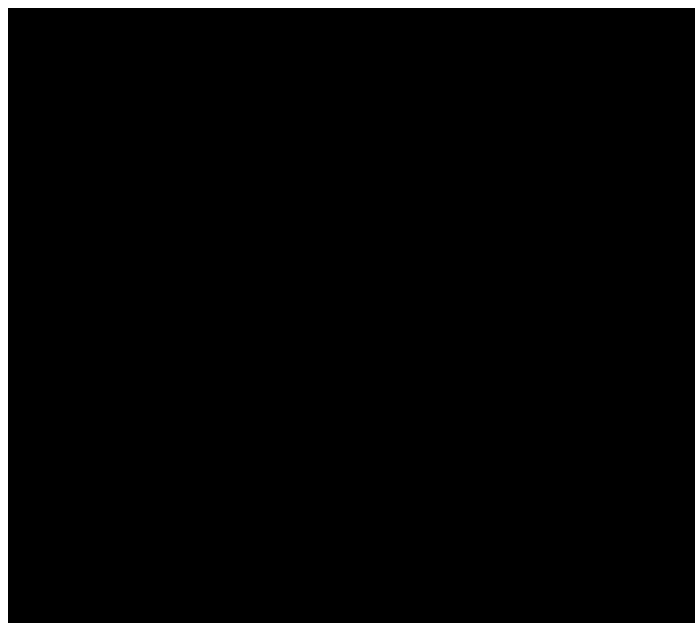
Cuadro 12. Clasificación de los encuestados de acuerdo al sector al que pertenecen las empresas



Profesión del encuestado y universidad de la que egresó. De los 88 encuestados, el 73.86% (65) son Médico veterinario; 10.23% (9) son Médico veterinario zootecnista, 9.09% (8) son Ingeniero zootecnista, 4.54% (4) son Administrador de empresas y los 4.54% (4) restantes son Contador, Ingeniero industrial, Economista y Técnico de laboratorio de análisis clínico. De los 88 encuestados, el 48,86% (43) son egresados de la FMV-UNMSM y 51.14% (45) son egresados de otras universidades; siendo, el 10.23% (9) egresados de la Universidad Alas Peruanas, 10.23% (9) de la Universidad San Luís Gonzaga de Ica, 7.95% (7) de la Universidad Nacional Agraria La Molina, 4.54% (4) de la Universidad de Lima, 4.54% (4) de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, 2.27% (2) de la Universidad Católica Santa María de Arequipa, 2.27% (2) de la Universidad de Cajamarca, 2.27% (2) de la Universidad San Martín de Porres, 1.14% (1) de la Universidad Ricardo Palma, 1.14% (1) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 1.14% (1) de la Universidad de Huánuco, 1.14% (1) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, 1.14% (1) de la Universidad de la Plata- Argentina y 1.14% (1) de la Universidad Oregon State.

De los 44 encuestados del sector Consultorio veterinario, el 61.36% (27) son egresados de FMV-UNMSM y 38.64% (17) son de otra universidad. De los 22 encuestados del sector Comercializador, el 50% (11) son egresados de FMV-UNMSM y 50% son de otra universidad. En el sector Organismo público, 44.44% (4) de encuestados son egresados de FMV-UNMSM y 55.6% (5) son de otra universidad. En el sector Producción agropecuaria 11.11% (1) son egresados de FMV-UNMSM y 88.89% (8) son de otra universidad. En el sector Laboratorio de diagnóstico animal y Prestadora de servicios, 100% de encuestados pertenecen a otra universidad (Cuadro 13).

Cuadro 13. Clasificación de los encuestados de acuerdo al sector al que pertenece la empresa y universidad de la cual egresaron



Cargo dentro de la empresa. De los 88 encuestados, el 45.45% (40) son dueños de empresa, 29.54% (26) son jefes de área, 23.86% (21) son gerentes y 1.14% (1) es ejecutivo de ventas. Por otra parte, de los 43 egresados de FMV-UNMSM, el 53.49% (23) son dueños de empresas, 13.95% (6) son gerentes y 32.56% (14) son jefes de área; Mientras que de los 45 encuestados egresados de otras universidades, el 37.78% (17), 33.33% (15), 26.66% (12) y 2.22% (1), son dueños de empresa, gerentes, jefes de área y ejecutivo de ventas, respectivamente (Cuadro 14).

Cuadro 14. Clasificación de los encuestados, de acuerdo al cargo que ocupan dentro de la empresa y universidad de la cual egresaron

Cargo	Universidad		Total
	UNMSM	Otra	
Dueño	23	17	40
Gerente	6	15	21
Jefe depto.	14	12	26
Ejecutivo Ventas	0	1	1
Total	43	45	88

En lo que respecta al sector Consultorio veterinario; de los 27 encuestados egresados de la FMV-UNMSM, 20 son dueños de empresa, 3 gerentes y 4 jefes de área; mientras que de los 17 encuestados egresados de otra universidad diferente de la UNMSM, 12 son dueños de empresa, 4 gerentes y 1 jefe de área. En el sector Comercializador, de los 11 encuestados egresados de FMV-UNMSM, 3 son dueños de empresa, 2 gerentes y 6 jefes de área; Mientras que de los 11 encuestados egresados de otra universidad, 3 son dueños de empresa, 5 gerentes, 2 jefes de área y 1 ejecutivo de ventas. En el sector Laboratorio de diagnóstico, los 2 encuestados son egresados de otra universidad; 1 dueño de empresa y 1 gerente. En el sector Organismo público, los 4 encuestados egresados de FMV-UNMSM y los 5 de otras universidades son jefes de área. En el sector Empresa prestadora de servicios, los 2 encuestados son egresados de otra universidad y son jefes de área. En el sector Producción agropecuaria, el único encuestado egresado de FMV-UNMSM es gerente de empresa, mientras que los 8 encuestados egresados de otras universidades son 1 dueño de empresa, 5 gerentes y 2 jefes de área (Cuadro 15).

Cuadro 15. Clasificación de los encuestados de acuerdo a: universidad de la cual egresaron, sector al que pertenece la empresa y cargo que ocupan en la empresa

Cargo	Sector y Universidad												Total
	Consultorios veterinarios		Comercializadoras		Laboratorios diagnóstico		Organismos públicos		Prestadoras servicios		Producción agropecuaria		
	UNMSM	Otra	UNMSM	Otra	UNMSM	Otra	UNMSM	Otra	UNMSM	Otra	UNMSM	Otra	
Dueño	20	12	3	3	-	1	-	-	-	-	-	1	40
Gerente	3	4	2	5	-	1	-	-	-	-	1	5	21
Jefe área	4	1	6	2	-	-	4	5	-	-	-	2	26
Ejecutivo ventas	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1
Total	27	17	11	11	0	2	4	5	0	2	1	8	88

Número de Veterinarios trabajando en cada empresa

De todas las empresas encuestadas, 70 tienen por lo menos a un veterinario Sanmarquino y 18 no tienen a ninguno trabajando en ellas. Los veterinarios tienen un rango de año de egreso que va desde el 1966 al 2007. La empresa en la que trabajan la mayor cantidad de veterinarios, de todas las encuestadas fue el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (S.E.N.A.S.A.); por lo tanto el sector Organismo público aparece como el que tiene la mayor cantidad de veterinarios por empresa, pero si se retira esta empresa, el sector en el que se encuentran las empresas que tienen en promedio la mayor cantidad de veterinarios es el de Comercializadoras, con un promedio de 5 a 6 veterinarios empleados por empresa.

V. DISCUSIÓN

Se ha reconocido la necesidad de precisar las competencias genéricas más importantes dentro de cada carrera profesional, y por ello el proyecto Tuning ha elaborado un proceso de consulta a gran escala, en el que han participado empleadores, graduados y personal académico, con el fin de identificar las competencias genéricas más importantes en cada uno de los campos académicos implicados. El proyecto Tuning, así como diversos autores, han puesto de relieve que debería consignarse tiempo y atención al desarrollo de las competencias generales o habilidades transferibles. Este componente está volviéndose cada vez más importante a la hora de preparar bien a los estudiantes de cara a su futuro papel en la sociedad como profesionales y ciudadanos (Tuning, 2006).

Dentro de sus resultados Tuning presentó que los graduados y los empleadores coincidían en opinar que debía prestarse más atención a cierto número de competencias genéricas, si se quería preparar mejor a los estudiantes. La consulta con los grupos interesados debe estar siempre actualizada debido a lo dinámico de nuestra sociedad. Tanto el cambio como la variedad de los contextos requieren comprobar constantemente las demandas sociales de los perfiles profesionales y académicos (Vásquez, 2005). Esto subraya la necesidad de consultar y revisar constantemente la información sobre la adecuación de competencias. Aparte de lo señalado es posible que el lenguaje de las competencias, por cuanto proviene de fuera de la educación pareciera más apropiado para realizar consultas y dialogar con grupos no directamente implicados en la vida académica (Tuning, 2006).

En el estudio realizado por Tuning se identificó como más importantes a competencias académicas típicas (instrumentales) como la “Capacidad de análisis y síntesis” o la “Capacidad de

aprender” y “Capacidad de resolver problemas”. Los graduados y empleadores, cuyas opiniones demostraron encontrarse muy próximas entre sí, pensaban no obstante que otras competencias son también muy importantes a la hora de encontrar trabajo. Entre dichas competencias están por ejemplo la “Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica”, “Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas”, “Preocupación por la calidad”, “Habilidad de gestionar la información”, “Habilidad de trabajar en forma autónoma”, “Capacidad de trabajo en equipo”, “Capacidad de organización y planificación”, “Comunicación oral y escrita” y “Habilidades interpersonales” (Tuning, 2006).

De acuerdo al análisis utilizado en ésta tesis podemos observar que las competencias consideradas más importantes son “Habilidad para toma de decisiones”, “Habilidad para resolver problemas”, “Capacidad de análisis y síntesis”, “Compromiso ético”, “Capacidad de trabajo en equipo”, “Capacidad crítica y autocrítica”, “Motivación de logro”, “Preocupación por la calidad”, “Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica”. Estos datos son de gran importancia puesto que representan cuáles son las competencias genéricas más requeridas por los encuestados y por los puestos de trabajo que estos empleadores brindan para egresados de Medicina Veterinaria.

Al comparar los resultados obtenidos con los del proyecto Tuning Europa tenemos que en el grupo de las competencias instrumentales las competencias más importantes son las mismas en dos casos para ambos trabajos: “Capacidad de análisis y síntesis” y “Capacidad para resolver problemas”. En el grupo de las competencias interpersonales también dos respuestas son iguales: “Capacidad de trabajo en equipo” y “Capacidad de crítica y autocrítica”. En el grupo de las competencias sistémicas, los resultados de la presente tesis comparte tres resultados similares a Tuning Europa: “Preocupación por la calidad”, “Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica” y “Capacidad de aprendizaje y actualización constante” (Tuning, 2006).

Al comparar los resultados del presente estudio con los de Tuning América Latina, se tiene que en el grupo de las competencias instrumentales hay tres coincidencias en las cuatro competencias más importantes: “Habilidad para tomar decisiones”, “Capacidad de resolver problemas” y “Capacidad de análisis y síntesis”. El resultado de las tres competencias interpersonales más importantes es igual para los dos trabajos, en tipo y orden de importancia: “Compromiso ético”, segundo “Capacidad de trabajo en equipo” y tercero “Capacidad crítica y autocrítica”. En el grupo de las sistémicas existe similitud en las tres competencias más importantes, salvo en la primera que no se encontraba en la lista del Proyecto Tuning Latinoamérica: “Preocupación por la calidad” (segunda para la presente tesis),

“Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica” y “Capacidad de aprendizaje y actualización constante” (Tuning América Latina, 2007).

Las competencias que adquirieron los mayor puntajes con respecto al nivel alcanzado por los egresados de FMV-UNMSM fueron en dos casos consideradas las más importantes en sus respectivas categorías en la priorización por importancia, este fue el caso de “Compromiso ético” y “Motivación de logro”. “Conocimientos generales de la profesión” fue la cuarta en importancia de su categoría. Con respecto a las competencias que resultaron con menor nivel de consecución por los egresados de la FMV-UNMSM, para las instrumentales fue “Capacidad de comunicación en un segundo idioma”, siendo esta también la última de importancia en su categoría; en el grupo de las interpersonales la menos desarrollada, “Capacidad crítica y autocrítica”, fue la tercera en priorización por importancia de este grupo, es decir que debe ser reforzado su desarrollo; entre las sistémicas la menos desarrollada fue “Liderazgo”, siendo octava en la priorización por importancia.

La consulta realizada por Tuning incluyó también dentro de los resultados lo que pensaban los distintos grupos sociales acerca de como creían que estaban actuando las universidades en pos de la consecución de los puntos seleccionados (lista de competencias genéricas). Los resultados para cada universidad que participó en el proceso de consulta, sirvió de referencia para la autoevaluación e implementación de los planes de estudio de las mismas (Tuning, 2006). Es importante destacar que las competencias que resultaron en los primeros lugares de priorización deben ser las que se implementen en mayor medida.

Al observar la comparación entre importancia y nivel alcanzado por las competencias, tenemos que el puntaje promedio con respecto a la importancia de cada competencia es mayor que el puntaje promedio del nivel desarrollado por los egresados de la FMV-UNMSM de las mismas competencias. En conclusión todas las competencias genéricas necesitan ser reforzadas, algunas más que otras. Los resultados permiten ver que competencias presentan la mayor y la menor realización por los egresados.

La importancia de realizar una evaluación externa de los egresados y el nivel en que satisfacen las necesidades del mercado se ha presentado en numerosos trabajos. Walsh y col. en el 2002 señala que las evaluaciones a los programas educativos se están convirtiendo en un requerimiento para la acreditación continua de los mismos. El estudio realizado por Walsh, evaluó el desempeño de los graduados de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad de California, mediante una

encuesta realizada a miembros del mercado laboral veterinario. La mayoría de encuestados consideraba que los egresados de la universidad de California de Medicina Veterinaria estaban satisfaciendo en general las expectativas con respecto a ellos, salvo por algunas carencias en ciertos aspectos. Cerca de un tercio de las respuestas señalaron como las deficiencias más frecuentes la falta de experiencia en ciertos procedimientos clínicos así como de conocimientos de administración y gerencia de negocios veterinarios (Walsh y col, 2002).

En cuanto al nivel de preparación de los egresados de FMV-UNMSM, la mayoría de encuestados de este trabajo consideró que es de “Bueno” a “Muy Bueno” (81.82%) y la cualidad más importante fue el nivel de “Conocimientos teóricos”. En cuanto a la deficiencia que resultó más frecuente fue “Falta de experiencia práctica” y “Falta de conocimientos de administración empresarial”. Los resultados obtenidos muestran similitud con los encontrados por Walsh en el 2002 con respecto a los egresados de la universidad de California, a pesar de haber sido realizado en otro contexto.

Dentro de las deficiencias encontradas, la falta de experiencia práctica se podría mejorar mediante una mayor colaboración entre las facultades y las prácticas privadas. Los periodos de prácticas pre-profesionales actuales podrían modificarse o alargarse, o se podrían establecer programas educativos cooperativos para servir de puente entre la facultad y la práctica privada (Lofstedt, 2003). Diversos estudios han indicado la importancia de la enseñanza de administración de empresas como un medio de mejorar el nivel de ingresos alcanzados por los veterinarios, la calidad del servicio que ellos proveen y ayudar a asegurar el éxito profesional. Por esta razón, la asociación de Administración de Negocios Veterinarios de los Estados Unidos (VBMA-por sus siglas en inglés), está implementando la currícula veterinaria proporcionando educación adicional en temas de negocios, en las escuelas de veterinaria de este país (Kieves, 2007).

La muestra más numerosa que se consideró en ésta tesis fue la del sector Consultorio veterinario debido a que representa la actividad más realizada por los veterinarios en Lima; siendo la actividad Comercializador la que tiene el segundo lugar y por tanto la segunda muestra más numerosa. Lo que sucede en nuestro país no es ajeno a la realidad mundial, tal como lo denuncia Marshall en el 2006 donde señala la falta de participación de los veterinarios en otras áreas de competencia de la Medicina Veterinaria, efecto producido por la creciente demanda de médicos especialistas en animales de compañía (Marshall, 2006). Por otra parte, la Asociación Americana de Medicina Veterinaria (AVMA – por sus siglas en ingles), presenta anualmente un reporte estadístico del mercado veterinario de EE.

UU. de Norteamérica, con la intención de orientar o recomendar la práctica privada a la necesidad del mercado, y de esa manera disminuir la deficiencia de profesionales en áreas tales como la salud pública y el control y la sanidad de alimentos (AVMA, 2007).

El presente estudio utiliza un muestreo no probabilístico, por lo que no podemos generalizar ninguno de los resultados aquí obtenidos, sin embargo, representa una consulta realizada a nivel de empresas líderes del mercado laboral veterinario que contrata constantemente Médicos Veterinarios egresados de nuestra facultad. Es decir la muestra tomada es muy pertinente por cuanto representa individuos que comparten una característica de interés para el estudio (Malhotra y col., 2004). Lo que se ha obtenido es una fuente real y actualizada de las demandas de representantes de la sociedad en la que nos encontramos. Este tipo de estudios, si bien en mayor escala y transformándolo de modo que se pueda realizar un muestreo probabilístico, debería ser aplicado a nivel nacional para conocer la realidad de nuestra profesión a nivel del país y tomar conocimiento de la situación de la profesión y los retos a los que se enfrenta para poder encontrar el camino a la excelencia de la profesión.

VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados, las competencias más importantes fueron “Habilidad para toma de decisiones”, “Compromiso ético” y “Motivación de logro”.

Los resultados de la priorización de competencias genéricas muestran similitud con los de Tuning Europa y Latinoamérica, para algunas de las competencias.

La competencia genérica desarrollada en mayor nivel por los egresados de la Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (FMV-UNMSM) fue “Conocimientos generales de la profesión”.

La competencia genérica desarrollada en menor nivel por los egresados de la FMV-UNMSM fue “Conocimiento de un segundo idioma”.

El 32.5% de los encuestados calificó la preparación profesional de los egresados de la FMV-UNMSM como “Muy Buena” y 50% la calificó de “Buena”.

La cualidad más frecuentemente observada en los egresados de la FMV-UNMSM fue la “Amplitud de conocimientos teóricos de la profesión”. La deficiencia más frecuente fue la “Falta de experiencia práctica”.

El 84.09% de los encuestados son Médicos Veterinarios. El 66.15% de estos son egresados de la FMV-UNMSM.

VII. RECOMENDACIONES

La Facultad de Medicina Veterinaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (FMV-UNMSM) debe realizar procesos de consulta oficial en forma periódica cada 5 años como mínimo. Estos procesos deben incluir la consulta a egresados, académicos, empleadores, estudiantes y usuarios de la comunidad. La información obtenida en los procesos de consulta permitirá la actualización del plan curricular en favor de elevar la calidad de la enseñanza impartida.

Se debe difundir la importancia de la enseñanza y adquisición de las competencias genéricas en la universidad entre los estudiantes como entre los profesores, como un paso primordial en el proceso de inclusión de las mismas en el plan curricular.

La FMV-UNMSM debe iniciar las medidas necesarias para la inclusión de las competencias genéricas en la formación profesional impartida en la facultad. Estas pueden estar dirigidas a la capacitación de profesores de la facultad en técnicas de pedagogía que permitan incrementar las competencias genéricas o bien a la instalación de cursos que traten de manera específica la adquisición de competencias genéricas.

VIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

1. [AVMA] American Veterinary Medical Association. 2007. Reporte anual de investigación estadística del mercado veterinario. Washington: AVMA. 1p.
2. Chou, L. 2007. Caracterización de sistemas productivos pecuarios en villas rurales de Tumbes. Tesis de Médico Veterinario. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 56 p.
3. Corominas, E.; Tesouro, M.; Capell, D.; Teixido, J.; Pelach, J.; Cortada, R. 2006. Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*. 341: 301-336.
4. Corominas, E. 2001. Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación* 325: 299-321.
5. Consejo Nacional de Colegios Veterinarios de España. 1994. La veterinaria y los veterinarios ante el año 2000. 1ª edición. Madrid: Editorial Central Hispano. 250p.
6. Davidson, H. 2005. Selection methods and criteria for choosing veterinary interns. *Journal American Veterinary Medical Association (JAVMA)* 227 (1): 55-60.
7. De Miguel, M. 2003. Calidad de la enseñanza universitaria y desarrollo profesional del profesorado. *Revista de Educación* 331: 13-34.

8. Doherty, M; Jones, B. 2006. Undergraduate veterinary education at University College Dublin: a time of change. *Journal of Veterinary Medical Education (JVME)* 33(2): 214-216.
9. Echevarría, B. 2002. Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de investigación educativa* 20 (1): 7-46.
10. [EEES] Espacio Europeo de la Enseñanza Superior. 1999. Declaración conjunta de los ministros europeos de educación reunidos en Boloña el 19 de junio de 1999. Boloña: Espacio Europeo de Educación Superior. 6 p.
11. Evequoz, G; Rossi, E; Chardon, N; Freud, Z; Munari, A. 2003. Competencias claves: un dispositivo de evaluación para la identificación de las competencias claves. 1ª edición. Ginebra-Suiza: Imprenta Ginebresa SA. Universidad de Ginebra, Oficina de Orientación y de Formación Profesional (OOF). 56p.
12. Expert Choice®. 2007. Manual de uso del programa Expert choice 11.
13. Heath, T; Mills, J. 2000. Criteria used by employers to select new graduate employees. *Australian Veterinary Journal* 78 (5): 312-316.
14. Kieves, N. R; Roark, A.W; Sparks, T. K. 2007. Business education in veterinary schools: the potential role of the Veterinary Business Management Association. *Journal of Veterinary Medical Education (JVME)* 34 (5): p 678-82.
15. Lofstedt, J. 2003. Confidence and competence of recent veterinary graduates — Is there a problem? *Canadian Veterinary Journal (Can Vet J)* 44 (5): 359-360.
16. Malhotra, N; Dávila, J; Quintanar, E; Magda, E. 2004. Investigación de mercados. 1ª edición. Madrid- España: Editorial Pearson. p: 321-324.
17. Marshall, J; Smith, R; Watts, C. 2006. Global veterinary opportunities and responsibilities: some recent graduate's perspectives. *Journal of Veterinary Medical Education (JVME)* 33 (3): p 416, 417.

18. Marzo, M; Pedraja, M; Rivera, P. 2006. Análisis de las demandas del mercado de trabajo español a los universitarios. Revista: Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro. Universidad de Zaragoza. España: 3522-3537.
19. McLoughlin, C; Luca, J. 2002. Keeping an anchor watch: industry partnerships a basis for learning. En: Conference ASCILITE 2002. Auckland-New Zealand: UNITEC.
20. Mora, J. 2003. Competencias y empleo de los jóvenes graduados universitarios. Revista de Educación. 330: 157-170
21. Ozen, A; Kalin, R; Atil, E; Yerlikaya, H; Seker, I; Cetinkaya, B. 2004. Evaluating the curriculum of the Veterinary School of Firat University in terms of professional and technical skills. Journal of Veterinary Medical Education (JVME) 31 (3): 281.
22. [Tuning] Tunig Educational Structures Europe. 2006. Una introducción a Tuning Educational Structures en Europa. Universidad de Deusto España, Universidad de Groningen Países Bajos. 96p.
23. [Tuning América Latina] Tuning América Latina. 2007. Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe Final-Proyecto Tuning América Latina. Universidad de Deusto-España. 432 p.
24. Ramos, T; Vallenas, A; Fernández, S. 1996. Historia de la Facultad de Medicina Veterinaria. 1ª edición. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. p 117-131.
25. San Martín, F. 2003. Homologación de planes de estudio de la carrera de Medicina Veterinaria en Latinoamérica. Revista de Investigación Veterinaria Perú (RIVEP) 14 (2): 178-180.
26. Tobón, S. 2004. Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 1a edición. Bogotá Colombia: Ecoe Ediciones. p 39-71.
27. [UNESCO] Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1996. La educación encierra un tesoro. Barcelona: Informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI. p 44.

28. [UNAM] Universidad Nacional Autónoma de México. 2006. Encuesta para empleadores de egresados de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAM. México: UNAM. 4 p.
29. Universidad de Barcelona. 2003. Barcelona: Competencias profesionales, análisis conceptual y aplicación profesional. Departamento de métodos de investigación y diagnóstico en educación. [Internet], [9 Enero 2008]. Disponible en: http://es.geocities.com/seperop/docs/A_Aneas.PDF
30. [UNMSM] Manual de Normas y Procedimientos FMV-UNMSM. 2005. Lima: UNMSM. p 25.
31. Vázquez, D. 2005. La validez de la evaluación de los programas de educación superior: requisito para su internacionalización. *Revista Iberoamericana de Educación* 35 (6): 1-10.
32. Vidal, I. 2002. Tipos de encuestas y diseños de investigación. 1ra edición. Pamplona-España: Editorial Universidad de Navarra-Colección Ciencias Sociales. 243 p.
33. Walsh, D; Osburn, B; Christopher, M. 2002. Defining the attributes expected of graduating veterinary medical students. Part 2: external evaluation and outcomes assessment. *Journal of Veterinary Medical Education (JVME)* 29 (1): 36-42.
34. Walsh, D; Osburn, B; Christopher, M. 2001. Defining the attributes expected of graduating veterinary medical students. *Journal American Veterinary Medical Association (JAVMA)* 219 (10): 1358-1365.

IX. APÉNDICE

Apéndice 1. Cuestionario

Cuestionario

1. _____
Apellido paterno Apellido materno Nombre(s)

2. Profesión o Título Académico:

3. Universidad de la que egresó:

4. Nombre de la empresa u organización:

5. Sector al que pertenece la empresa:
 - a. Producción agropecuaria ()
 - b. Organismo público ()
 - c. Consultorio veterinario ()
 - d. Comercializadora ()
 - e. Consultoría ()
 - f. Industria farmacéutica ()
 - g. Otro (especificar): _____

6. Cargo del encuestado dentro de la organización:

a. Jefe departamento ()

b. Gerente ()

c. Dueño de empresa ()

d. Otro (especificar): _____

7. Número de Veterinarios empleados:

7.1. Número de Veterinarios, egresados de San Marcos, empleados por UD:

7.2. En qué año (s) egresaron:

8. Hace cuanto tiempo fueron contratados:

a. Menos de 1 año.

b. De 1 a 5 años.

c. Más de 5 años.

9. ¿Cuál considera Ud. Que es el nivel de preparación de los egresados de la UNMSM-FMV (para trabajar en su compañía)?

a. Excelente

b. Muy bueno

c. Bueno

d. Regular

e. Malo

10. ¿Cuál considera que es la cualidad más importante en el desempeño de los egresados de Medicina Veterinaria de la UNMSM?

11. ¿Cuál considera que es la deficiencia más importante en el desempeño de los egresados de Medicina Veterinaria de la UNMSM?

12. Para cada una de las competencias listadas a continuación, por favor estime, en su opinión:
 -la **IMPORTANCIA** de la competencia, para trabajar en su organización. Utilice la siguiente escala: 1 = ninguna; 2 = débil; 3 = considerable; 4 = fuerte.

-el **NIVEL** en el que estas competencias son desarrolladas por los egresados de la UNMSM-FMV. Utilice la siguiente escala: 1 =ninguno, 2 = poco, 3 = considerable y 4 =excelente.

El espacio en blanco puede ser usado para indicar cualquier otra habilidad o competencia que Ud. considere importante pero que no aparece en la lista.

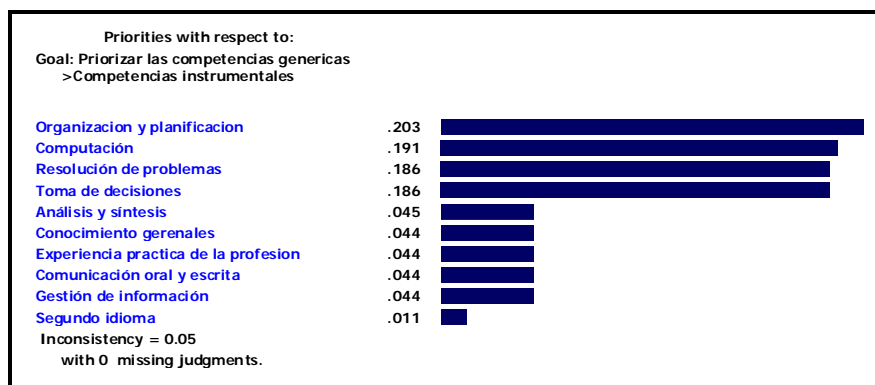
COMPETENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DESARROLLADO EN UNMSM-FMV
1.Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 2 3 4	1 2 3 4
2.Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1 2 3 4	1 2 3 4
3.Capacidad de organización y planificación	1 2 3 4	1 2 3 4
4.Conocimientos generales de la profesión	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Instrucción y experiencia práctica de la profesión	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Conocimiento de un segundo idioma	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Capacidad de investigación	1 2 3 4	1 2 3 4

10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1	2	3	4	1	2	3	4
11. Habilidades en el manejo de información (buscar, coleccionar y analizar información procedente de diversas fuentes)	1	2	3	4	1	2	3	4
12. Capacidad crítica y autocrítica	1	2	3	4	1	2	3	4
13. Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas	1	2	3	4	1	2	3	4
14. Creatividad (capacidad de generar nuevas ideas)	1	2	3	4	1	2	3	4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1	2	3	4	1	2	3	4
16. Habilidad para tomar decisiones	1	2	3	4	1	2	3	4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1	2	3	4	1	2	3	4
18. Habilidades interpersonales	1	2	3	4	1	2	3	4
19. Liderazgo	1	2	3	4	1	2	3	4
20. Habilidad de comunicación con expertos de otras áreas	1	2	3	4	1	2	3	4
21. Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios	1	2	3	4	1	2	3	4
22. Apreciación y respeto por la diversidad cultural	1	2	3	4	1	2	3	4
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1	2	3	4	1	2	3	4
24. Compromiso con su medio socio-cultural	1	2	3	4	1	2	3	4

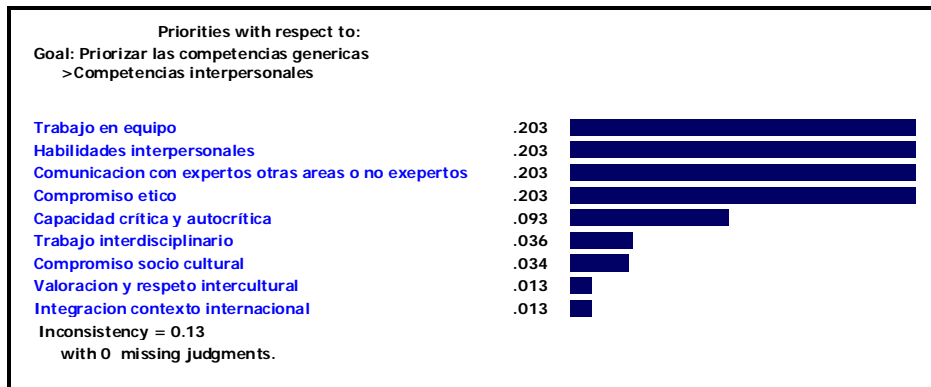
25. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1	2	3	4	1	2	3	4
26. Capacidad para formular, diseñar y administrar proyectos	1	2	3	4	1	2	3	4
27. Iniciativa y espíritu emprendedor	1	2	3	4	1	2	3	4
28. Compromiso ético	1	2	3	4	1	2	3	4
29. Preocupación con la calidad	1	2	3	4	1	2	3	4
30. Motivación de logro, deseo de triunfar profesionalmente	1	2	3	4	1	2	3	4
31. Compromiso con la conservación del medio ambiente	1	2	3	4	1	2	3	4
32.....								

A continuación se presenta la priorización de las competencias genéricas para cada rubro del mercado laboral veterinario.

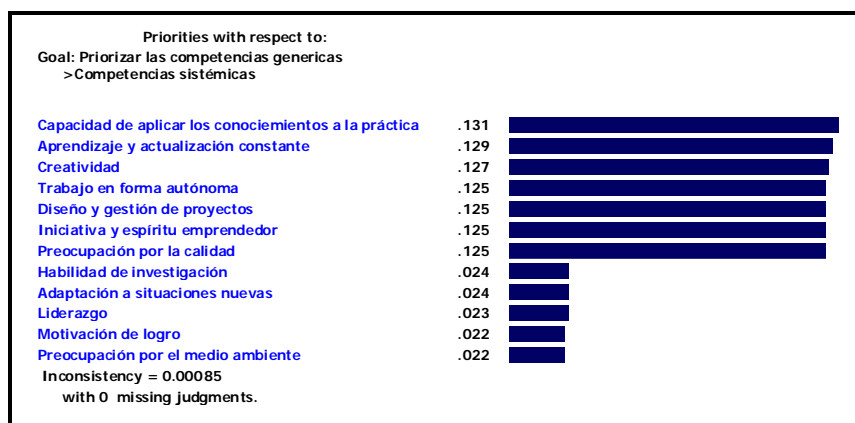
Apéndice 2. Priorización competencias instrumentales (sector Laboratorios diagnóstico)



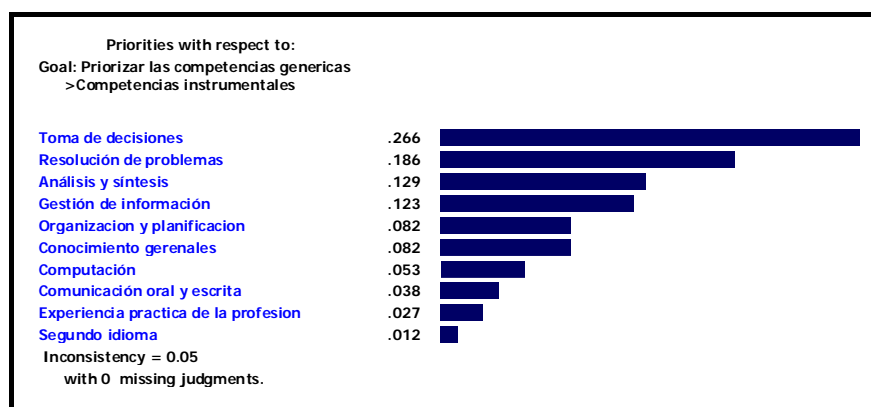
Apéndice 3. Priorización competencias interpersonales (sector Laboratorios diagnóstico)



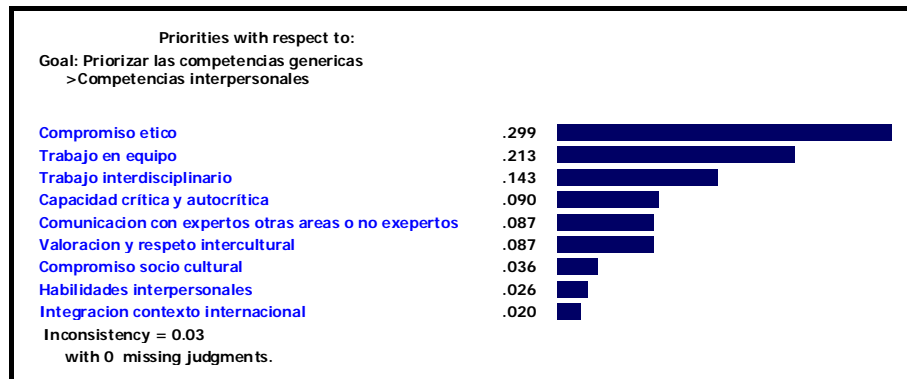
Apéndice 4. Priorización competencias sistémicas (sector Laboratorios diagnóstico)



Apéndice 5. Priorización competencias instrumentales (sector Empresas producción agropecuaria)



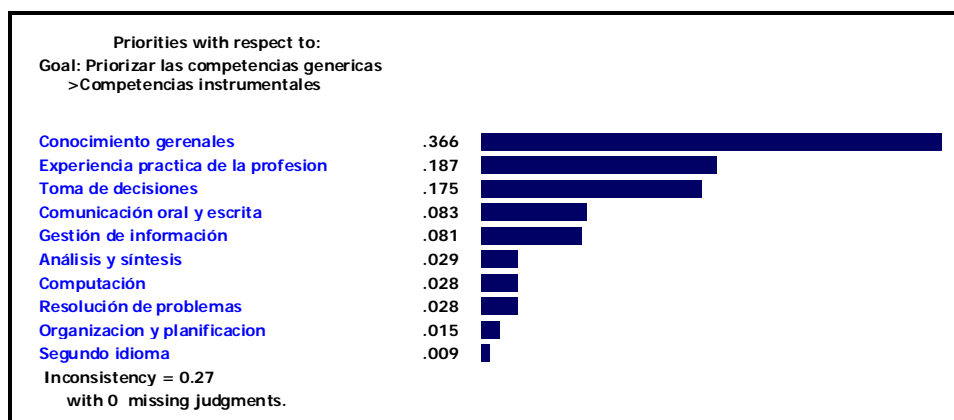
Apéndice 6. Priorización competencias interpersonales (sector Empresas producción agropecuaria)



Apéndice 7. Priorización competencias sistémicas (sector Empresas producción agropecuaria)



Apéndice 8. Priorización competencias instrumentales (sector Empresas beneficio animal)



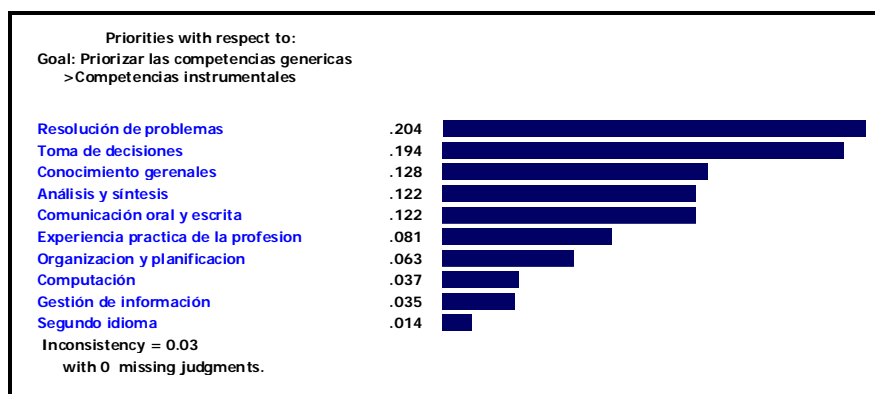
Apéndice 9. Priorización competencias interpersonales (sector Empresas beneficio animal)



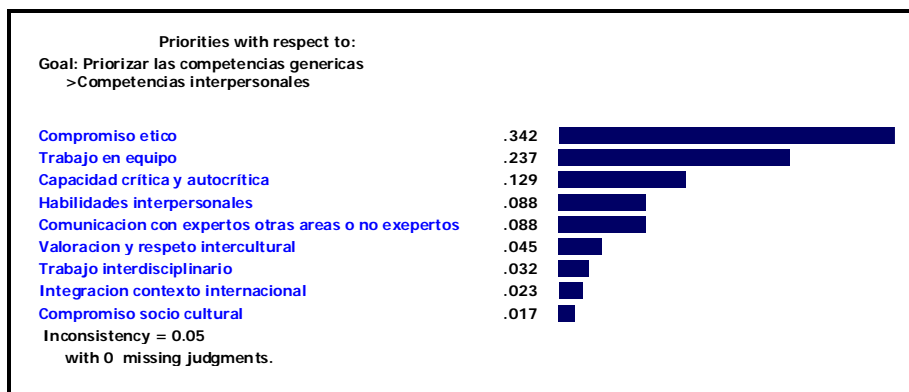
Apéndice 10. Priorización competencias sistémicas (sector Empresas beneficio animal)



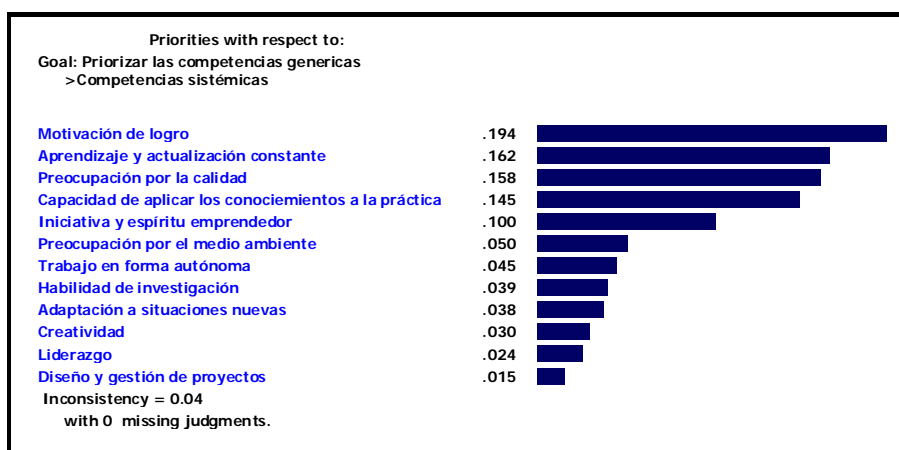
Apéndice 11. Priorización competencias instrumentales (sector Consultorios veterinarios)



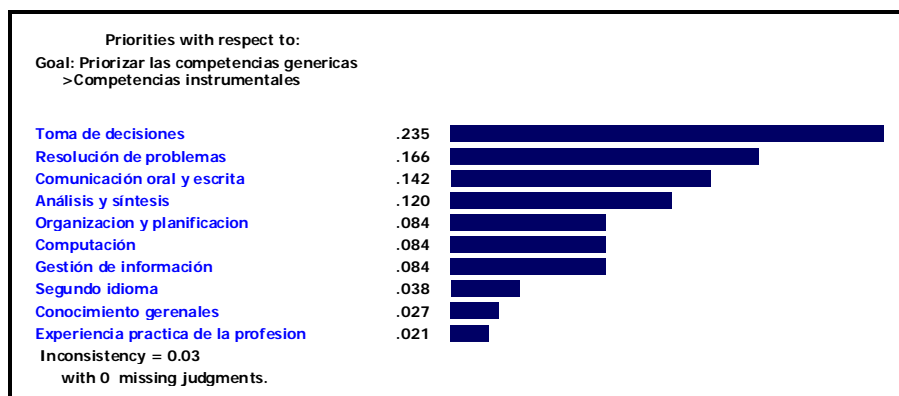
Apéndice 12. Priorización competencias interpersonales (sector Consultorios veterinarios)



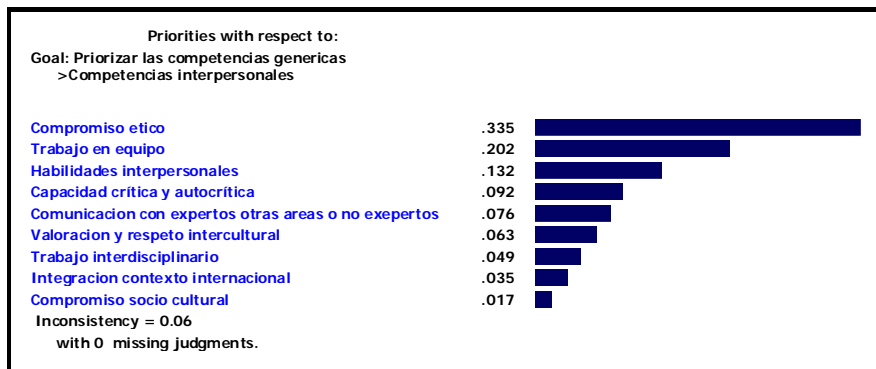
Apéndice 13. Priorización competencias sistémicas (sector Consultorios veterinarios)



Apéndice 14. Priorización competencias instrumentales (sector Comercializadoras)



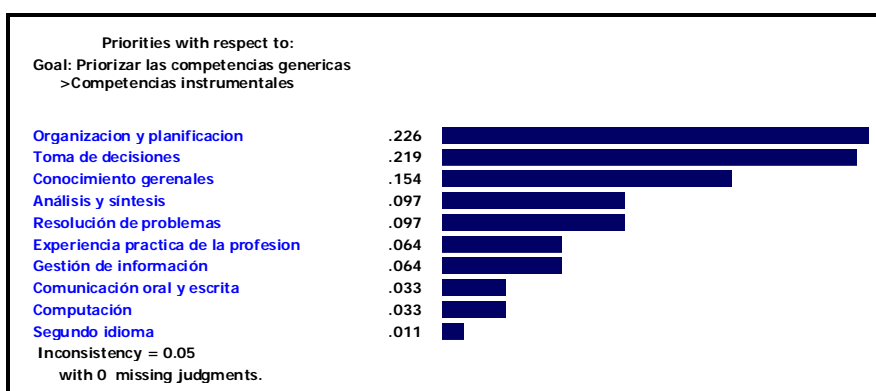
Apéndice 15. Priorización competencias interpersonales (sector Comercializadoras)



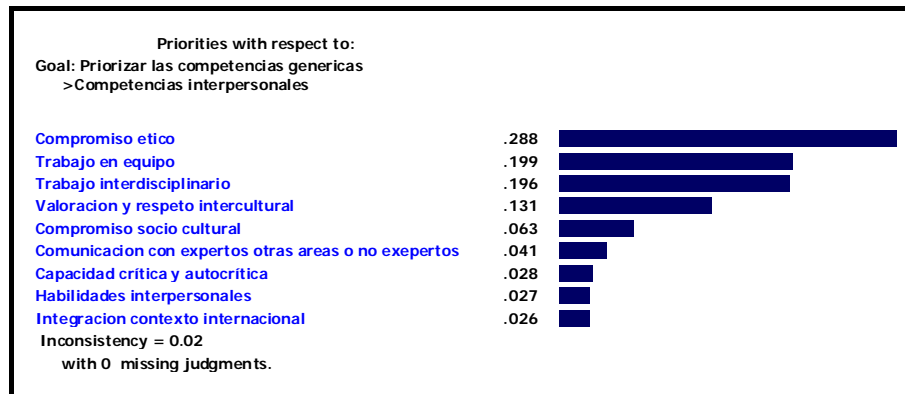
Apéndice 16. Priorización competencias sistémicas (sector Comercializadoras)



Apéndice 17. Priorización competencias instrumentales (sector Público)



Apéndice 18. Priorización competencias interpersonales (sector Público)



Apéndice 19. Priorización competencias sistémicas (sector Público)

