

Congruencia entre los requisitos del empleador y la experiencia laboral de los optometristas egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México

Congruence between requirements of employers and the work experience of optometry graduates from the Universidad Nacional Autónoma de México

MYRNA MIRIAM VALERA MOTA* ✉
MÓNICA IRENE BARRIOS ROLDÁN**
JESÚS ALEJANDRO GARCÍA HERNÁNDEZ**
MÓNICA ISABEL LUNA CASILLAS**
DANIELA BERNAL ROJANO**

Recibido: 09-11-2017 / Aceptado: 11-03-2017

RESUMEN

Objetivo: asociar los requerimientos del empleador y la experiencia laboral de los egresados. *Métodos:* mediante el esquema básico para estudios de egresados de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), se realizaron dos encuestas adaptadas a los egresados de la carrera de optometría y a sus empleadores. *Resultados:* el 80 % de los empleadores solicita título profesional; sin embargo, solo el 50 % de los egresados entrevistados se encuentra titulado, los sueldos mensuales percibidos son en promedio de 11.500 pesos mexicanos y existe gran exigencia de ventas y de competencias específicas, así como poca en dominar otro idioma. Estos son los egresados que se encuentran satisfechos con el reconocimiento profesional y con el sueldo, además de laborar de forma independiente. *Conclusión:* existe relación en las respuestas tanto de los egresados como de los empleadores con respecto a los salarios; se concluye que se encuentran por debajo de la media del profesionista mexicano. Para que exista satisfacción con el reconocimiento profesional y el salario, los optometristas deben de estar por arriba de la media del salario, además de tener consulta privada, la cual aumenta su ingreso mensual; estos egresados son los que estudiaron más recientemente la licenciatura. Así, se concluye que mientras más nuevo sea el plan de estudios, se obtienen mejores competencias para la inserción laboral.

Palabras clave: egresados, empleadores, experiencia laboral, competencias laborales.

* Doctora en Educación y Licenciada en Optometría. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Universidad Nacional Autónoma de México, México. ✉ valeramota@gmail.com.

** Pasante de Servicio Social. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Cómo citar este artículo: Valera Mota MM, Barrios Roldán MI, García Hernández JA, Luna Casillas MI, Bernal Rojano D. Congruencia entre los requisitos del empleador y la experiencia laboral de los optometristas egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Cienc Tecnol Salud Vis Ocul*. 2018;16(1):33-41. doi: <https://doi.org/10.19052/sv.5069>

ABSTRACT

Objective: To compare requirements of employers and the work experience of graduates. **Methods:** Using the basic model for the study of graduates proposed by the National Association of Universities and Higher Education Institutions (ANUIES), two surveys were conducted, specifically adapted for optometry graduates and their employers. **Results:** 80% of employers request a professional degree; however, only 50% of the surveyed graduates have completed their degree. Monthly salaries are an average of 11,500 pesos and there is a great demand for sales and other specific skills, but not for competence in another language. Graduates with these characteristics are satisfied with their professional recognition and salary, in addition to working independently. **Conclusion:** There is a concordance between the responses of graduates and employers with respect to salary; both agree that salaries are below the average salary of professionals in Mexico. In order to be satisfied with their professional recognition and salary, optometrists must have an above-average salary, in addition to having a private practice, which increases their monthly income; these graduates are those who pursued their degree in recent years. Thus, it is concluded that with more recent study plans, better competencies are achieved for labor insertion.

Keywords: graduates, employers, work experience, job skills.

INTRODUCCIÓN

Se ha producido una renovación en el sistema laboral en servicios de salud, debido a la demanda de nuevas necesidades y competencias. Así, la formación educativa toma un papel principal en este aspecto, lo que hace necesario conocer desde el inicio la realidad laboral y la orientación hacia la mejora del desarrollo de competencias laborales; aunado a esto, los programas educativos de todo el mundo se preocupan por producir nuevos conocimientos continuamente para facilitar la incorporación de sus egresados al mercado laboral, por lo que indican que debe haber una vinculación entre la educación superior y el aparato productivo (1-5). El aprendizaje basado en competencias surgió en la Unión Europea como una iniciativa de las universidades; estas competencias se hicieron necesarias para integrarse con éxito al mundo laboral, tras considerar a la empleabilidad como una medida de calidad de la educación superior (6-9). Por ello, es fundamental desarrollar estudios que evalúen la calidad formativa del docente y las exigencias y demandas del mercado laboral, para actualizarse y realizar los cambios necesarios a través del diseño de nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje, lo que proporciona a los egresados la capacidad de llevar a cabo un correcto desempeño con sus conocimientos, habilidades y destrezas, así como facilita su inserción rápida en el mercado laboral (10-12).

Uno de los objetivos de la formación profesional debe ser desarrollar competencias de carácter general, pero integral, no solo en conocimientos, sino en capacidades y destrezas, con una cierta probabilidad de resultar duraderas y de proporcionar una base idónea para la formación continua (1,6,10,13-17). Diferentes estudios demuestran que los egresados del nivel superior no utilizan su potencial académico y las habilidades adquiridas, ya que los trabajos no requieren el grado universitario; además, debido al incremento de egresados y la demanda laboral, es frecuente que algunos profesionistas ocupen cargos en los que no se requiere un nivel escolar o de conocimientos (18). En general, los egresados consideran que el nivel académico adquirido es inferior al requerido por el empleador, con la única excepción de los “conocimientos generales básicos”. Así mismo, califican como debilidad la no capacitación en el “diseño de proyectos” e “iniciativa-emprendimiento”; la “expresión oral y escrita”, al igual que el “conocimiento de una segunda lengua”, usualmente el idioma inglés, son competencias no desarrolladas satisfactoriamente. Dentro de las debilidades que perciben los empleadores, se encuentran las “habilidades para la investigación”, la “gestión de la información” y la “capacidad de crítica y autocrítica” (18,19). Actualmente, el sistema universitario no promueve el crecimiento independiente del estudiante, lo que afecta la posibilidad de aprender a generar el propio co-

nocimiento mediante el desarrollo de proyectos, aprovechar eficientemente el tiempo y llevar a cabo iniciativas propias que puedan ser criticadas y mejoradas por otros, para que finalmente el egresado pueda elegir su vida laboral (autogestionada, industria, investigación), al identificar el tipo de trabajo que le gusta y en el que pueda ser competente. En el proceso de preparación para que puedan ejercer adecuadamente su profesión en este mundo cambiante se deberán modificar las estrategias didácticas, a fin de adaptarlas a las nuevas necesidades profesionales.

El objetivo es obtener las conclusiones necesarias para proponer mecanismos y métodos que permitan apuntalar estos aspectos formativos en nuestras carreras científico-tecnológicas y, de esta forma, comenzar a mejorar estos aspectos débiles y satisfacer las necesidades tanto de egresados como de empleadores (6). Conocer las percepciones de los empleadores contribuye a identificar las competencias que consideran importantes, así como a obtener sugerencias para estrechar la relación con el mundo laboral, incrementar la empleabilidad y mejorar la calidad de la enseñanza universitaria (10,20).

Aun en esta época, la pasividad de los alumnos y la cultura obstaculizan el esfuerzo para desarrollar nuevas competencias. En el caso del optometrista egresado de la Universidad Autónoma de México (UNAM), por ejemplo, a pesar de ser una carrera que se estudia en cuatro años, además de uno de servicio social, en México se sigue viendo como una carrera técnica. Con respecto al desempleo en México, se observa que la tasa bruta de desempleo es del 27% en el caso de los egresados de ciencias, frente al 10% de los egresados de las carreras técnicas (18,21,22); posiblemente, al percibirse la optometría como técnica, tiene amplio campo laboral, porque las carreras técnicas forman a su profesional para el mercado laboral.

Es de gran importancia conocer los criterios que consideran y buscan los empleadores a la hora de contratar. En México, desde hace 10 años, se incrementó el número de egresados, pero la

economía no mejoró, por lo que no se generaron empleos para profesionistas. Un estudio realizado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (23) indica que solo dos terceras partes de los profesionistas se dedican a desarrollar actividades laborales relacionadas con su carrera. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó las cifras para la tasa de desempleo en México de la población económicamente activa (PEA); esta población está integrada por personas de 12 años o más, ocupados o desempleados: el 50% lo conforman los técnicos y profesionales desempleados, entre 24 y 34 años de edad; por lo tanto, dependen de sus padres, lo que provoca que los jóvenes elijan las carreras que mejor paguen. Lo anterior provoca que las universidades ofrezcan carreras con mayor demanda; de esta forma, el país producirá talento humano de acuerdo con los sueldos y salarios, por lo que el tipo de educación necesaria para obtenerlos deja a un lado el modelo económico que mejor convenga a México para el futuro (24). Sin embargo, hay áreas que ofrecen una mayor oportunidad de empleo, pero con menos sueldo (21); en ese sentido, los salarios de los profesionistas de México son mucho más bajos que en otros países — 859 dólares mensuales y hasta 960 con trabajos adicionales (22) —. Por esta razón, los egresados de estudios profesionales siguen viviendo debajo de la línea de la pobreza (25).

ANTECEDENTES

En el 2006, en México se desarrolló un estudio por medio de dos encuestas a egresados: la primera a dos cohortes de diferentes generaciones y la segunda a un grupo de esas dos cohortes que cumplían con el requisito de “encontrar trabajo de manera subordinada”. Este fenómeno genera un “desfase” no solo de conocimientos, sino que también se alteran los salarios con los que se remunera a los profesionistas; de esta manera, los profesionistas que se encuentran en desfase educativo y de conocimientos ganan menos y tienen que buscar un empleo alternativo (18).

En el 2008, se efectuó una investigación que abordó las debilidades de un grupo de egresados en carreras científico-tecnológicas de la Universidad Nacional de Quilmes; se destacaron como competencias con menor fuerza las relacionadas con el desenvolvimiento personal; por otro lado, la comunicación escrita o la falta de aprendizaje de otro idioma son factores fuertemente tomados en cuenta por el empleador. El estudio concluyó que este tipo de conocimientos deberían estar integrados durante la formación de los estudiantes para erradicar estas debilidades cuando sean egresados (6). Al año siguiente, en México, se desarrolló un análisis sobre cómo los empleadores perciben a los egresados de la Licenciatura en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza; la intención del proyecto fue describir los aspectos que pueden contribuir al reforzamiento de información del egresado y a su inserción al mundo laboral. El estudio destacó que el 43,5 % de los empleadores evaluó el desempeño laboral de los egresados como “Muy bueno”: se valoraron con altos porcentajes (arriba del 70 %) los ámbitos de toma de decisiones, técnicas y trabajo en equipo, conocimientos generales, conocimientos especializados, investigación y conocimiento básico en ciencias biomédicas y en sociales (26). En ese mismo año se realizó un estudio (27) para determinar las diversas aptitudes laborales de los psicólogos javerianos en el área práctica: se abordaron los ámbitos clínico, educativo, organizacional y social. Las habilidades requeridas por los empleadores fueron comparadas con las habilidades obtenidas durante su formación, mediante la “Encuesta de competencias del Psicólogo Javeriano”, además de una entrevista. Los dos grupos estaban constituidos por veintidós psicólogos y trece empleadores; así, se resaltaron las diferencias entre las competencias adquiridas por los psicólogos y las solicitadas por los empleadores, solo hubo similitud respecto a la percepción que tenían ambos grupos sobre los psicólogos egresados. Otro estudio (28), también desarrollado en el 2009, analizó las competencias del egresado de la carrera de Enfermería de la Universidad de los Andes respecto a las competencias que le interesan al sector laboral, mediante dos

cuestionarios para setenta egresados y diez empleadores supervisores. En ambos grupos se resaltó que la formación se inclina más a la teoría que a la práctica; sin embargo, más de la mitad de los egresados (59 %) destacó que los conocimientos adquiridos son moderadamente suficientes para la aplicación de los diversos procesos relacionados con los ámbitos de salud primaria.

De vuelta a estudios mexicanos, Vázquez (29) se encargó de identificar los conocimientos de los pasantes en las carreras de Enfermería, Medicina y Odontología para poder ejercer satisfactoriamente su profesión. Este análisis se realizó mediante la revisión de los puntajes obtenidos por los egresados de las tres carreras en el Examen General para el Egresado, durante el periodo 2006-2008. De esta manera, se evaluaron las calificaciones de 39.824 egresados de las tres licenciaturas, de las cuales el 32,25 % (12.845 egresados) no contaban con la calificación para asegurar el conocimiento mínimo para ejercer su profesión y ya se encontraban desempeñándose en el ámbito laboral.

En el 2013, Gallego y Mora (30) plantearon un trabajo únicamente desde la perspectiva de los empleadores, con el fin de encontrar y analizar las competencias que el mercado laboral necesita con respecto a la formación de los egresados. La encuesta, la cual se aplicó a 25 empleadores —76 % del sector privado, 20 % del sector público y 4 % del sector mixto—, concluyó que las competencias administrativas y de desempeño social tienen mayor peso que las competencias académicas. En el mismo año, Muñoz y colaboradores (31) desarrollaron un estudio para analizar la percepción de los empleadores sobre los egresados en diferentes áreas, como educación primaria, enfermería e ingeniería, mediante un “Enfoque metodológico y cualitativo y un cuestionario abierto”. Los resultados obtenidos se agruparon en dos grupos: el primero, con las competencias valoradas por los empleadores, y el segundo, con la perspectiva sobre los conocimientos otorgados por la universidad. Así, se resaltó que el concepto *competencia* no es el mismo entre empleadores y universidades:

los empleadores otorgan mayor importancia a las competencias genéricas e interpersonales y dan menor peso las habilidades instrumentales.

METODOLOGÍA

Se realizaron dos encuestas derivadas del esquema básico para estudios de egresados de la ANUIES (23), adaptadas a empleadores y egresados (licenciados optometristas), y se aplicaron de febrero a julio de 2017. Al final de cada encuesta, se solicitó la firma del egresado y el empleador, para autorizar la realización de estadísticas con sus datos, contar con un directorio actualizado y ofrecerles cursos de actualización permanentes.

La investigación fue desarrollada bajo las normas éticas internacionales para este tipo de procedimientos.

El trabajo se centra en cinco variables empleador-egresado: 1) título profesional, 2) salario, 3) exigencia para ventas, 4) presentación del empleado, 5) conocimiento de lenguas extranjeras y competencias; así mismo, se establecieron cuatro variables solo para los egresados: 1) reconocimiento profesional, 2) satisfacción con el salario, 3) vinculación con empresas y 4) laborar de manera independiente.

SELECCIÓN DE EMPLEADORES

Se asistió a las diferentes empresas que contratan optometristas y se aplicó la encuesta al encargado de recursos humanos (tabla 1).

TABLA 1. Muestra de empleadores

EMPRESAS	FRECUENCIA
Laboratorio de fármacos	2
Laboratorio de plásticos	4
Laboratorio de lentes de contacto	4

EMPRESAS	FRECUENCIA
Ópticas	6
Clínica oftalmológica	2
Fundación de atención optométrica	1
Laboratorio de materiales y aparatos de óptica	1
Total	20

SELECCIÓN DE EGRESADOS

Se subió la encuesta a Google Drive y se envió a la lista de egresados de la carrera de Optometría; se esperó la respuesta durante tres meses (de febrero a abril del 2017) y se recibieron las respuestas de cincuenta egresados.

RESULTADOS

El 80 % de los empleadores encuestados solicita que sus optometristas tengan un título profesional; sin embargo, solo está titulada la mitad de los optometristas egresados de la UNAM (48%), dentro de la presente muestra.

Los empleadores ofrecen un salario neto a optometristas titulados, con cargo no gerencial, en promedio de 11.500 pesos mexicanos mensuales, con 40 horas de trabajo semanal; esto corresponde con lo que indican los optometristas, quienes aclaran que su salario aumenta aproximadamente 2000 pesos al mes, por las ventas que realicen en cargos no gerenciales.

La figura 1 expresa con claridad la alta exigencia para ventas de un optometrista: se observa cómo las ópticas y los laboratorios lo exigen, en contraste con una fundación, en la que solo se desarrolla trabajo de refracción a grandes cantidades de personas, y una clínica oftalmológica, donde el optometrista evalúa con equipo especializado a los pacientes.

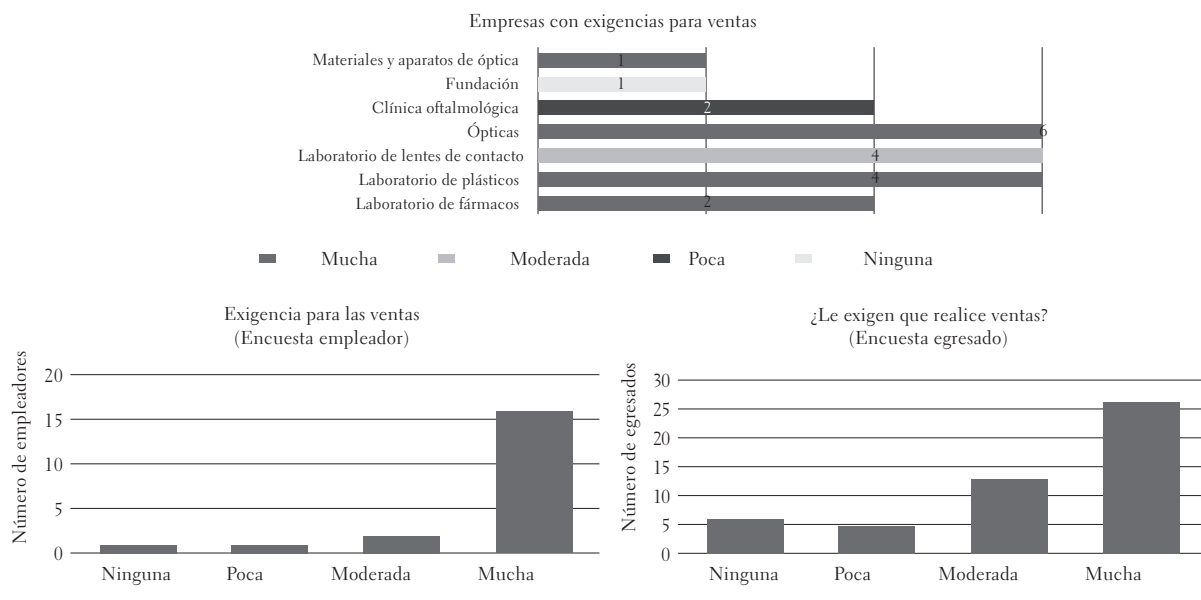


FIGURA 1. Exigencia para los optometristas en actividad no académica (ventas)

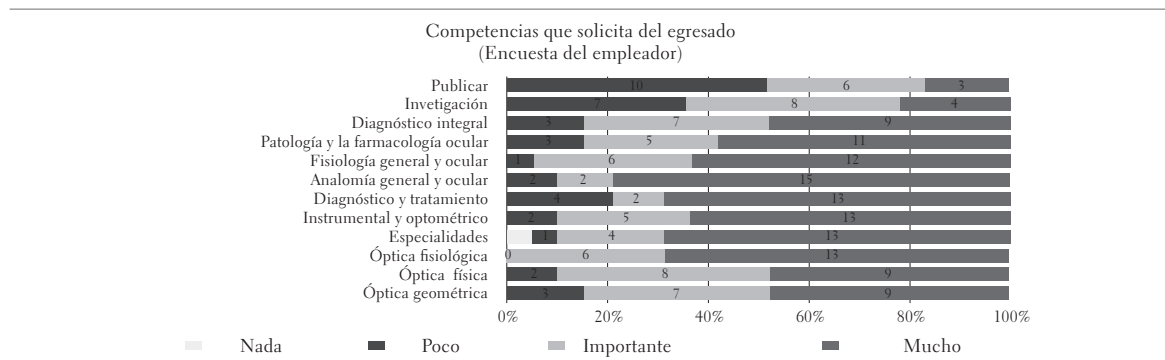
Solamente una óptica independiente y un laboratorio de lentes de contacto exigen, respectivamente, poca y moderada presentación; todas las demás empresas solicitan una excelente presentación. Esto coincide con las respuestas de los egresados, las cuales indican que la mayoría de las empresas los requiere muy bien presentados.

Como competencia del egresado, es poca la exigencia de lenguas extranjeras; solamente una empresa —un laboratorio de plásticos transnacional— lo exige, debido a que el egresado viaja constantemente fuera del país.

En general, es alto el porcentaje de empleadores que solicitan competencias, especialmente en el

ámbito clínico; sin embargo, al preguntar a los egresados sobre las competencias específicas que habría que modificar desde su formación, indican en un alto porcentaje todas las áreas de la carrera (figura 2).

En las variables utilizadas solo para los egresados, la mitad de los profesionales están satisfechos tanto con el reconocimiento profesional como con el salario que reciben. Los egresados que ganan en promedio 11.000 pesos mexicanos y tienen más de 3 años trabajando en el mismo lugar coinciden con los 5 (10%) y los 3 (6%) egresados que indican estar totalmente satisfechos con el reconocimiento y el salario, debido a que son los que ganan por encima de 19.000 pesos mexicanos.



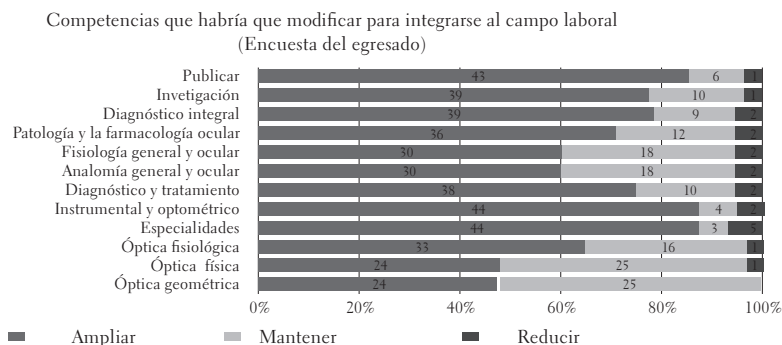


FIGURA 2. Grado de competencias particulares

Así mismo, el 50 % de los egresados indicó que durante la formación no lo prepararon para vincularse con alguna empresa y el 14 % señaló que lo hizo totalmente; esto se debe a que las nuevas generaciones han vivido la presentación de las empresas en la universidad, las cuales les ofrecen información sobre su campo laboral. Al preguntar si la formación los preparó para desarrollarse de manera independiente, el 50 % afirmó que totalmente, a diferencia del 6 % que indicó que nada. De la misma forma que el rubro anterior, la universidad, al conocer los sueldos por parte de las empresas, incluyó en sus asignaturas Propeútica y Administración los conocimientos necesarios para que sus egresados se desarrollen de manera independiente.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Es importante observar la congruencia en las respuestas de ambos grupos; de esta manera, se encuentra que si el egresado no está titulado, los sueldos disminuyen o son contratados en empresas que no lo requieren (estas son las empresas que menores salarios ofrecen), para trabajar en jornadas de 8 horas diarias o más solo realizando refracciones o vendiendo aparatos de óptica, con descanso de un solo día a la mitad de semana. Con respecto a las actividades desarrolladas, es un número importante de empresas las que solicitan al egresado para realizar ventas de lentes; los optometristas aceptan esta circunstancia, porque mientras más vendan, más sube el salario por las comisiones obtenidas, sin incomodar a ninguna

de las partes; además, estas empresas son las que mejor presentación personal solicitan, por lo que los egresados cumplen con esta exigencia para percibir mejores sueldos, ya que no se demanda hablar otro idioma. Las empresas que sí solicitan este punto son las compañías transnacionales, que contratan egresados para viajar a otros países, con el fin de promover sus materiales, así como las clínicas oftalmológicas que atienden extranjeros.

Ahora bien, con respecto a las competencias específicas de la profesión, es interesante saber que las empresas solicitan en un mayor porcentaje las competencias que están relacionadas con el ámbito clínico de la optometría. Al preguntarle a los egresados si sugerirían a la universidad mejorar algunas competencias, ellos indicaron que hay que trabajar precisamente en todos los componentes del ámbito clínico, porque son en los que se sienten frágiles en el campo laboral, por lo que el cambio en el plan de estudios deberá fortalecer esta parte.

En la última parte del documento se trabajan las variables que solo se atribuyen al egresado, a través de las cuales se concluye que el reconocimiento profesional, la satisfacción con el salario y la preparación que le dio la universidad para vincularse con alguna empresa o desarrollarse de forma independiente están íntimamente relacionados, debido a que son la mitad de los egresados los que están satisfechos con estas variables, lo que coincide con los que ganan en promedio 11.500, tienen más de 3 años trabajando en la misma empresa y

poseen una remuneración extra, ya que cuentan con un negocio de optometría en el que trabajan en sus ratos libres. Los egresados que ganan por debajo del promedio coinciden con quienes no están titulados o quienes cursaron la licenciatura hace más de 7 años.

Al igual que distintas universidades del mundo, la UNAM se ha preocupado por renovar sus planes de estudio, de acuerdo con las competencias necesarias para el desarrollo profesional y el abanico de posibilidades que tiene de empleo el egresado. La profesión se ha dado a la tarea de aumentar algunas materias y profundizar en otras; también se ha introducido la modalidad de charlas con los empleadores, quienes desde su experiencia instruyen al alumno con respecto al trabajo que desarrollarán en caso de emplearse con ellos (1-5). Un indicador en las acreditaciones por parte del Consejo Mexicano de Acreditación de las Escuelas de Optometría (COMACEO) que se ha implementado en la carrera es la empleabilidad del egresado, lo cual se ha respondido con los estudios de seguimiento de egresados (6-9).

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por la universidad para preparar mejor a sus egresados, aún hay empresas que no solicitan título profesional, ni conocimientos profesionales; esto se debe a que hay empresas que solamente venden productos, como plásticos, lentes de contacto y fármacos, y el optometrista se convierte en una especie de representante de ventas del área comercial (18).

A diferencia de otros autores que indican que los egresados expresan no haberse desarrollado satisfactoriamente en el conocimiento de otras lenguas, en el caso del optometrista, el alumno es formado obligatoriamente para siete niveles de inglés; sin embargo, en la mayoría de los casos, los empleadores no solicitan este requisito, ya que son pocas las empresas transnacionales, y en el caso de las habilidades de investigación, es claro que estas no son importantes para los empleadores de optometristas (18,19). Con respecto al sueldo,

los salarios de los profesionistas mexicanos son bajos: se sitúan en 859 dólares al mes (15.462 pesos mexicanos); en el presente estudio se reportó un sueldo promedio aún más bajo (11.500 pesos mexicano), el cual aumenta con las comisiones por ventas a 13.500 (11).

REFERENCIAS

1. Mayo R. Competencias en la sociedad del conocimiento clave de la formación profesional [tesis doctoral]. [Salamanca]: Universidad Pontificia de Salamanca; 2004.
2. Cabrera R, Hickman H, Mares G. Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 2010;15(2):257-71.
3. Muñoz-Izquierdo C. Profesiones, mercado de trabajo y desarrollo económico. En: Pacheco T, Díaz-Barriga A. La profesión: su condición social e institucional. México: Centro de Estudios sobre la Universidad, Universidad Autónoma de México; 1997. p. 109-29.
4. Marzo M, Pedraga M, Rivera P. Definición y validación de las competencias de los graduados universitarios. *Rev Educ Sup*. 2006;35(140):49-70.
5. Mungaray A. La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* [Internet]. 2001;3(1):54-66. Disponible en: <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/35/1176>
6. Porro S, Roncaglia D. Debilidades en la formación de graduados universitarios de carreras científico-tecnológicas. *Educ Quím*. 2008;19(3):207-9.
7. Aunión JA. La crisis y la competencia global cambian también la universidad. *El País* [Internet]. 2012. Disponible en: http://internacional.elpais.com/internacional/2012/05/24/actualidad/1337873696_224077.html
8. Stiwne EE, Alves MG. Higher education and the employability of graduates: will Bologna make a difference? *EERJ* [Internet]. 2010;9(1):32-44. Disponible en: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/eerj.2010.9.1.32>
9. Castells M. La era de la información: economía, sociedad y cultura. México: Siglo XXI; 2004.
10. Cabrera LN, López LM, Portillo VM. Las competencias de los graduados y su evaluación desde la perspectiva de los empleadores. *Estud Pedagóg*. 2016;42(3):69-87.
11. Fernández-Ortega M, Quiroz-Pérez JR, Hernández-Torres I, García Pedroza F, Arellano-López J, Ávalos-Carranza MT. Seguimiento de egresados de la especialidad en Medicina Familiar y el grado de satisfacción

- de sus empleadores. *Rev Cubana Med Gen Integr.* 2015;31(3):308-16.
12. Romero-Valle S, González-Pérez G. Desempeño de los egresados de medicina en el Examen Nacional de Residencias Médicas: un estudio en la Universidad de Guadalajara. Guadalajara: Universidad de Guadalajara; 2007.
 13. García M, Zárate R, Matus RC, Balan C. Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del plan único de especialización en enfermería de la ENEO. *Enferm Univ.* 2013;10(1):14-20.
 14. Pizarro-Barcelo R, Herrero-Montagud M. Empleabilidad y déficit formativo de los egresados universitarios. *Investigaciones de Economía de la Educación.* 2016;11(11):835-50.
 15. Rembado F. Condicionantes de la trayectoria de formación en carreras científico tecnológicas: las visiones de los estudiantes. *Perfiles Educativos.* 2009;31(124):8-21.
 16. Roncaglia DI, Rembado F, Porro S. Competencias a promover en graduados universitarios de carreras científico-tecnológicas: la visión de los empleadores. *Educ Quím.* 2008;19(2):127-32.
 17. Wainmaier C. Competencias a promover en graduados universitarios de carreras científico-tecnológicas: la visión de los docentes. *Educ Quím.* 2006;17(2):150-7.
 18. Burgos FB. Sobreeducación y desfase de conocimientos en el mercado laboral de profesionistas. *Rev Educ Sup.* 2008;37(148):57-68.
 19. Garza GO, Villezca BP. Efecto de la sobreeducación en el ingreso de las personas con estudios de nivel superior en México. *Ensayos.* 2006;25(2):21-42.
 20. Sánchez C. Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *RIES.* 2014;5(13):40-54.
 21. De Vries W, Navarro Y. ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *RIES.* 2011;2(4):3-27.
 22. Mora JG, Carot JM, Conchado A. El Profesional FLEXible en la sociedad del conocimiento: informe resumen del proyecto PROFLEX en América Latina, comparativa con el proyecto REFLEX en Europa [Internet]. 2010. Disponible en: <http://www.ingenieria.uaslp.mx/Documents/EGRESADOS/Publicaci%C3%B3n%20PROFLEX.pdf>
 23. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Esquema básico para estudios de egresados. México: Biblioteca de la educación superior; 2003.
 24. Del Campo GP, Refugio A. Un modelo para mejorar la colocación de recién egresados en el ámbito laboral en México. *Actualidad Contable FACES.* 2008;58(39):40-6.
 25. Márquez A. Jóvenes mexicanos: su horizonte de posibilidades de participación en la educación y el trabajo. En: Suárez H, Pérez JA, coordinadores. Jóvenes universitarios en Latinoamérica hoy. México: Universidad Autónoma de México y Consejo Iberoamericano de Investigaciones en Juventud; 2008. p. 223-96.
 26. Crespo KS, González VM, Cuamatzi PM, Domínguez VL, González NL. Percepción de empleadores sobre el Licenciado en Enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. *Enferm Univ.* 2009;6(1):7-11.
 27. Uribe RA, Aristizábal MA, Barona HA, López LC. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicol Caribe.* 2009;(23):21-45.
 28. Caligiore CI, Díaz SJ. Competencias en la atención primaria en salud de los egresados de la carrera de Enfermería, Universidad de Los Andes. *Revista Ciencia y Cuidado.* 2013;10(2):40-9.
 29. Vázquez FD. Competencias profesionales de los pasantes de enfermería, medicina y odontología en servicio social en México. *Rev Panam Salud Pública.* 2010;28(4):298-304.
 30. Gallego C, Mora A. Competencias requeridas para la formación de odontólogos desde la perspectiva de los empleadores. *Revista Colombiana de Investigación en Odontología.* 2013;4(12):169-76.
 31. Muñoz MN, Rodríguez P, Hincapié J, Agudelo AM, Ramírez R. Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia). *Revista Cultura del Cuidado.* 2012;9(2):22-38.