

EVALUACION DE LA PERTINENCIA DE LA FORMACION POR
COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS Y EGRESADAS DEL PROGRAMA DE
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA INFANTIL DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLOGICA DE PEREIRA Y SU ARTICULACION CON EL MEDIO LABORAL
Y SOCIAL

DUQUE ROJAS, LUISA FERNANDA
LONDOÑO FRANCO, MARIA EUGENIA

PEREIRA
UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA INFANTIL
2010

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

NOTA DE ACEPTACIÓN:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Pereira, 28 de Mayo de 2010

DEDICATORIA

Este logro lo dedico a Dios, quien ilumina y guía mis pasos en todo momento; porque gracias a él me fue posible llegar a este instante tan especial en mi vida. A mi madre por los ejemplos de perseverancia y constancia que la caracterizan y que me ha infundido siempre y por haberme apoyado de forma incondicional en este proceso. A mi padre, que aunque ya no está, siempre me enseñó a encarar las adversidades, sin desfallecer en el intento. A mi esposo por el cariño, la comprensión, la paciencia y el apoyo que me brindó para culminar mi carrera profesional.

Luisa Fernanda Duque Rojas.

Dedico este logro tan importante en mi vida a mi padre y creador por concederme la oportunidad de formarme como profesional ; Con todo mi cariño a mis padres, que incondicionalmente me han acompañado en volver realidad este hermoso sueño, sin su respaldo hubiera sido imposible alcanzar este objetivo de mi proyecto de vida, y A todos los que no han ahorrado esfuerzo para acompañarme en mi camino.

María Eugenia Londoño Franco.

AGRADECIMIENTOS

MARÍA EUGENIA LONDOÑO FRANCO. Agradezco a Dios por la esperanza que me mueve y el amor que me da felicidad. A mis padres José Faber y Viviana, por su apoyo y cariño constante durante toda mi vida y creer en mí, por estar a mi lado en todo momento brindándome su amor y comprensión. A mi hermano Mauricio, por su lealtad y serenidad que me alientan a la vida. A toda mi familia quien me acompaña en silencio con una comprensión a prueba de todo. A Luisa Fernanda amiga y compañera de trabajo, por acompañarme en todo este proceso, quien me enseñó a ser perseverante y hacer todo a la perfección. A nuestra asesora Edilma Vargas y a la facultad de Educación en general por su apoyo y cooperación con este trabajo.

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS. A mis padres, por cultivar e inculcar en mí ese sabio don de la responsabilidad, por haberme educado y por soportar mis errores, pero mas que nada, por creer en mí y brindarme su amor. A mi esposo, por su paciencia, por su comprensión, por su fuerza y por su amor, por apoyarme e impulsarme para llegar hasta este lugar. A mi compañera Maria Eugenia, porque gracias al equipo que formamos llegamos hasta el final del camino, por su visión, motivación y optimismo, y en especial por ofrecerme su amistad. A nuestra asesora Edilma Vargas por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales. Y a la Universidad Tecnológica de Pereira, especialmente a la facultad de Educación por darnos la oportunidad de formar parte de ella.

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS Y MARÍA EUGENIA LONDOÑO FRANCO. Agradecemos sinceramente a los docentes Miriam Ruiz Tibana, Hernán Gil, Gloria Inés Gonzáles y especialmente a Edilma Vargas quien además de su atención, su tiempo y su paciencia, se comprometió con nuestro trabajo permitiendo que alcanzáramos este logro. A los egresados del programa y a las instituciones educativas que visitamos; por abrirnos las puertas y contribuir notablemente a la investigación. Al Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil por formarnos en el extraordinario campo de la docencia. A la Oficina de planeación por vincularnos al Proyecto “Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado”. Y finalmente a la Universidad Tecnológica de Pereira por ser un espacio de formación, discusión y encuentro.

CONTENIDO

	pág.
RESUMEN.....	13
INTRODUCCIÓN.....	15
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.1 Pregunta de Investigación.....	17
2. JUSTIFICACIÓN.....	18
3. OBJETIVOS	
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	20
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
4. MARCO REFERENCIAL	
4.1 ANTECEDENTES DEL PROGRAMA.....	22
4.2 MARCO HISTÓRICO DEL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS.....	24
4.3 MARCO JURÍDICO	
4.3.1 Constitución Política.....	25
4.3.2 Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación).....	26
4.3.3 Decreto 1278 Junio 19 de 2002.....	27
4.3.4 Decreto 3782 del 2 de Octubre de 2007.....	30
4.3.5 Ley 715 de 2001.....	30
4.4 ESTADO DEL ARTE.....	31

4.5 MARCO TEÓRICO

4.5.1 Seguimiento a Egresados.....	38
4.5.2 La Evaluación del Desempeño Docente.....	41
4.5.3 Competencias Laborales.....	43
4.5.4 Perfil Profesional del Licenciado en Pedagogía Infantil.....	44

5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

5.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....	54
5.1.1 Descripción del Trabajo de Campo e Información Recopilada.....	55
5.1.2 Descripción de la Metodología de Análisis.....	58

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CASO DE ESTUDIO

6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO: ENCUESTA A EMPLEADORES.....	64
6.1.1 Bloque A: Datos de la empresa.....	65
6.1.2 Bloque B: Competencias importantes para la institución	66
6.1.3 Bloque C: Competencias del egresado de Lic. En Pedagogía Infantil de la U.T.P.....	70
6.1.4 Bloque D: Nivel de satisfacción del empleador con el desempeño del egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil.....	74
6.1.4.1 Pregunta 1: Desempeño Laboral de los egresados del programa.....	74
6.1.4.2 Pregunta 2: Pertinencia del Perfil del egresado con las exigencias del mercado laboral.....	75

6.2. ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA

6.2.1 Análisis de las variables independientes	76
6.2.2 Análisis de las variables dependientes.....	77
6.2.2.1 Competencias Generales.....	78
6.2.2.2 Competencias Específicas.....	86

6.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO: ENCUESTA EGRESADOS DE LIC. EN PEDAGOGÍA INFANTIL

6.3.1 Momento de Grado.....	92
6.3.1.1 Competencias Generales.....	93
6.3.1.2 Competencias Específicas.....	95
6.3.2 Primer año de Egreso.....	96
6.3.2.1 Competencias Generales.....	96
6.3.2.2 Competencias Laborales.....	98
6.3.2.3 Pregunta 25: Competencias consideradas como las más fuertes.....	99
6.3.2.4 Pregunta 26: Competencias consideradas como las más débiles.....	100
6.3.2.5 Competencias Específicas.....	101
6.3.3 Tercer año de Egreso.....	102
6.3.3.1 Competencias Generales.....	103
6.3.3.2 Competencias Laborales.....	105
6.3.3.3 Pregunta 25: Competencias consideradas como las más fuertes.....	106
6.3.3.4 Pregunta 26: Competencias consideradas como las más débiles.....	107
6.3.3.5 Pregunta 27: Competencia considerada como la más útil en el campo laboral.....	108
6.3.3.6 Pregunta 28: Competencia considerada como las menos útil en el campo laboral.....	109
6.3.3.7 Competencias Específicas.....	110
6.4 ANÁLISIS CUALITATIVO: ENCUESTA EMPLEADORES.....	111
6.5 ANÁLISIS CUALITATIVO: GRUPO FOCAL Y ENTREVISTA A DIRECTOR DEL PROGRAMA.....	116

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

7. CONCLUSIONES.....	119
8. RECOMENDACIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	127

TABLA DE GRÁFICAS

	pág.
• GRÁFICAS ENCUESTA EMPLEADORES:	
GRÁFICA 1. Tipo de Institución.....	65
GRÁFICA 2. Nivel de importancia de las competencias Generales para el empleador.....	67
GRÁFICA 3. Nivel de importancia de las competencias Generales para el empleador.....	69
GRÁFICA 4. Nivel de desarrollo de las competencias Generales en el egresado.....	71
GRÁFICA 5. Nivel de desarrollo de las competencias Específicas en el egresado.....	73
GRÁFICA 6. Nivel de satisfacción del empleador con el desempeño del egresado del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil	74
GRÁFICA 7. Pertinencia del perfil del egresado del programa de Lic. con las exigencias del mercado laboral.....	75
GRÁFICA 8. Puntos de Fila y Columna: Competencia General-Trabajar bajo presión	79
GRÁFICA 9. Puntos de Fila y Columna: Competencia General- Comunicarse adecuadamente por escrito.....	81
GRÁFICA 10. Puntos de Fila y Columna: Competencia General- Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	83
GRÁFICA 11. Puntos de Fila y Columna: Competencia General- Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional	85
GRÁFICA 12. Puntos de Fila y Columna: Competencia Específica-Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional.....	87

GRÁFICA 13. Puntos de Fila y Columna: Competencia Específica- Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia.....	89
GRÁFICA 14. Puntos de Fila y Columna: Competencia Específica- Gestionar programas y proyectos en educación infantil.....	91
GRÁFICA 15. Competencias Generales–Momento de Grado.....	94
GRÁFICA 16. Competencias Específicas–Momento de Grado.....	95
GRÁFICA 17. Competencias Generales–Primer año de egreso.....	97
GRÁFICA 18. Competencias Laborales-Primer año de egreso.....	98
GRÁFICA 19. Competencia considerada como la más fuerte por los egresados– Primer año de egreso.....	99
GRÁFICA 20. Competencia considerada como la más débil por los egresados– Primer año de egreso.....	100
GRÁFICA 21. Competencias Específicas –Primer año de egreso.....	102
GRÁFICA 22. Competencias Generales–Tercer año de egreso.....	104
GRÁFICA 23. Competencias Laborales- Tercer año de egreso.....	105
GRÁFICA 24. Competencia considerada como la más fuerte por los egresados– Tercer año de egreso.....	106
GRÁFICA 25. Competencia considerada como la más débil por los egresados– Tercer año de egreso.....	107
GRÁFICA 26. Competencia considerada como la más útil por los egresados– Tercer año de egreso.....	108
GRÁFICA 27. Competencia considerada como la menos útil por los egresados– Tercer año de egreso.....	109
GRÁFICA 28. Competencias Específicas – Tercer año de egreso.....	111

LISTA DE CUADROS

	pág.
CUADRO 1. Datos del programa.....	46
CUADRO 2. Análisis de los componentes a investigar de los currículos del programa.....	47
CUADRO 3. Instituciones visitadas.....	57
CUADRO 4. Competencias generales independientes.....	76
CUADRO 5. Competencias específicas independientes.....	77
CUADRO 6. Examen de puntos de fila. Competencia general- Trabajar bajo presión.....	78
CUADRO 7. Examen de puntos de columna. Competencia general- Trabajar bajo presión.....	78
CUADRO 8. Examen de puntos de fila. Competencia general- Comunicarse adecuadamente por escrito.....	80
CUADRO 9. Examen de puntos de columna. Competencia general- Comunicarse adecuadamente por escrito	80
CUADRO 10. Examen de puntos de fila. Competencia general- Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales.....	82
CUADRO 11. Examen de puntos de columna. Competencia general- Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	82
CUADRO 12. Examen de puntos de fila. Competencia general- Usar las tics como apoyo en su quehacer profesional.....	84
CUADRO 13. Examen de puntos de columna. Competencia general- Usar las tics como apoyo en su quehacer profesional	84
CUADRO 14. Examen de puntos de fila. Competencia Especifica- Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional	86

CUADRO 15. Examen de puntos de columna. Competencia Especifica- Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional	87
CUADRO 16. Examen de puntos de fila. Competencia Especifica- Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	88
CUADRO 17. Examen de puntos de columna. Competencia Especifica- Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	89
CUADRO 18. Examen de puntos de fila. Competencia Especifica- Gestionar programas y proyectos en educación infantil	90
CUADRO 19. Examen de puntos de columna. Competencia Especifica- Gestionar programas y proyectos en educación infantil	91
CUADRO 20. Los Cuatro Pilares de la Educación.....	116

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta a docentes egresados	
• Momento de grado.....	129
• Primer año de egreso.....	144
• Tercer año de egreso.....	157
Anexo B. Encuesta a empleadores.....	171
Anexo C. Categorización: Análisis artesanal.....	173
Anexo D. Grupo Focal	
• Formato de confidencialidad.....	176
• Formato para la observadora.....	177
• Transcripción del Grupo Focal.....	179
Anexo E. Lista de Tablas	
• Tablas de Frecuencia.....	188
○ Encuesta Empleadores.....	188
○ Encuesta Egresados.....	191
• Tablas de Contingencia, Chi cuadrado y Correspondencia.....	199
○ Encuesta Empleadores	
▪ Competencias Generales.....	199
▪ Competencias Específicas.....	205

RESUMEN

La evaluación de la pertinencia de la formación de egresados y egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil y su articulación con el medio laboral y social, permite aportar información valiosa para el programa y para la acreditación del mismo; como parte de un proceso que valora la eficacia y la pertinencia de la formación del graduado. Su objetivo general consiste en evaluar la pertinencia de la formación en competencias del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira y su articulación con el medio laboral y social, a través de la identificación del nivel de desempeño del egresado, en relación con los fines y las competencias generales y específicas del perfil laboral del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil; el reconocimiento de la apreciación de los empleadores y/o directivos de las instituciones en las cuales se desempeña el egresado del programa, sobre el nivel de importancia de las competencias generales y específicas que forma el programa en sus egresados; y el establecimiento de la relación entre el nivel de desempeño del egresado y el nivel de importancia para el empleador, determinando con ello, el aporte de la Universidad para el desarrollo de las competencias generales, laborales y específicas en cada uno de sus graduados.

Para realizar la investigación se parte de la idea de “*Sistema de Acompañamiento de Egresados*” que hace referencia al seguimiento y ubicación de las actividades que desarrollan los egresados, así como también a la necesidad de crear “un sistema que permita hacer el acompañamiento de los egresados para establecer, entre otros aspectos, dónde se encuentran, qué hacen, qué tanto su desempeño profesional es una expresión adecuada de los fines y del compromiso social de la institución y cuánta aproximación hay entre la formación que la Universidad ofrece y el ejercicio real de los egresados.”¹

Gracias a la realización de esta investigación, se pudo acceder a resultados tales como: La ubicación del egresado del programa que se encuentra vinculado al sector educativo entre el 2004 y 2009; legitimando que es necesario que el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, fortalezca la formación en las competencias que están enmarcadas dentro del ámbito del “Saber hacer”, ya que

¹ Plan general de desarrollo 2000 – 2003, Plan de Acción. Universidad Santo Tomás, Bogotá.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

los empleadores encuestados expresan que es muy importante que los graduados implementen en la práctica la fundamentación teórica recibida; lo anterior, no quiere decir, que el desempeño sea malo, sino que sería pertinente continuar orientando el plan de estudios que ofrece el programa hacia la formación de las competencias referidas al “Saber hacer”, ya que éste supone la articulación entre los conocimientos teóricos “Conocer” y las competencias encargadas de desarrollar las actitudes en la persona “Saber ser”.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca evaluar la pertinencia de la formación basada en competencias del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira y su articulación con en el medio laboral y social, ya que dicho impacto social y académico, es considerado como el efecto de la intervención del egresado sobre la comunidad en general, lo cual se evidencia en los logros derivados del desarrollo profesional de una persona a nivel de educación superior.

Por lo tanto, el análisis del impacto de los egresados en el medio social y académico permite mejorar los planes y programas de estudio, brindar elementos para el establecimiento de políticas de desarrollo tanto a nivel académico como a nivel social, y dar respuesta a la falta de congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral. El no realizar la evaluación de impacto niega la posibilidad de conocer la efectividad de un programa académico en el medio social y el cumplimiento de sus objetivos.

Es así, que a través de los estudios de seguimiento de impacto, los cuales deben orientarse a evaluar la pertinencia de los programas mediante el conocimiento de las trayectorias sociales, laborales y académicas de los egresados y egresadas; caracterizar los procesos de inserción y pertinencia laboral; y constituir indicadores de calidad de la educación con base a los resultados obtenidos, se puede establecer una relación de doble vía entre la institución y su egresado.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Aunque teóricamente los académicos refieren que los egresados son miembros activos de las Instituciones de Educación Superior, la realidad colombiana muestra que estos una vez graduados, se desvinculan totalmente de la institución, la cual hace poco o nada, por integrarlos a las actividades culturales, profesionales, humanísticas y sociales que desarrolla la misma, y por realizar un seguimiento de su desempeño profesional e impacto en el medio laboral y social, evidenciando con ello lo poco que importan al sistema.

En consecuencia este estudio busca determinar el impacto de los egresados y egresadas del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira en el medio laboral y social, así como también establecer el grado de pertinencia y eficacia de la formación recibida en la institución, formación que se ve reflejada en el desempeño profesional.

Para esto, es necesario realizar en primera instancia un análisis del plan de estudios que ofrece el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, el cual esta adscrito a la Facultad de Educación de la Universidad Tecnológica de Pereira, así como también, hacer una revisión del perfil profesional y competencias generales, específicas y laborales que ofrece dicho programa, con el fin de comparar si los conocimientos brindados por la Universidad, le permiten al egresado vincularse satisfactoriamente con su contexto. Además de lo anterior, es importante conocer la historia del programa, ya que ello ayuda a determinar cuáles han sido los cambios a nivel curricular, para comprobar la efectividad de los mismos.

El inicio de labores del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira, data del año 1998 con 23 estudiantes y hasta la fecha se han graduado 337 Licenciados. El programa tuvo su acreditación previa durante el segundo semestre de 1998 de acuerdo al Decreto 272 de 1993 emanado por el Ministerio de Educación Nacional de los nuevos programas de pregrado y especialización. En la actualidad a nivel interno se realiza la auto-evaluación con miras a la acreditación de alta calidad, para llevar a cabo planes de mejoramiento; pero para realizar los procesos de acreditación del programa es

necesario también, dar una mirada externa para conocer las percepciones que tiene el medio en el que se desenvuelven los egresados.

A través de los estudios de seguimiento y vinculación del egresado al medio laboral y social, se hace posible el mejoramiento de los planes y programas de estudio y se da respuesta a la falta de congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral. Así mismo, este estudio le permite al programa conocer y evaluar dentro de un periodo determinado por una generación de egresados la eficiencia profesional, la aceptación en el mercado laboral y la correspondencia entre las áreas profesionales y las áreas laborales.

Ahora bien, el no realizar esta evaluación, implica el desconocimiento de la efectividad del programa académico en el medio social y el cumplimiento de sus objetivos.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la pertinencia entre la formación basada en competencias y su articulación con el medio laboral y social entre el año 2004 y el año 2009 del egresado ó egresada del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira?

2. JUSTIFICACIÓN

En primera instancia es fundamental mencionar que todas las Instituciones de Educación Superior deben considerar al egresado en todas sus dimensiones, dentro de las cuales está la proyección de su imagen en la comunidad como un dinamizador del crecimiento y desarrollo social.

Por consiguiente, hoy en día debería existir una relación de doble vía entre la institución y su egresado; de la institución, para hacer llegar a sus egresados los avances y los progresos académicos llevados a cabo, y del egresado conocer su experiencia profesional y social que le permita a la institución generar continuamente procesos de autoevaluación en aras de la calidad. Sin embargo, no todas las Instituciones de Educación Superior tienen claro qué es exactamente un egresado ó, más concretamente, qué es lo que deben ofrecerles, qué es lo que ellos esperan de la institución de la que se graduaron y de qué manera estos deben participar en docencia, en investigación, en extensión y en el gobierno de la Universidad.

Evidentemente, de ésta relación de doble vía surgen conveniencias mutuas, a la institución para evaluar o de ser el caso, redefinir su quehacer; y al egresado para mejorar permanentemente su acción laboral, social y profesional.

Uno de los mecanismos para establecer esta relación de doble vía es a través de estudios de seguimiento y evaluación del graduado, los cuales deben orientarse a determinar la pertinencia y eficacia de los programas académicos con los que cuenta la Institución. Es así, como la Universidad Tecnológica de Pereira tiene la responsabilidad social de hacer un seguimiento continuo a sus egresados, con el fin de convertirlos en sus aliados estratégicos, para realizar los planes de mejoramiento institucional.

Con base en lo anterior, el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil reconoce la necesidad de hacer una revisión detallada de sus planes de estudio y de las modificaciones curriculares que ha realizado a partir del año 2000, con el fin de determinar cuál ha sido el impacto generado por los egresados y egresadas en

su desempeño profesional dentro del mercado laboral, así como también comprobar la pertinencia de la formación académica brindada por el programa.

Por tanto, para dar respuesta a esta necesidad, es fundamental llevar a cabo la presente investigación, con el propósito de obtener información sobre el desempeño de los egresados y egresadas, para establecer si es consecuente con la formación recibida en el programa.

De ahí, que esta investigación apunta a la obtención de datos relevantes para el programa, convirtiéndose estos, en el punto de partida para generar acciones de transformación, reestructuración o aportes significativos que propendan a un mejoramiento en la calidad de la formación del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil y así se garantice que los egresados den respuesta a las necesidades del contexto en el cual se desempeñan.

Además de lo anterior, este estudio de evaluación de la pertinencia de la formación basada en competencias de los egresados y egresadas del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, le permite al mismo, tomar las decisiones pertinentes con el propósito de mejorar los procesos de planeación curricular en todas las áreas académicas y realizar planes de mejoramiento en los programas de estudio. En este sentido, es necesario reconocer la importancia de la participación de los egresados y egresadas en la prospección curricular, con el propósito de establecer estrategias y programas de desarrollo institucional.

Ahora bien, la realización de esta investigación no solo beneficia al programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, sino también a sus egresados, ya que en primera instancia, les permite identificar las debilidades y fortalezas presentadas en su desempeño profesional, lo cual les da la posibilidad de contribuir al mejoramiento del plan de estudios del programa; así como también, les ofrece la oportunidad de convertirse en partícipes de las actividades programadas por la institución en los ámbitos cultural, social, humanístico, científico y deportivo.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Evaluar la pertinencia de la formación basada en competencias del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira y su articulación con el medio laboral y social.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de desempeño de los egresados y egresadas en relación con los fines y las competencias generales y específicas del perfil laboral del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil.
- Conocer la apreciación de los empleadores y/o directivos de las instituciones en las cuales se desempeña el egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, sobre el nivel de importancia de las competencias generales y específicas que desarrolla el programa en sus egresados, para alcanzar los objetivos misionales de su institución.
- Determinar si la valoración de los empleadores y/o directivos, sobre el nivel de importancia para la institución de las competencias generales y específicas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, corresponde al nivel de desempeño del egresado del programa, desde las competencias.
- Conocer las apreciaciones de los empleadores y/o directivos de las instituciones en las cuales se desempeña el egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, con relación a qué otras competencias debe formar el programa en sus estudiantes.

- Determinar con los egresados el aporte de la Universidad para el desarrollo de las competencias generales, laborales y específicas, éstas últimas definidas en el perfil profesional del programa objeto de estudio.

- Reconocer que acciones se han llevado a cabo al interior del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil para tener una vinculación estratégica con los egresados y egresadas del programa.

4. MARCO REFERENCIAL

El presente proyecto revisa los antecedentes del programa académico a investigar, el estado del arte y el marco teórico relacionado con el tema.

4.1 ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

El programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil inicia en los espacios académicos del Departamento de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Tecnológica de Pereira, en donde se estudia, analiza y reflexiona sobre la importancia de la educación del niño como pilar fundamental para su desarrollo y formación personal y social. En este sentido, un grupo de profesores del Departamento de Psicopedagogía realizó un estudio de factibilidad y elaboró una propuesta académica denominada “Licenciatura en Educación Infantil”, la cual fue incluida en el plan de desarrollo del departamento 1995-2001.

El primera instancia, la historia del programa se asocia con la construcción de la propuesta inicial que tiene en cuenta aspectos como: los aportes y avances de las concepciones actuales sobre educación infantil y los estudios críticos sobre la teoría y la praxis de este campo; el informe de la misión de Ciencias, Educación y Desarrollo, el cual expresa la necesidad de replantear la formación del educador de infantes y la necesidad de formar docentes en educación preescolar y primaria pese a la reestructuración de la escuelas normales según el decreto 3012 de 1995 del MEN, que condujo al cierre de las mismas. El Consejo Superior de la Universidad Tecnológica aprobó el Programa de Licenciatura en Educación Infantil e inició actividades en el segundo semestre académico de 1998 con un total de veintitrés estudiantes. El segundo momento de la historia del programa, comprende el trabajo de reestructuración que se realiza en forma interdisciplinaria, con la participación de la Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación, los profesores del Departamento de Psicopedagogía, los estudiantes y algunos docentes de los demás programas que forman educadores de la Universidad Tecnológica de Pereira. Algunas modificaciones que presentó el programa inicialmente fueron: el cambio de nombre que pasó a ser de Licenciatura en Educación Infantil a Licenciatura en Pedagogía Infantil; reestructuración del núcleo

de formación pedagógica; reestructuración del núcleo de formación en investigación, que se orienta hacia la investigación educativa desde un modelo formativo; reestructuración conceptual y metodológica de las líneas de investigación; se precisan dos líneas, estas son: Lenguaje, y Cognición y desarrollo; modificación de la intensidad horaria para descongestionar el plan de estudios y lograr una mayor profundidad de los contenidos.

En la tercera y última reestructuración realizada al programa, surgió un nuevo plan de estudios, ampliando y modificando los núcleos de formación; evidenciándose los cambios más relevantes en los siguientes núcleos: En el caso del núcleo de pedagogía se incluyeron áreas como: Historia de la Pedagogía, Sociología de la Educación, Procesos curriculares, Gestión de Procesos Educativos y Necesidades Educativas Especiales; en relación al núcleo de prácticas, éstas se ampliaron con el fin que las y los estudiantes tuvieran un mayor acercamiento y preparación frente al ejercicio docente; en el núcleo de Psicología se retomaron algunas de las áreas del primer plan de estudios para el nuevo plan, en el cual se trabaja Procesos de Desarrollo Psicosocial, Psicomotor, De capacidad Creadora, Cognitivo y Moral; finalmente en el núcleo de Didáctica, se ampliaron las áreas en cuanto a la intensidad con el fin de profundizar en cada una de ellas. Actualmente el plan de estudios del programa, se basa en los siguientes objetivos: Formar licenciados y licenciadas en Pedagogía Infantil, para el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social; fomentar la reflexión interdisciplinaria de la práctica educativa y el avance en el conocimiento pedagógico y didáctico, a través de la investigación educativa y el desarrollo de proyectos pedagógicos; contribuir con el desarrollo educativo, social y cultural de la región y del país e integrar el programa a comunidades académicas nacionales e internacionales de educación infantil.

Del mismo modo el perfil, los núcleos de formación y las estrategias pedagógicas asumidas desde proyectos de investigación hacen parte del plan de estudios propuesto y adoptado por el programa. Los núcleos de formación son entonces: El núcleo psicológico que pretende formar a los pedagogos en teoría, metodología e investigación de las ciencias del comportamiento humano; el núcleo investigativo que promueve el estudio teórico y práctico en una población determinada; el núcleo pedagógico que se concibe como el saber elaborado y operacionalizado por los maestros y agentes participantes del proceso educativo; el núcleo artístico que evidencia la capacidad y sensibilidad del maestro para estudiar la expresión

gráfica, plástica, corporal, lúdica y teatral; y finalmente el núcleo lingüístico en el cual se crean y fortalecen las competencias lingüísticas.

4.2 MARCO HISTÓRICO DEL PROGRAMA DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS

Desde el año 2004 el Ministerio de Educación Nacional, diseñó y puso en marcha procesos de evaluación para el ingreso de docentes a la nueva carrera profesional en el espacio educativo. En el ámbito de las condiciones laborales los requisitos de entrada han ido cambiando con la modificación del estatuto docente, desde el Decreto 2277 de 1979 hasta el más reciente, el Decreto 1278 de 2002. Se han introducido cambios en la estructura reguladora, de control y vigilancia de la educación básica y media, así como en el sistema de incentivos, dentro de los que se destacan criterios más rigurosos de vinculación (requerimientos de títulos, área de trabajo, concursos), evaluaciones periódicas y exámenes para ascender en el escalafón.

A través de la Directiva Ministerial No. 8, expedida el 8 de abril del 2008, el Ministerio de Educación Nacional², informa a las Secretarías de Educación de Departamentos, Distritos y Municipios certificados, que deben implementar la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes de acuerdo con las orientaciones de la Guía Metodológica diseñada por el Ministerio para este proceso. El Ministerio de Educación Nacional cuenta con diferentes alternativas para apoyar la implementación del proceso en las entidades territoriales, entre ellas, la asistencia técnica por demanda a las Secretarías que lo soliciten y la realización de talleres de formación de evaluadores de desempeño.

No obstante, la evaluación de desempeño fue reglamentada con el Decreto 3782 del 2007, regido por el decreto Ley 1278 del 2002 que define que son las Secretarías de Educación, las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados. El proceso de evaluación de desempeño empezó en el año 2007 con una versión

² CI. COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Directiva Ministerial sobre evaluación docente y directivos docentes. Pág. Web.

inicial de la Guía Metodológica y el Protocolo, que han permitido que las Secretarías de Educación, las instituciones educativas y los evaluados se familiaricen con los conceptos y la metodología. Para el 2008 el proceso ha sido mejorado y el Protocolo cuenta con la aprobación oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Las novedades para este año buscan contextualizar la evaluación en los diferentes establecimientos educativos del país, para lo cual evaluadores y evaluados deben empezar con la definición de acuerdos sobre: Ponderación de áreas de gestión en donde se debe distribuir el 70% de la evaluación de las competencias funcionales entre las áreas de gestión (directiva, académica, administrativa y comunitaria); contribuciones individuales sobre lo cual es necesario definir unos resultados concretos del desempeño de los docentes y directivos docentes, asociados a las Competencias Funcionales, que deben alcanzarse a lo largo del año escolar objeto de evaluación. Esas competencias funcionales en el área de gestión académica evalúan dominio curricular, planeación y organización académica, pedagogía y didáctica y evaluación del aprendizaje; en el área administrativa se valora el uso de recursos y surgimiento de procesos; finalmente en el área de gestión comunitaria se examina la construcción institucional y la interacción con la comunidad y el entorno. De otro lado, las Competencias Comportamentales que se deben evaluar son tres, las cuales el evaluador considere que posee el evaluado; estas podrían ser el liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales, trabajo en equipo, negociación y mediación, entre otras.

4.3 MARCO JURÍDICO

Desde la normativa estipulada por la Constitución Política promulgada en 1991, Ley 115 de 1994, Ley 715 de 2001 y el decreto 1278 de 2002 acerca de la evaluación de desempeño docente se plantea:

4.3.1 Constitución Política³

Artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al

³ Constitución Política de Colombia de 1991, Bogotá, Colombia, 2004. lito imperio Ltda.

colombiano en el respeto a los Derechos Humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la Ley.

Artículo 68. La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

4.3.2 Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación)⁴

Artículo 80. Ordena la creación de un Sistema Nacional de Evaluación con el fin de velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de los fines de la educación y la mejor formación moral, intelectual y física de los estudiantes. Para ello, es necesario evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos docentes, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio.

⁴ Ley 115 (ley general de Educación), 1994. 27. Bogotá D.C. Lito Imperio Ltda.

Artículo 84. Se reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte.

Artículo 104. Define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad.

Artículo 110. Dedicado al mejoramiento profesional, plantea que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. Manifiesta que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas.

4.3.3 Decreto 1278 Junio 19 de 2002⁵

De acuerdo al decreto 1278 de 2002 se expide el estatuto de profesionalización docente, el cual establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes. En primer lugar, el ingreso al servicio educativo estatal mediante un concurso de méritos, en el que se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. Adicionalmente, de acuerdo con esta norma el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente, por lo que se disponen tres tipos de evaluación:

- ✓ **Evaluación de período de prueba:** para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio, para inscripción en el escalafón.

⁵ Decreto 1278, 19 de junio del 2002 Presidencia de la República. Bogotá D.C

- ✓ **Evaluación anual de desempeño laboral:** para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de período de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Aclarando que la evaluación anual de desempeño laboral es de particular interés para la presente investigación.

- ✓ **Evaluación de competencias:** para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial.

Esta misma norma establece que la evaluación de docentes y directivos docentes se registrará por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad. Por lo cual, se hace necesario hacer énfasis en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 32. Evaluación de desempeño. Entiéndase por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores.
Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes.

ARTÍCULO 33. Instrumentos de evaluación de desempeño. Para evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes se podrán emplear entre otros, los siguientes instrumentos de evaluación: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; auto evaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes.

ARTÍCULO 34. Aspectos a evaluar en el desempeño. Los instrumentos de evaluación de desempeño estarán diseñados de forma tal que permitan una valoración de los siguientes aspectos de los docentes evaluados: dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación; manejo de la didáctica propia del área o nivel educativo de desempeño; habilidades en resolución de problemas; nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el plan de estudios de la institución; actitudes generales hacia los alumnos; manejo de las relaciones del grupo; trato y manejo de la disciplina de los alumnos; sentido de compromiso institucional; preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación; logro de resultados. **Parágrafo.** Para los directivos se expedirá una reglamentación especial sobre las áreas de desempeño a evaluar, las cuales den cuenta por lo menos de: su liderazgo; eficiencia; organización del trabajo; resultados de la institución educativa, medida de acuerdo con los índices de retención y promoción de los alumnos y con los resultados de la evaluación externa de competencias básicas de los estudiantes, que se realizará cada tres (3) años.

ARTÍCULO 35. Evaluación de competencias. La competencia es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo. La evaluación de competencias será realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente, pero sin que en ningún caso transcurra un término superior a seis (6) años entre una y otra. Se hará con carácter voluntario para los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente que pretendan ascender de grado en el Escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado. Se hará por grados en el escalafón y por cargos directivos docentes. Debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias de liderazgo y dirección; competencias cognitivas; y competencias de eficacia personal. **Parágrafo.** El Ministerio de Educación Nacional será responsable del diseño de las pruebas de evaluación de competencias y definirá los procedimientos para su aplicación, lo cual podrá hacerse a través de cualquier entidad pública o privada que considere idónea.

ARTÍCULO 36. Resultados y consecuencias de las evaluaciones de desempeño y de competencias. Las evaluaciones de desempeño y de competencias tendrán las siguientes consecuencias según sus resultados:

1. **Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual:** El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio. Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia salarial que poseían. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente retirados del servicio.

2. **Evaluación de competencias:** Serán candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior, o a ascender en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan más de 80% en la evaluación de competencias. Para las reubicaciones y ascensos se procederá en estricto orden de puntaje hasta el monto de las disponibilidades presupuestales anuales. **Parágrafo.** Las evaluaciones de desempeño son susceptibles de los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, por el inmediato superior y por el superior jerárquico respectivamente.

4.3.4 Decreto 3782 del 2 de Octubre de 2007⁶

Regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

4.3.5 Ley 715 de 2001

Asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de

⁶ COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Decreto 3782 de 2007. Pág. Web.

“realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”, en tanto que “el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el gobierno nacional”.

4.4 ESTADO DEL ARTE

Dentro de los estudios realizados sobre evaluación de desempeño laboral de los egresados se encuentran investigaciones relevantes que estarán organizadas de lo internacional, a lo nacional y finalmente a lo regional.

Una de las investigaciones realizadas a nivel Internacional acerca de esta temática es: “**Antecedentes Básicos de la Evaluación de Desempeño Docente**”, realizada en Chile en Abril de 2006 por la Corporación Educacional Cerro Navia, material elaborado por Tania Stegmann, la cual abordó diferentes conceptos de evaluación de desempeño, planteamientos de la Ministra de Educación del país, los estándares de desempeño profesional, la Ley que regula la evaluación de docentes, los indicadores en los que se subdivide cada estándar, aspectos a tener en cuenta para la evaluación a nivel personal al interior del aula y a nivel intrapersonal a lo que se añade la importancia de un clima emocional que se genera en el aula, además se presentan diferentes nociones acerca de que es una competencia.

Esta investigación se realiza bajo el marco para la buena enseñanza (MBE) como instrumento que establece estándares para el desempeño docente, donde se contempla una estructura de veintiún estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes como: La creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante y responsabilidades profesionales.

En este sentido, otra de las investigaciones a nivel internacional, se denomina “**Graduados en Pedagogía en la Universidad de Barcelona**”. Realizada en Barcelona por Javier Ventura Blanco y Francesc Martínez Olmo, durante el curso

2004-2005, dirigida a las personas graduadas en Pedagogía en la Universidad de Barcelona durante los cursos 2001-2002 y 2002-2003.

En la investigación se analizan las siguientes dimensiones: datos socio-demográficos, situación académica, experiencia laboral previa o simultánea a los estudios de Pedagogía, experiencia laboral posterior a la finalización de los estudios de Pedagogía, sobre el Prácticum de Pedagogía (empleabilidad e inserción laboral, modelo organizativo, evaluación) y la formación posterior a la finalización de los estudios de Pedagogía.

La investigación se enmarca en la metodología ex-post-facto descriptiva por medio de cuestionario aplicado telefónicamente. El “cuestionario de egresados” tiene el propósito básico de hacer un seguimiento de los graduados en Pedagogía, tras haber cursado el Prácticum II durante los cursos 2001-2002 y 2002-2003. El objetivo de la investigación estaba orientado a conocer qué había sucedido con una población formada por estudiantes de dos promociones, una vez finalizada la carrera, teniendo en cuenta diversas variables relacionadas con la experiencia laboral, la empleabilidad y la inserción laboral preferentemente, y las posibles implicaciones académico-formativas, en especial desde la perspectiva del Prácticum.

En este orden de ideas, a nivel Nacional, se llevo a cabo una investigación denominada “**Seguimiento de egresados del programa de psicología y pedagogía**”, la cual fue realizada por Blanca Azucena Sánchez de Osorio y Carmen Pavón de Reyes, profesoras de la Universidad Pedagógica Nacional. Esta investigación parte de la consideración de que lo que acredita una buena Universidad son sus productos: Sus egresados, sus aportes a la cultura, a la ciencia, a las artes y a las técnicas, a los valores y a las soluciones que la sociedad reclama y espera.

De igual forma, la investigación plantea que los egresados son las antenas que mantienen a la Universidad en contacto con la sociedad. Este trabajo se presenta como una estrategia para estimular a la U.P.N. y en particular al programa de Psicología y Pedagogía a realizar un seguimiento a sus egresados, ya que, este se concibe como un proceso que establece un compromiso entre la Universidad y

los egresados; por parte de la Universidad, en cuanto esta debe hacer llegar a sus egresados los avances que se obtienen en su interior mediante la investigación científica, los progresos del conocimiento, sus nuevas metodologías y concepciones; y por parte de los egresados el que hagan conocer a su Institución las debilidades y fortalezas encontradas en el ejercicio de su profesión y de esta manera la Universidad pueda evaluar la eficiencia interna y externa de sus programas. El seguimiento de egresados es parte de los procesos de auto-evaluación y acreditación ya que de acuerdo a las políticas del Consejo Nacional de Acreditación se considera que uno de los factores que se debe analizar para mejorar la calidad de los programas educativos es el de Egresados e impacto sobre el medio.

Los componentes generales de estudio de seguimiento a egresados son: Directorio de egresados; ficha de seguimiento; análisis del plan curricular; caracterización del egresado en cuanto a datos personales, formación académica, ubicación laboral; coherencia entre la formación que el programa ofrece y el ejercicio real de los egresados y necesidades de Educación continuada.

Para el trabajo realizado sobre Seguimiento de Egresados en el Programa de Psicología y Pedagogía, se partió del siguiente problema: ¿Con qué información sobre los egresados cuenta el programa de Psicología y Pedagogía, que le permita analizar la calidad, pertinencia e identidad del mismo, con relación a la formación ofrecida en lo académico, investigativo y proyección social, de tal forma que pueda retroalimentarse permanentemente, ofrecer a sus egresados programas de cualificación y contribuir con los procesos de autoevaluación y acreditación?

Partiendo del planteamiento de este problema, los propósitos se enfocaron a: Establecer dónde se encuentran los egresados y qué hacen. Qué nivel de coherencia existe entre la formación que el programa ofrece y el ejercicio real de los egresados. Qué tanto su desempeño profesional es una expresión adecuada de los fines y el compromiso social del programa. Determinar las fortalezas y debilidades del plan de estudios con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad académica del mismo. Finalmente sugerir programas de actualización que respondan a las necesidades e intereses de los egresados.

Ahora bien, la realización de este estudio se inscribió dentro de la investigación cualitativa, concretamente dentro del tipo de Encuesta Social, entendida como “un conjunto de técnicas específicas destinadas a recoger, procesar y analizar características que se dan en personas de un colectivo determinado”.

Con base en la investigación realizada en el Departamento de Psicopedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional se planteó la imagen de un maestro integral en los siguientes términos:

- Una persona que conjugue una sólida formación profesional en su área, con una amplia habilidad pedagógica y didáctica además de gran capacidad de interacción y empatía personal con el estudiante.
- Un profesional bien fundamentado y siempre dispuesto al cambio, interesado en actualizarse permanentemente capaz de transformar creativamente el quehacer pedagógico, comprometiendo a los estudiantes en ese cambio, que conlleva a la construcción colectiva del conocimiento.
- Un docente convencido de su profesión y como tal, entusiasta, que se plantea retos y contagia con su actitud dinámica el espíritu de los estudiantes; de esta manera su labor trasciende el simple marco del conocimiento a la esfera de la vida y al compromiso personal, social y cultural.
- Un educador que explore y reconozca los saberes previos de sus estudiantes, se apoye en ellos y a su vez aprenda de esta interacción, priorizando el ‘aprender a aprender’ para si mismo y para sus estudiantes.

A nivel Regional, se desataca la investigación realizada en el 2008 por Carolina López Salazar y Paola Andrea León Gil Licenciadas de Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira, denominada “***Evaluación del Desempeño Docente de Egresadas del Programa Licenciatura en Pedagogía Infantil***”,

experiencia desarrollada con egresados y egresadas que al momento de llevar a cabo la investigación laboraban en el colegio Calasanz de la ciudad de Pereira.

La investigación tuvo como objetivo identificar características en el desempeño de las docentes egresadas del programa, desde las competencias que este plantea a partir de la metodología TUNING (básicas, genéricas de la disciplina y específicas de la disciplina) y de esta manera determinar si el desempeño de las egresadas corresponde a la formación recibida en el programa. Este estudio fue de corte cualitativo descriptivo y la recolección se hizo mediante encuestas, entrevistas con informantes claves: directivas, docentes y estudiantes, observación de clases y autoevaluación docente.

Para el análisis de los resultados se empleó una escala que va de excelente a deficiente en orden descendente; la cual permitió medir el desempeño de los y las docentes en los instrumentos de autoevaluación, heteroevaluación y evaluación de los y las docentes por parte de sus estudiantes. En los resultados se evidenció la importancia de revisar las didácticas de las diferentes áreas que se enseñan en el programa, con el fin de que estas tengan una verdadera aplicabilidad en el campo laboral, ya que los y las egresadas manifestaron haber tenido dificultades al iniciar su práctica profesional. El estudio también permitió afirmar que las y los egresados del programa Licenciatura en Pedagogía Infantil tienen un desempeño satisfactorio, ya que responden a las competencias que caracterizan a un docente en el campo laboral, obteniendo calificaciones excelentes y sobresalientes en la autoevaluación y en la evaluación por parte de los estudiantes al igual que en la heteroevaluación, recibieron calificaciones entre aceptable, sobresaliente y excelente, siendo la última, la nota más destacada.

En la parte cuantitativa de la autoevaluación y heteroevaluación el 80% de las docentes tuvieron una calificación aceptable a la competencia Actitudinal en el indicador referido a: “la actuación adecuada frente a situaciones escolares problémicas”.

A raíz de esta investigación el Colegio Calasanz implementó una cultura evaluativa del desempeño de sus docentes, lo cual promueve la reflexión de los aspectos a mejorar y el reconocimiento de logros; de esta manera se hace una

evaluación continua y formativa del proceso, que permite el mejoramiento personal y profesional del docente⁷. Finalmente el 80% de las docentes consideran que en el programa se debe establecer una relación más estrecha entre la teoría y la práctica, y debe ofrecerse una mejor enseñanza de las didácticas para la educación preescolar.

Continuando con las investigaciones desde el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira se ha ejecutado un estudio exploratorio designado **“Límites y Significaciones del Enfoque de Competencias en la Educación Superior”** en el 2006 por parte del Director del Departamento de Psicopedagogía Fernando Romero Loaiza. Esta investigación permite realizar un reconocimiento de las competencias que debe poseer un profesional en educación; a través de la metodología TUNING, la cual consiste en manejar dos tipos de competencias: aquellas directamente relacionadas con un área específica que son fundamentales para la obtención de cualquier grado, que están íntimamente ligadas al conocimiento específico de un campo de estudio y que dan consistencia al título obtenido en el programa, y competencias genéricas consideradas importantes por grupos sociales como los empleadores y los graduados, para cualquier grado relacionado con la capacidad de leer, analizar, sintetizar , etc.

El autor del estudio exploratorio, muestra que la importancia de esta metodología es entablar la relación entre currículos y perfiles laborales, entre componentes de formación y éxito en el desempeño, dando cuenta de la relación entre la formación del programa y el desempeño de los graduados. Es importante, resaltar la acotación que hace el autor sobre el tema desarrollado, donde manifiesta que: “Desde el enfoque de competencias la formación en Educación Superior, estaría entonces orientada hacia el desempeño laboral, el desarrollo de habilidades y saberes propios del mundo laboral.”⁸ Corroborando así la importancia de trascender y evaluar los procesos educativos.

⁷ LÓPEZ SALAZAR, Carolina; LEÓN GIL, Paola Andrea. Proyecto de grado “Evaluación del desempeño docente de egresadas del programa Licenciatura en Pedagogía Infantil”. Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira, 2008.

⁸ CD. ROMERO, Loaiza Fernando. Límites y significaciones del enfoque de competencias en la educación superior: Un estudio exploratorio de desempeño en la Licenciatura de Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira. 2006.

Frente al estudio que se viene realizando, cabe resaltar la siguiente investigación, **“Evaluación de impacto de los(as) egresados(as) del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil en el medio social y académico”**, realizada en Octubre del año 2008 por Sol Viviana Guzman Ospina, Luisa Fernanda Hincapié Hincapié y Mabel Paola Prada Salazar Licenciadas en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira, cuyo Objetivo general esta orientado a evaluar el impacto de los(as) egresados(as) en contextos académicos y sociales, a través de la identificación del ingreso al mercado laboral, determinar el nivel de desempeño en relación a los fines del programa según el sector y actividad; el análisis de la participación de los(as) egresados(as) en diferentes comunidades y/o asociaciones y finalmente conocer acerca de publicaciones, distinciones y reconocimientos de los(as) graduados(as) del programa.

Para la realización de esta investigación se retomó el decreto 1278 que trata del control y vigilancia de la educación básica y media; dentro de los que se destaca las evaluaciones periódicas del desempeño laboral docente, además de las otras normativas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, la ley 115 y la Constitución Política Colombiana. Así mismo, se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo, el cual consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; además trabaja sobre realidades existentes en el momento de hacer la investigación, es pues un tipo de investigación que acerca a la interpretación de la naturaleza de las cosas, en este caso el impacto de los y las egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil en el medio social y académico.

A partir de la realización de esta investigación se pudo acceder a resultados tales como: La ubicación de los(as) egresados(as) que se encuentran vinculados (as) al sector educativo entre el 2004 y agosto de 2008; legitimando el argumento inicial que plantea que el desempeño laboral docente del egresado de Licenciatura en Pedagogía Infantil, es sobresaliente en un proceso de servicio al mejoramiento de las funciones del docente y la calidad de educación.

Ahora bien, una de las estrategias del Gobierno Nacional para impulsar la inversión y eliminar las barreras a la competitividad consiste en alinear a la academia con las necesidades del sector productivo. En este sentido, el Ministerio de Educación viene adelantando estrategias específicas para fomentar un sistema educativo pertinente. El Observatorio Laboral para la Educación, como uno de los

componentes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, constituye una de estas estrategias al brindar información sobre la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados en el mercado laboral, lo que contribuye al mejoramiento de la calidad de los programas académicos ofrecidos.

Por tanto, para una Institución de Educación Superior conocer la opinión de sus estudiantes o de sus graduados sobre diferentes aspectos de la formación recibida constituye un insumo de vital importancia para enriquecer los procesos de formación. A partir de esta información pueden determinarse aspectos que requieren un énfasis especial, reestructurar los programas académicos existentes o promover espacios de formación continuada.

Para garantizar el seguimiento a la pertinencia de la oferta de la educación superior, el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional (MEN) inició una convocatoria (tipo bolsa concursable) el 14 de septiembre de 2007 y cerró el 6 de noviembre del mismo año, para que las instituciones de educación superior (IES) presentaran proyectos que fortalezcan el proceso de seguimiento a egresados.

Como resultado de la etapa de evaluación de la Convocatoria, el proyecto presentado por la Universidad Tecnológica de Pereira, fue seleccionado para ser apoyado por el Ministerio de Educación Nacional. Este proyecto es adelantado al interior de la institución por: La Oficina de Egresados y La Oficina de Planeación, en compañía de estudiantes de último semestre de diferentes programas académicos, dentro de los cuales se encuentra el Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, realizando para ello la presente investigación.

4.5 MARCO TEÓRICO

4.5.1 Seguimiento a Egresados

Hablar de los egresados es hablar de la culminación de todo un proceso educativo y del inicio de la vida laboral como una posibilidad para proyectarse como persona, como profesional, como programa y como institución ante el país.

Hacer seguimiento a los egresados de la educación superior es una tendencia creciente en países que buscan mejorar la calidad y la pertinencia de los programas académicos. Los sistemas de información suministran insumos que están usando las instituciones, el sector productivo, el gobierno y los estudiantes para tomar decisiones.⁹

En este sentido, es importante resaltar que algunas universidades han implementado el “*Sistema de Acompañamiento de Egresados*” que hace referencia al seguimiento y ubicación de las actividades que desarrollan los egresados, así como también a la necesidad de crear “un sistema que permita hacer el acompañamiento de los egresados para establecer, entre otros aspectos, dónde se encuentran, qué hacen, qué tanto su desempeño profesional es una expresión adecuada de los fines y del compromiso social de la institución y cuánta aproximación hay entre la formación que la Universidad ofrece y el ejercicio real de los egresados.”¹⁰

- **¿Qué es el seguimiento de egresados?**

Es un programa institucional que establece un sistema de información de antecedentes familiares, académicos y laborales de los egresados de Educación Superior. El programa tiene como objetivo general identificar el rumbo que toman los egresados y su percepción sobre la formación recibida.

Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos.

En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y

⁹ <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-136997.html>

¹⁰ Plan general de desarrollo 2000 – 2003, Plan de Acción. Universidad Santo Tomás, Bogotá.

eficiencia de las instituciones de educación superior. Sin embargo, no todas las universidades cuentan con programas sistemáticos de seguimiento de egresados.

Hoy en día, las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente, y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales. Esto requiere no sólo de cooperación en el área de educación universitaria, también indica el papel que las universidades deben jugar como impulsores de la innovación y del desarrollo tecnológico. Ahora, las universidades necesitan asegurar capacidades y servicios profesionales que no terminen con la obtención de un título sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente.

Los últimos años han indicado que existen tres tendencias principales que afectan a los requisitos exigidos a los empleados altamente calificados. La primera es la necesidad de estar cada vez mejor educados y capacitados, un factor que muchos consideran el impulsor clave del crecimiento económico global. La segunda tendencia, se relaciona con el término “la sociedad de la información”, que fue ideado no sólo para reconocer el alcance cada vez mayor de la tecnología avanzada y los sectores con un alto nivel de conocimientos en la economía, sino también destaca que la organización laboral está cambiando como consecuencia de la creciente importancia de los conocimientos. La tercera tendencia, consiste en los cambios continuos en el mercado laboral. El término mercado laboral transitorio indica la tendencia de la sociedad moderna de desdibujar los límites entre el trabajo, el tiempo libre, la educación y la asistencia. Esto ha generado una mayor movilidad y flexibilidad. Las trayectorias profesionales de la vida y del trabajo ya no son estandarizadas, y como resultado; la “empleabilidad” ha llegado a ser un tema clave.

De allí, que los grupos de interés de la universidad, la educación superior, la formación vocacional y el mercado laboral tienen una necesidad vital de la documentación apropiada para evaluar el escenario cambiante, sobre todo en el área de la inserción al mercado laboral de los recién egresados . El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional.

El propósito de los estudios de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados.

Las encuestas de egresados (estudios de seguimiento) sirven para recopilar datos sobre la situación laboral de los egresados más recientes con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional. Las encuestas de egresados también pueden estar diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior, así como del “desempeño” de los egresados en el mercado laboral.¹¹

4.5.2 La Evaluación en el Desempeño Docente

Se inicia el segmento con el concepto de evaluación, ya que representa una alternativa para reflexionar sobre la acción y mejorar un proceso, lo cual trasciende en aspectos como la personalidad del evaluado, su contexto y el equipo del cual forma parte.

La evaluación debe ser entendida como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante la cual se verifica los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos; por lo que ésta adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente, permitiendo mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica; lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar.

Teniendo claramente definido el concepto de evaluación, se pasa a definir la evaluación docente tomando como referencia, el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, desde el cual se plantea que es: *“Un proceso constante para la obtención de datos válidos y confiables, con los cuales se*

¹¹ Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados

pretende evidenciar y apreciar el efecto generado en los estudiantes en cuanto al aprendizaje, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la esencia de sus relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa (directivos, padres de familia, estudiantes, otros docentes)”¹². De lo anterior, se deduce que la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación está centrada en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal.

El tema de la Evaluación del Desempeño Docente no sólo está incluido entre los temas educativos de la agenda en la región, sino que puede ser incluso considerado como tema prioritario. Especialmente porque se lo relaciona o vincula fuertemente con el tema de la calidad de los aprendizajes. Se considera, de una u otra manera, que la evaluación del ejercicio profesional docente es uno de los elementos claves para avanzar en mejoras de las prácticas docentes y, por lo mismo, de los aprendizajes escolares.

Para Dessler toda evaluación “es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona; es un concepto dinámico y continuo”¹³. De ahí que la evaluación de desempeño, es considerada como un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo profesional.

Por otra parte Fuchs señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos propuestos”¹⁴. En consecuencia el autor enmarca el proceso de evaluación como el eje del proceso

¹² VALDÉS VELOZ, Héctor et al. Desarrollo escolar: Encuentro Iberoamericano sobre el desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000.

¹³ CD. DESSLER, G. Administración de Personal. 6ª Edición, México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, 1996.

¹⁴ CD. FUCHS, Claudio. Sistema de Evaluación y Mejoramiento de desempeño. En: Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez 1997. 28.

de mejoramiento en donde los resultados permiten tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente el desenvolvimiento profesional.

4.5.3 Competencias Laborales

Hoy en día, es necesario renovar tanto el enfoque como la práctica de la formación laboral de los jóvenes para responder a los retos emergentes. Los cambios sociales, económicos, tecnológicos y culturales, enmarcados en los efectos de la globalización, hacen énfasis en la productividad y competitividad de los países y de sus organizaciones e imponen nuevos requerimientos y mayores exigencias sobre las personas para vincularse al mundo del trabajo. En ese marco, además de formar competencias básicas y ciudadanas para que los estudiantes alcancen los niveles esperados de desarrollo personal y como ciudadanos críticos y responsables, la educación debe formar en competencias laborales que faciliten su inserción al mundo productivo, ya sea de forma inmediata o luego de sus estudios superiores. Así, la formación de competencias laborales no tiene el sentido de reemplazar la preparación académica sino que fortalece su pertinencia para garantizar que los estudiantes se desarrollen en los campos personal, social, cultural y productivo.

En este sentido, la educación en su conjunto, y no sólo las instituciones educativas de carácter técnico o diversificado, debe asumir la tarea de articularse con el mundo productivo para cumplir su papel en la formación de competencias laborales en sus estudiantes.

Ahora bien, las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.¹⁵

Desarrollar competencias laborales en los estudiantes contribuye a su empleabilidad, es decir, a su capacidad para conseguir un trabajo, mantenerse en

¹⁵ Ministerio de Educación Nacional, Articulación de la educación con el mundo productivo la formación de competencias laborales Bogotá, D.C., Agosto de 2003

él y aprender elementos específicos propios del mismo. La empleabilidad depende de las competencias básicas (lenguaje, matemáticas y ciencias); de las ciudadanas que permiten que un individuo se desenvuelva en un espacio social; y de aquellas relacionadas con la capacidad de actuar orientado por un pensamiento abstracto de carácter sistémico y tecnológico.

Veamos algunas definiciones de competencias laborales desde el mundo de la educación: Competencia es “Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”.¹⁶

Continuando con el planteamiento del Ministerio de Educación Nacional: “Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”.

Las competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las primeras son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas. A su vez, las competencias laborales específicas están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones.

4.5.4 Perfil Profesional del Licenciado en Pedagogía Infantil

Para lograr los propósitos que se hayan definido para un estudio de seguimiento de egresados, un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal; y establecer la relación entre diversas variables

¹⁶ Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina.

relacionadas con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc.¹⁷

El perfil del egresado incluye un componente estable, es decir, la información demográfica básica de cada individuo (género, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, formación preuniversitaria, etc.) y un componente dinámico, que es susceptible de cambiar a lo largo del tiempo (lugar de residencia, nivel de ingresos, estado civil, puesto de trabajo, etc.). La información del primer componente se obtiene generalmente de los registros estadísticos de las universidades, mientras que la información actualizada del segundo componente se obtiene a través de la aplicación de encuestas.

En este sentido, es fundamental destacar que el perfil profesional es entendido como un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. En este estudio, es importante mencionar el perfil profesional del Licenciado en Pedagogía Infantil, el cual está constituido por conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos de las Ciencias de la Educación; con el fin de lograr una excelente y pertinente formación para la práctica educativa.

Los Licenciados y Licenciadas en Pedagogía Infantil¹⁸ tienen como campo laboral, la docencia en preescolar y básica primaria, para facilitar y propiciar procesos de desarrollo integral en la población infantil; el diseño y ejecución de programas de desarrollo infantil para niños y niñas entre 0 y 3 años en contextos comunitarios, no convencionales e institucionales; la ejecución de investigaciones educativas y sociales en infancia; el desarrollo de proyectos pedagógicos en la infancia, para la intervención en diferentes contextos socioculturales, en el ámbito local, regional y nacional; la administración, orientación y asesoría de programas relacionados con la infancia, en instituciones públicas y privadas, que atiendan las necesidades de dicha población; la participación en equipos interdisciplinarios que estudien y realicen proyectos de intervención relacionados con la infancia; la gestión de

¹⁷ Red GRADUA2 / Asociación Columbus

¹⁸ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Programa de licenciatura en pedagogía infantil: perfil profesional. Pereira.

programas y proyectos en educación infantil, generando convenios interinstitucionales, a nivel nacional e internacional.

El programa Licenciatura en Pedagogía Infantil, surge en el Departamento de Psicopedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Tecnológica de Pereira, a partir del análisis y reflexión acerca de la educación del niño y la formación que debe tener el docente para cumplir con su labor social. De esta manera un grupo de profesores del Departamento de Psicopedagogía presenta la propuesta académica que inicialmente se denominó “Licenciatura en Educación Infantil”.

A continuación se exponen algunas fichas bibliográficas con los datos concretos del programa académico de Licenciatura en Pedagogía Infantil, donde se especifica cuando inició el programa, así como también un análisis de los componentes a investigar en el currículo del mismo:

Cuadro 1: Datos del programa

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:	Universidad Tecnológica de Pereira
DOMICILIO DE LA INSTITUCIÓN:	La julita Pereira
Nombre del programa:	Licenciatura en Pedagogía infantil
Título que otorga:	Licenciado en pedagogía infantil
Unidad académica al que está adscrito el programa:	Departamento de psicopedagogía
Nivel de formación:	Pregrado
Jornada:	Diurna
Duración: (años)	5 años
Periodicidad en la admisión:	Semestral
Norma(s) institucionales que aprueban reestructuraciones	Octubre 30 de 2000

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

curriculares al programa, a partir de 1992, con fechas:	
Norma nacional de aprobación (acreditación previa y/o registro calificado), con fecha:	No 2869 de octubre 30 de 2000

ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LOS COMPONENTES DE INVESTIGACIÓN EN LOS CURRÍCULOS DEL PROGRAMA PRESENCIAL DE PREGRADO DE LICENCIATURA EN PEDAGOGIA INFANTIL

Cuadro 2: Análisis de los componentes a investigar en los currículos del programa

UNIVERSIDAD:	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
PROGRAMA:	LICENCIATURA EN PEDAGOGIA INFANTIL
Año de la renovación:	2000
Normativa que prueba la renovación:	No 2869 de octubre 30 de 2000
COMPONENTES DEL CURRÍCULO	DESCRIPCIÓN
Estructura macrocurricular: Principios orientadores:	
Filosóficos:	Epistemología de la pedagogía
Epistemológicos:	Se parte de una forma de relacionar el sujeto y el objeto del conocimiento, se elabora de manera implícita u oculta, una epistemología, una gnoseología y una ontología ¿Qué es la pedagogía? ¿Concepción del niño?
Psicológicos:	Las nuevas tendencias en relación con la educación infantil, con formación teórica en las ciencias del comportamiento humano y en las ciencias de la

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

	educación.
<p>Propósitos de formación u objetivos generales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formar licenciados en teorías, metodologías e investigación en educación, para que el educador desarrolle su actividad docente en el nivel de la educación infantil y realice prácticas pedagógicas que contribuyan a fortalecer los procesos educativos del niño, en diferentes contextos. • Formar Licenciados y Licenciadas en Pedagogía Infantil, para el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social. • Fomentar la reflexión interdisciplinaria de la práctica educativa y el avance en el conocimiento pedagógico y didáctico, a través de la investigación educativa y el desarrollo de proyectos pedagógicos. • Contribuir con el desarrollo educativo, social y cultural de la región y del país. • Integrar el programa a comunidades académicas nacionales e internacionales de educación infantil.
<p>Perfiles profesional y ocupacional.</p>	<p>Los Licenciados en Pedagogía Infantil tiene como campo laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La docencia en Educación preescolar la básica primaria, para facilitar y propiciar, procesos de desarrollo integral en la población infantil. • El diseño y ejecución de programas de desarrollo infantil en contextos comunitarios, no convencionales e institucionales. • La ejecución de investigaciones educativas y

	<p>sociales en infancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El desarrollo de proyectos pedagógicos en la infancia, para la intervención en diferentes contextos socioculturales, en el ámbito local, regional y nacional. • La administración, orientación y asesoría de programas relacionados con la infancia en instituciones públicas y privadas, que atiendan las necesidades de dicha población. • La participación en equipos interdisciplinarios que estudien y realicen proyectos de intervención relacionados con la infancia. • La gestión de programas y proyectos en educación infantil, generando convenios interinstitucionales, en el ámbito nacional e internacional.
<p>Competencias generales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administre y proponga en los centros de práctica actividades curriculares atendiendo las exigencias de ley de educación. • Identifique necesidades de la realidad educativa con el fin de proponer alternativas de solución y así propiciar el mejoramiento del centro de práctica. • Participe en la planeación, ejecución y control de actividades pedagógicas, administrativas y de extensión a la comunidad.
<p>Competencias relacionadas con investigación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formule propuesta de investigación que cualifiquen y den solución a la realidad escolar y comunitaria a la que diariamente se enfrenta.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para investigar • Se apropie de los principios básicos que rigen la investigación científica, la investigación acción-participación, la investigación etnográfica y la investigación acción educativa que le posibiliten mayores conocimientos sobre el saber y el quehacer pedagógico, contribuyendo a la transformación de su rol.
Requisitos de grado:	<p>Realización de un trabajo investigativo que este acorde con las líneas de investigación del programa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Haber cursado y aprobado la totalidad de las asignaturas exigidas por el plan de estudios respectivo. 2. Haber aprobado el proyecto o trabajo de grado. 3. Estar a paz y salvo con la Universidad. 4. Acreditar el requisito del taller obligatorio de símbolos institucionales, expedido por Bienestar Universitario. 5. Suficiencia en el Inglés para quienes ingresaron a partir del primer semestre académico de 2001. 6. Haber presentado el examen de calidad de la educación superior (ECAES). <p>Reglamento estudiantil ACUERDO N°28. Título XIII. Artículo 155.</p>
Estructura microcurricular:	
Estructura organizativa del plan de estudios(núcleos, áreas, campos, u otros)	<p>Se basa fundamentalmente en: los objetivos del programa, el perfil de formación, la categoría curricular - núcleos de formación (psicológico, lingüístico, pedagógico, investigativo, artístico) -, la estrategia pedagógica asumida desde los proyectos pedagógicos y de investigación.</p>
Número y porcentaje de créditos por componente	<p>Psicología y Didáctica 21 asignaturas con 71 créditos</p> <p>Pedagogía 10 asignaturas con 32 créditos</p>

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

curricular	Educación artística 10 asignaturas con 30 créditos Investigación 5 asignaturas con 20 créditos Pedagogía y didáctica 7 asignaturas con 25 créditos.
Modelo pedagógico definido:	Socio constructivista.
Ejes teóricos que fundamentan la investigación.	Epistemología de la Investigación Educativa Investigación Cualitativa I Investigación Cualitativa II Investigación Cuantitativa La doble aproximación a partir de la experiencia y la reflexión de los procesos inductivos y deductivos en la esencia del método científico moderno y marca el último paso del progreso humano hacia la ciencia empírica, un camino que llevó al hombre a través del folklore y misticismo, dogma y tradición, observación casual y finalmente hasta la observación sistemática.
Organización programática de la investigación con sus créditos	Epistemología de la investigación: 3 créditos Investigación cuantitativa I: 4 créditos Investigación Cualitativa II: 4 créditos Investigación Cualitativa II: 4 créditos Trabajo o proyecto de grado: 5 créditos
Organización y descripción de cada uno de los cursos, seminarios o actividades relacionadas con la investigación. Especificar electivas, optativas, propedéutico o las demás encontradas.	Sexto semestre: Epistemología: conocimiento en investigación, epistemología del modelo de investigación cuantitativa y cualitativa. Séptimo semestre: Investigación educativa I: Toda la metodología cuantitativa. Octavo semestre: Investigación educativa II: toda la metodología cualitativa. Noveno semestre: Investigación educativa III: Inicio trabajo de grado anteproyecto y proyecto. Decimo semestre: trabajo final e informe final
Relaciones entre la formación investigativa y los trabajos de grado de los estudiantes	La gran mayoría están relacionadas con hacer un trabajo investigativo.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Legislación interna que determina las formas de grado de los estudiantes	Acuerdo 025 del 26 octubre de 2005. Artículo 4 El trabajo de grado puede ser realizado en diferentes modalidades: Monografía – Aplicación del conocimiento del programa de formación – trabajos de investigación o innovación – Práctica universitaria – Creación de empresas. Evaluado por el Comité Curricular
Relaciones de los grupos y/o líneas de investigación con los trabajos de los estudiantes	De las líneas de investigación se establecen unos temas para proyectos de grado. Línea de investigación <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo humano y cognición • Lenguaje <p>Lo que se está planteando es que se elijan unas temáticas para reforzar los núcleos de didáctica, lingüística, psicología, pedagogía y recreación.</p>
Organización docente y del programa en relación con la investigación	Núcleo de investigación con un coordinador Docentes que dictan investigación
Estrategias pedagógicas y didácticas relacionadas con la formación investigativa	Propuesta desde el núcleo no se presenta, cada docente formula sus estrategias.
Formas de comunicación y socialización de la investigación docente	Revistas institucionales
Evaluación de los procesos investigativos en todos y cada uno de los momentos	Cada docente Normalmente es teórico –practico, con respecto al proceso de investigación.
Otros aspectos importantes	Semilleros de investigación, se incentiva como espacio para que los estudiantes se inicien en la

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

relacionados con la investigación	formación investigativa y de su trabajo de grado.
Relaciones, articulaciones o demás formas de vinculación de los pregrados con los postgrados.	Maestría en educación.

5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

5.1 DISEÑO METODOLÓGICO

- **Unidad de análisis:** La población trabajada corresponde a:
 - Egresados del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira desde el año 2004 al 2009. Se trabajó con una muestra de 70 egresados.
 - Empleadores
 - Profesores de Planta y Cátedra
 - Director del Programa
- **Información primaria:** El instrumento de seguimiento aplicado a los egresados, fue elaborado por el Observatorio Laboral del M.E.N, sin embargo, para este estudio, la Universidad Tecnológica de Pereira incluyó algunas variables de interés Institucional.

Los anteriores instrumentos fueron aplicados, teniendo en cuenta el tiempo de egreso de los profesionales así: (al momento del grado, primer y tercer año de egreso) (Ver Anexo A: Formato de encuestas aplicadas).

Igualmente, se aplicaron encuestas a Empleadores (Directivos de Instituciones Educativas y de jardines infantiles, con el fin de conocer la percepción que tienen sobre el desempeño de los egresados). Se realizó un grupo focal con docentes de la Licenciatura en Pedagogía Infantil y una entrevista con la Dirección del programa.

Así mismo, se aplicó un cuestionario para desarrollar el Grupo Focal dentro de la investigación, con 9 Docentes de planta, incluido el director del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, (Ver Anexo B: cuestionario aplicado a grupo focal).

- **Información secundaria:** Listado de egresados desde el año 2004 hasta el año 2009, proporcionada el Observatorio de Seguimiento y Vinculación del egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira, fuente Registro y Control Académico.

Para realizar la selección de la muestra de toda la población egresada del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil fue utilizado el Muestreo Aleatorio o Probabilístico, en el que puede calcularse de antemano la probabilidad de cada una de las muestras que sea posible seleccionar, dentro de este tipo de muestreo se utilizó, el Aleatorio Simple, donde todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

De allí, que se utilizó la siguiente fórmula para obtener la muestra de la población egresada a la que se aplicaría la encuesta, teniendo en cuenta cada uno de los momentos de egreso de los profesionales:

$$n = \frac{N \cdot P \cdot Q}{(N - 1) \left(\frac{\beta}{Z}\right)^2 + (P \cdot Q)}$$

Ficha técnica:

Total de egresados: 337 egresados

Muestra: 70 egresados

Margen de error: 9%

Confiabilidad: 91 %

Tipo de Muestreo: Muestreo Aleatorio Simple

5.1.1 Descripción del trabajo de campo e información recopilada

El presente proyecto se llevó a cabo utilizando el instrumento que el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional elaboró para el seguimiento de los profesionales egresados de las diferentes Instituciones de Educación Superior, el

cual fue adoptado y adaptado por la Universidad Tecnológica de Pereira, incluyendo en este caso, algunas variables de interés particular.

Así mismo, se tuvo en cuenta en las encuestas de seguimiento aplicadas a egresados de Licenciatura en Pedagogía Infantil, los temas relacionados con las competencias específicas del programa.

Cabe resaltar, que los instrumentos de seguimiento aplicados a los egresados han sido diseñados bajo la estructura de preguntas cerradas, donde el encuestado elige entre las opciones preestablecidas, con excepción, que algunas veces se incluye, una última categoría denominada “otras”, donde se puede introducir una opción de respuesta propia de su elección si ninguna de las que se plantean en la encuesta le satisface; y abiertas, en las que se solicita al encuestado, contestar la pregunta usando sus propios términos y conceptos.

Respecto al orden que guarda la encuesta, se ha seguido una secuencia lógica, que determina la caracterización del graduado, la situación profesional actual, el interés de realizar estudios posteriores y el análisis de la pertinencia de la formación académica recibida en la Institución.

Para el caso de los empleadores, se aplicó un instrumento también elaborado por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, pero con algunas adaptaciones de acuerdo a las competencias generales y específicas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil (Ver Anexo C: Formato encuesta empleadores). Dicha encuesta contiene en su primera parte un listado de las competencias generales y específicas del programa, para que el empleador encuestado elija un número que corresponde al nivel de importancia de estas competencias para la institución; y en segundo momento, se indaga por el grado de desarrollo de las mismas competencias en los graduados del pregrado en cuestión.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

INSTITUCIONES EDUCATIVAS VISITADAS:

Cuadro 3: Instituciones visitadas

Aquilino Bedoya
Augusto Zuluaga
Carlos Castro Saavedra
Carlota Sánchez
Ciudad Boquía
Ciudadela Cuba
Comunitario Cerritos
El Dorado
Enrique Millán Rubio
Esperanza Galicia
Hans Drews Arango
Institución Educativa Villa Santana
Alcaldía
Colegio Abraham Lincoln
Colegio Gimnasio Creativo Los Andes
Colegio Las Franciscanas
Colegio Nuestra Señora De Fátima
Colegio Sagrados Corazones.
Cread Pereira Convenio Universidad De Tolima - Red Alma Mater
Jardín Infantil Amiguitos
Jardín Carita De Ángel
Jardín Infantil Carrusel De Ideas
Jardín Infantil Fantasías Del Saber
Jardín Infantil Garabatos
Jardín Infantil La Casita Encantada
Jardín Liceo Infantil La Gran Aventura De Aprender
Liceo Educativo Juego Y Aprendo
Liceo Infantil La Gran Aventura
Preescolar Caritas Felices
Preescolar Niña María
Unión Temporal Alma Mater UTP
Taller San Miguel
Calasanz
Jardín Infantil El Divino Niño
Liceo Altahir
Hogar Infantil Travesuras
La Inmaculada
Colegio Alternativo Pedagógico

Se visitaron 38 instituciones con el propósito de aplicar la encuesta a los empleadores (Directivos de Instituciones y de Jardines infantiles), pero de todas las encuestas que se distribuyeron en dichas instituciones, únicamente 21 fueron válidas, pues a pesar de que se insistió en reiteradas ocasiones que diligenciarán las 17 encuestas faltantes, no se obtuvo respuesta de las mismas.

Lo que se pretendió con ello, fue evaluar la pertinencia en la formación de las competencias generales y específicas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, así como también, determinar el impacto de los(as) egresados(as) del Programa en el medio laboral y social, con el fin de proporcionar información relevante al Observatorio del graduado de la Universidad Tecnológica de Pereira.

En conformidad con lo anterior, el Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira, proporcionó una base de datos de los egresados y egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, a partir de la cual, se realizó una actualización de datos de los mismos, mediante llamadas telefónicas; con estos datos se logró ubicar a los(as) egresados(as) y las instituciones en las que laboran actualmente, con el fin de aplicar una encuesta tanto a los empleadores como a los egresados(as) del programa, de cohortes comprendidas entre el año 2004 y 2009. Una vez aplicados los instrumentos, se realizó la tabulación de los datos obtenidos, para su posterior análisis cuantitativo y cualitativo.

5.1.2 Descripción de Metodología de Análisis

En la realización del presente estudio, se utilizó la investigación descriptiva, dentro de la cual, se implementaron dos tipos de métodos, en primera instancia, el método deductivo, asociado con la investigación de corte cuantitativo, y el segundo de ellos, el método inductivo, que por su parte se relaciona con la investigación de tipo cualitativo.

El método deductivo, consiste en la recolección y análisis de datos cuantitativos sobre variables y se utiliza para describir condiciones actuales, investigaciones descriptivas y de encuestas, investigar relaciones y estudiar fenómenos. Mientras que el método inductivo, consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y

eventos; su base son las realidades existentes en el momento de hacer la investigación, es pues un tipo de investigación que nos acerca a la interpretación de la naturaleza de las cosas, en este caso el impacto de los y las egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil en el medio social y laboral.

Para el procesamiento de las preguntas cuantitativas se empleo el programa Statistical Package Social Science (SPSS), sobre el cual se realizó la respectiva tabulación de los datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada a los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil y empleadores de las instituciones donde laboran los mismos.

A partir de la implementación del programa SPSS, se realizó un análisis multivariado, en el cual, se utiliza la prueba Chi Cuadrado para analizar la relación de dependencia y/o independencia entre dos variables cualitativas. Esta prueba permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas (cualitativas). Es necesario resaltar, que esta prueba indica si existe o no una relación entre las variables, pero no señala el grado o el tipo de relación; es decir, no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra o la variable que causa la influencia.

El proceso realizado para la prueba de Chi Cuadrado se divide en dos partes y son las siguientes: Inicialmente, se debe hacer un ANÁLISIS DE CONTINGENCIA, el cual consiste en determinar si hay relación de dependencia o no entre las variables, por medio del criterio de significancia. Si las variables son independientes se termina el proceso y se concluye el carácter de independencia. En caso contrario; se continua con el siguiente paso llamado ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA, el cual pretende establecer donde se presenta la relación o dependencia. Pero para realizar lo anteriormente dicho, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Se parte de la idea que la hipótesis nula consiste en que las dos variables son independientes.
- Criterio de Significancia: Es el resultado que se obtiene del programa SPSS al realizar el respectivo procedimiento, el cual nos indica si existe

dependencia o no entre las variables. Si el criterio de significancia es mayor a 0.05 se mantiene la hipótesis nula (Las variables son independientes) y si el criterio de significancia es menor a 0.05 hay dependencia entre las variables.

Ahora bien, la información analizada, fue recolectada por medio de la encuesta de empleadores que se aplicó en las Empresas (Instituciones Educativas) donde laboran los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira y que fueron contactados. En este instrumento se evaluaron diferentes competencias, las cuales se dividían en dos grandes bloques, así:

- En el bloque de COMPETENCIAS IMPORTANTES PARA LA INSTITUCIÓN se relacionaban 16 competencias generales y 8 competencias específicas, cada una con las siguientes opciones de respuesta: (1) Nada importante, (2) Poco importante, (3) Medianamente importante, (4) Importante y (5) Muy importante. En esta sección se pretendió evaluar la importancia que tienen estas competencias para la institución.
- En el bloque de COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE PEDAGOGÍA INFANTIL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, se planteaban exactamente las mismas competencias tanto generales como específicas con las siguientes opciones de respuesta: (1) Bajo, (2) Medio bajo, (3) Medio, (4) Medio alto y (5) Alto. En este bloque se buscó evaluar que tan desarrolladas están las competencias en los egresados.

Por tanto, fue necesario realizar el análisis multivariado que se explicita en el apartado de análisis de resultados, para determinar si existe relación o dependencia entre la importancia de las competencias para la institución y el desarrollo de las mismas en los egresados.

Así mismo, se aplicó un instrumento a los egresados, teniendo en cuenta para ello, los diferentes momentos de egreso (momento de grado, primer y tercer año). En este instrumento se evaluaron, al igual que en la encuesta aplicada a los

empleadores las competencias generales y específicas del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, pero en este caso, se determinó el nivel de satisfacción del egresado.

En este bloque de competencias se relacionaban 16 competencias generales y 8 competencias específicas, cada una con las siguientes opciones de respuesta: (1) Muy Insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Satisfecho, (4) Muy Satisfecho. En esta sección se pretendió determinar el nivel de satisfacción de los egresados y egresadas con la formación recibida dentro del programa.

En la encuesta aplicada a los egresados de Primer y Tercer año de egreso, se incluyeron las competencias laborales generales y algunas preguntas de única selección, referidas a las competencias que se ponen en juego en el campo laboral. Siendo las opciones de respuesta para las competencias laborales, las mismas, que para las competencias generales y específicas nombradas anteriormente.

Por otro lado, se llevó a cabo un análisis cualitativo para analizar las preguntas abiertas de la encuesta aplicada a los empleadores, el grupo focal y la entrevista al Director del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil.

De esta manera, para las preguntas abiertas se utilizó una metodología de análisis que permite establecer unas categorías o códigos para así analizar los resultados encontrados. Esta forma de análisis, responde a una forma artesanal de análisis cualitativo, donde de acuerdo a las características de la investigación y a los objetivos de la misma, permite tener claro unas categorías o códigos que se le dan a las respuestas, una vez establecido este tipo de códigos y de analizar el discurso o las respuestas de los encuestados se hace una relación de cuales han tenido mayor importancia con relación al objetivo que se viene trabajando.

Para la sistematización de datos desde este tipo de análisis, se transcribió en Excel y Word todas las respuestas a las preguntas abiertas realizadas en la encuesta de empleadores; a partir de esto, se sacaron los códigos o categorías; a través de las cuales se analizó la información; éstos, se construyeron dependiendo

del objetivo de la investigación y del tipo de respuestas para sacar una relación entre las mismas.

Después de esto, se ubicaron las respuestas dependiendo del código o categoría en un cuadro o esquema de Excel, para luego proceder a hacer el análisis de la información encontrada. Una vez se hizo el esquema de las respuestas organizadas por códigos o categorías se empezó a establecer relaciones desde lo encontrado en las respuestas de las preguntas abiertas.

En otro sentido, la técnica de los grupos focales se enmarca dentro de la investigación socio-cualitativa, entendiéndola, como el proceso de producción de significados que apunta a la indagación e interpretación de fenómenos ocultos a la observación del sentido común. Además, se caracteriza por trabajar con instrumentos de análisis que no buscan informar sobre la extensión de los fenómenos (cantidad de fenómenos), sino más bien, interpretarlos en profundidad y detalle, para dar cuenta de comportamientos sociales y prácticas cotidianas.

Los grupos focales constituyen una técnica cualitativa de recolección de información basada en entrevistas colectivas y semi-estructuradas realizadas a grupos homogéneos. Para el desarrollo de esta técnica, se instrumentan guías previamente diseñadas y en algunos casos, se utilizan distintos recursos para facilitar el surgimiento de la información.¹⁹

Del mismo modo, el grupo focal se denomina "entrevista exploratoria grupal o "focus group" donde un grupo reducido (de seis a doce personas) y con la guía de un moderador, se expresa de manera libre y espontánea sobre una temática.

Ahora bien, para realizar el análisis del grupo focal se tuvieron en cuenta los registros de observación del grupo. Primero se organizó la transcripción del grupo focal en un documento de Word y se pegó en Excel, luego se pasó a señalar que del discurso o lo expresado por las personas que participaron en el grupo focal era más importante, con respecto al objetivo del grupo y de la investigación.

¹⁹ La técnica de los grupos focales en el marco de la investigación socio – cualitativa

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Finalmente, se pasó a realizar una triada donde se tuvieron en cuenta por un lado, las respuestas de los participantes; y por otro lado, las observaciones y percepciones del moderador y observador hacia el grupo focal, analizando cada respuesta, a partir del contenido de la misma y de los gestos expresados por los participantes del grupo focal al momento de responder ante el interrogante planteado.

6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL CASO DE ESTUDIO

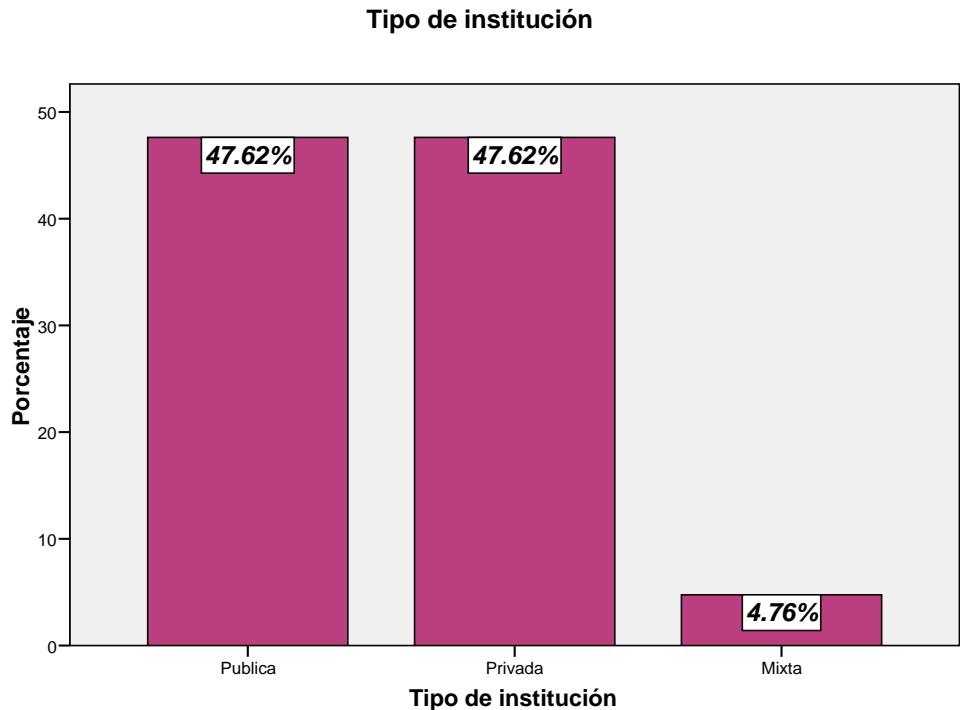
Para el procesamiento de las preguntas cuantitativas se empleó el programa Statistical Package Social Science (SPSS), sobre el cual se realizó la respectiva tabulación de los datos obtenidos por medio de la encuesta a empleadores, aplicada en las instituciones donde laboran los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil; así como también, obtenidos de la encuesta aplicada a los mismos egresados, teniendo en cuenta el tiempo de egreso de los profesionales así: momento del grado, primer año de egreso y tercer año de egreso.

6.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA ENCUESTA APLICADA A EMPLEADORES

A continuación, se muestra el análisis de los resultados del instrumento aplicado a los empleadores, que contiene: el tipo de institución en la cual se encuentran laborando los egresados; el nivel de importancia asignado por los empleadores a las competencias generales y específicas del programa; el nivel de desarrollo de dichas competencias en el egresado, calificado por los empleadores; una pregunta enmarcada en el nivel de satisfacción del empleador con el egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil; y finalmente una pregunta referida a la apreciación por parte del empleador sobre la pertinencia del perfil del egresado para las exigencias que actualmente demanda el mercado laboral.

6.1.1 Bloque A: Datos de la empresa

Gráfica 1: Tipo de institución



De acuerdo a la gráfica se puede apreciar que un 47.62% de las Instituciones en las cuales laboran los egresados de Pedagogía Infantil son públicas, otro 47.62% de las Instituciones son privadas y un 4.76% son mixtas. Por lo cual es visible que los egresados del programa de Pedagogía Infantil, se encuentran laborando tanto en instituciones públicas como privadas.

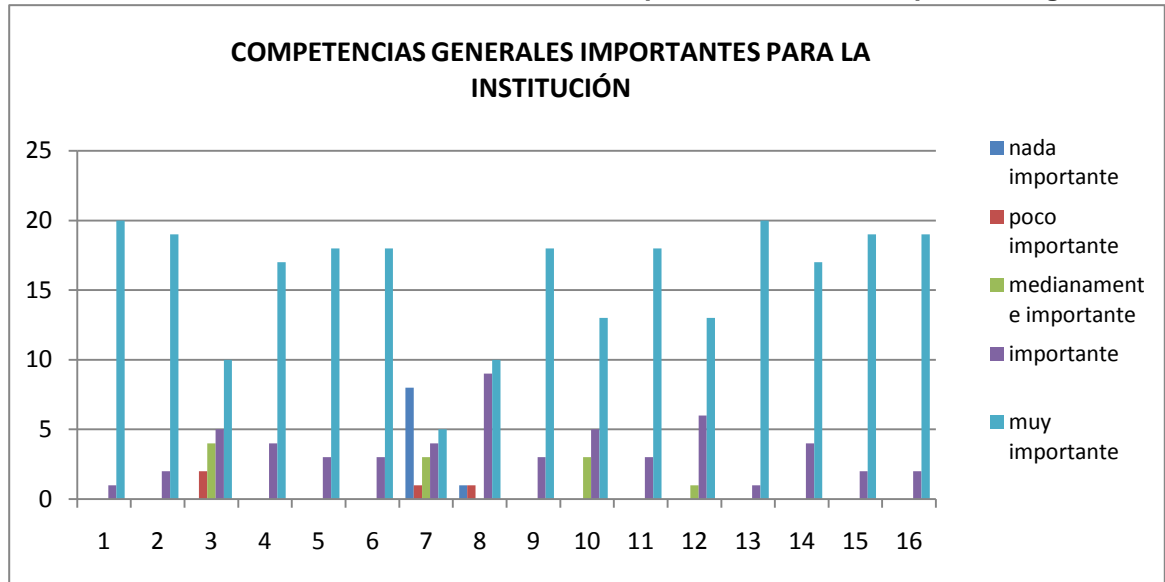
6.1.2 Bloque B: Competencias importantes para la institución

➤ Tabla Consolidada Competencias Generales

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS GENERALES
1	Exponer las ideas por medios escritos
2	Comunicarse oralmente con claridad
3	Persuadir y convencer a sus interlocutores
4	Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc)
5	Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales
6	Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)
7	Aprender y mantenerse actualizado
8	Ser creativo e innovador
9	Buscar, analizar, administrar y compartir información
10	Crear, investigar y adoptar tecnología
11	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología
12	Identificar, plantear y resolver problemas
13	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
14	Comprender la realidad que lo rodea
15	Asumir una cultura de convivencia
16	Asumir responsabilidades y tomar decisiones

Gráfica 2: Nivel de importancia de las Competencias generales



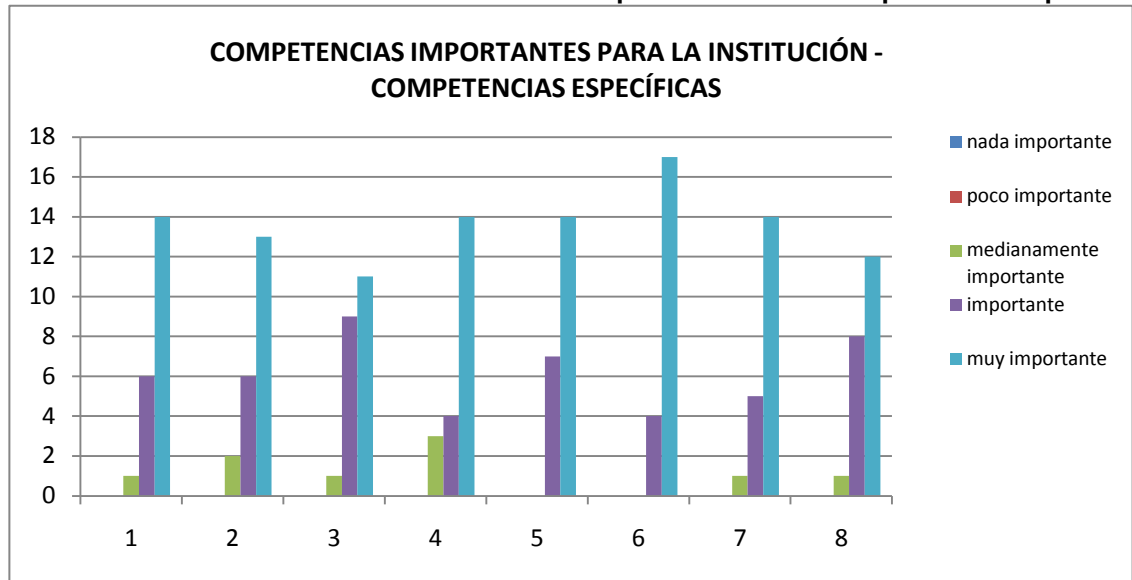
Se puede determinar a partir de la gráfica anterior, que el colectivo de los empleadores encuestados, consideran que todas las competencias generales son muy importantes para alcanzar los objetivos misionales de las Instituciones, a excepción de la competencia referida a: “Aprender y mantenerse actualizado”. De las 21 encuestas válidas en 20 de ellas consideran muy importante las competencias referidas a: “Exponer las ideas por medios escritos”, y la “Capacidad de abstracción, análisis y síntesis”.

➤ **Tabla Consolidada Competencias Específicas.**

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
1	Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional
2	Formular y ejecutar proyectos y/o programas para la infancia
3	Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia
4	Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia
5	Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil
6	Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica
7	Gestionar programas y proyectos en educación infantil
8	Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia

Gráfica 3: Nivel de importancia de las competencias Específicas



Desde las competencias específicas, y de acuerdo a lo que se puede observar en la gráfica, se puede decir que, en 17 de las 21 encuestas validadas, la competencia que se refiere a contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica, es muy importante para los empleadores de los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, a la hora de cumplir con los objetivos misionales de la Institución. Así como también, 14 de los 21 empleadores encuestados consideran muy importante las siguientes competencias específicas: Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional; administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia; facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil; y gestionar programas y proyectos en educación infantil. Mientras que, en 3 de las 21 encuestas válidas, la competencia que se refiere a Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia, es medianamente importante, para el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

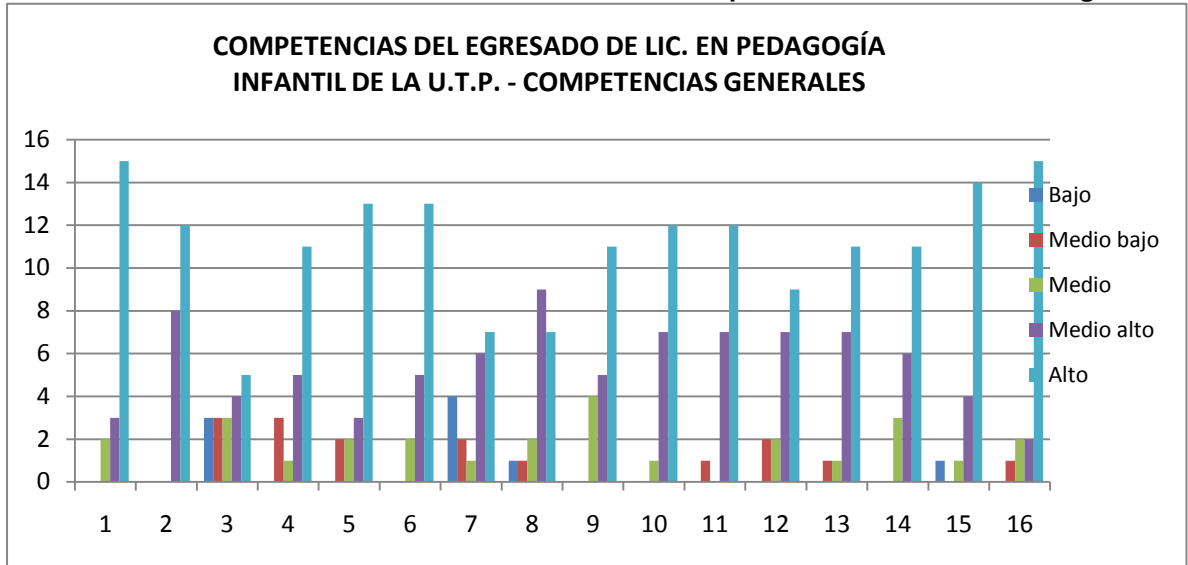
6.1.3 Bloque C: Nivel de desarrollo de las Competencias en el Egresado de Lic. en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira

➤ Tabla Consolidada Competencias Generales

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS GENERALES
1	Exponer las ideas por medios escritos
2	Comunicarse oralmente con claridad
3	Persuadir y convencer a sus interlocutores
4	Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)
5	Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales
6	Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)
7	Aprender y mantenerse actualizado
8	Ser creativo e innovador
9	Buscar, analizar, administrar y compartir información
10	Crear, investigar y adoptar tecnología
11	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología
12	Identificar, plantear y resolver problemas
13	Capacidad de abstracción análisis y síntesis
14	Comprender la realidad que lo rodea
15	Asumir una cultura de convivencia
16	Asumir responsabilidades y tomar decisiones

Gráfica 4. Nivel de desarrollo de las competencias Generales en el egresado



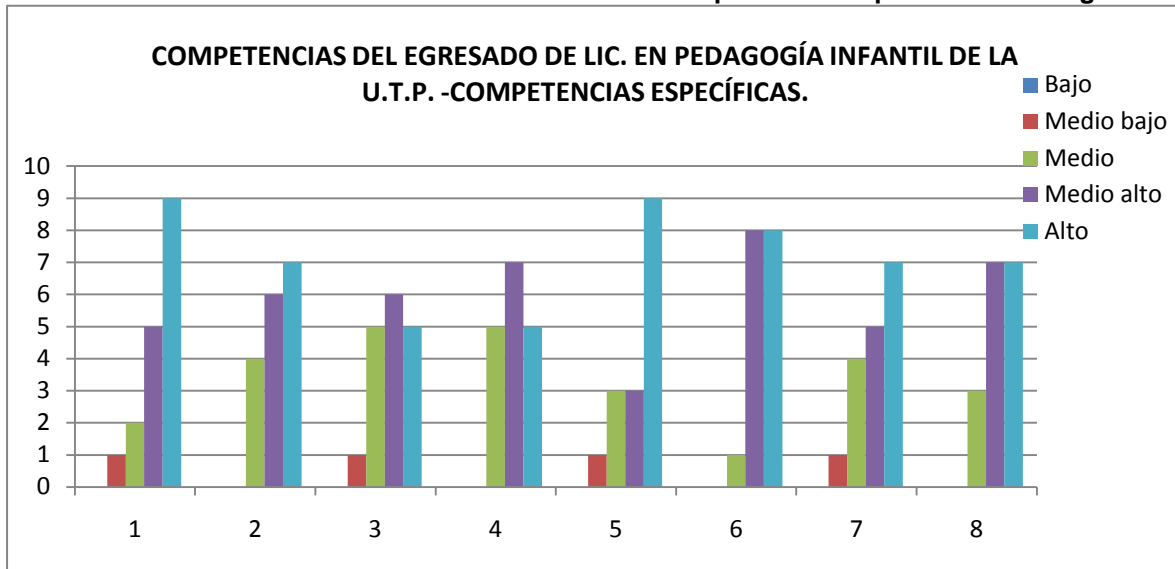
Se puede determinar a partir de la gráfica anterior, que de las 21 encuestas válidas en 15 de ellas, consideran alto el nivel de desarrollo de las competencias que se refieren a “exponer las ideas por medios escritos”, y “asumir responsabilidades y tomar decisiones”; de los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil.

➤ **Tabla Consolidada Competencias Específicas**

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
1	Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional
2	Formular y ejecutar proyectos y/o programas para la infancia
3	Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia
4	Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia
5	Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil
6	Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica
7	Gestionar programas y proyectos en educación infantil
8	Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia

Gráfica 5. Nivel de desarrollo de las competencias específicas en el egresado



De acuerdo a lo que se puede observar en la gráfica, desde las competencias específicas, se puede decir que, en 9 de las 21 encuestas validadas, la competencia que se refiere a “Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional”, así como también la competencia de “Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil”, para los empleadores de los egresados del programa, el nivel de desarrollo es alto.

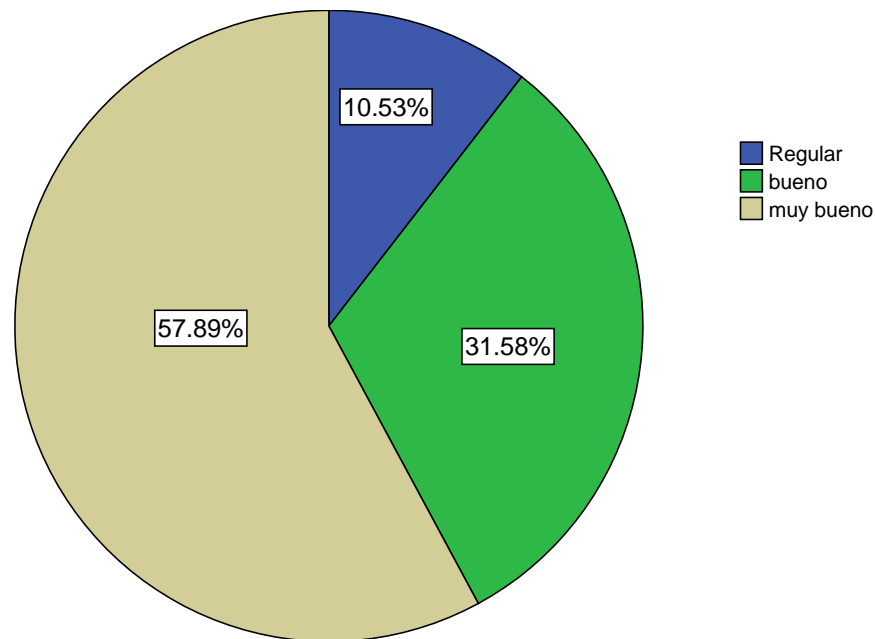
Mientras que, en 7 de las 21 encuestas válidas, la competencia que se refiere a “Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia”, y la competencia referida a “Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia”, para los empleadores de los egresados, el nivel de desarrollo de las mismas en ellos es medio alto.

6.1.4 Bloque D. Nivel de satisfacción del empleador con el desempeño del egresado del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil

6.1.4.1 Pregunta 1

Gráfica 6. Nivel de satisfacción del empleador con el desempeño del egresado del programa

Desempeño laboral de los egresados del programa de Lic. en pedagogía Infantil

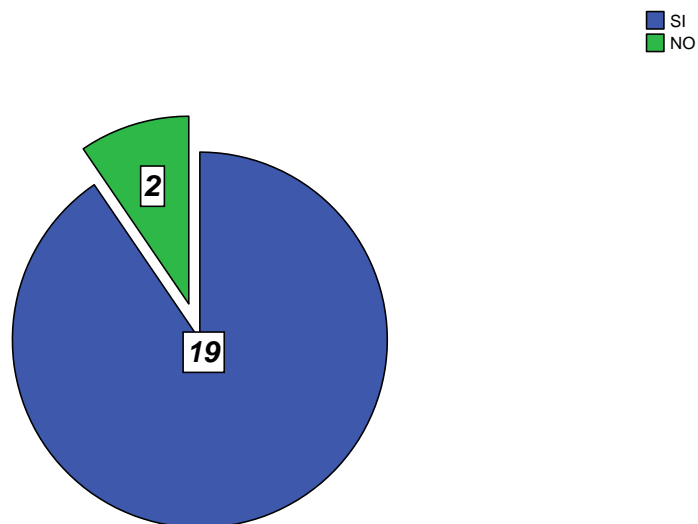


De acuerdo a la anterior gráfica, se puede apreciar que un 57.89% de los empleadores encuestados considera que el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil es muy bueno, mientras que, un 31.58% considera que este desempeño laboral de los egresados es bueno y tan solo un 10.53% considera que el desempeño es regular. Por tanto, se hace notable que la mayoría de los empleadores encuestados se encuentran satisfechos con el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil.

6.1.4.2 Pregunta 2

Gráfica 7. Pertinencia del perfil del egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil con las exigencias del mercado laboral

Considera que el perfil del egresado del Programa de Lic. En pedagogía Infantil es adecuado para las exigencias que demanda el mercado laboral



Se puede determinar a partir de la gráfica anterior que 19 de los 21 empleadores encuestados, consideran que el perfil del egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil es adecuado para las exigencias actuales que demanda el mercado laboral.

6.2 ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA APLICADO AL CASO DE ESTUDIO

Se llevó a cabo un análisis de correspondencia entre las variables (Competencias generales y específicas), del instrumento aplicado a los empleadores, para determinar si la valoración asignada por ellos mismos, sobre el nivel de importancia para la institución de las competencias generales y específicas del

programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, corresponde al nivel de desempeño del egresado de dicho programa, desde las competencias.

6.2.1 Análisis de las Variables Independientes

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS, las competencias generales y específicas que se describen a continuación son independientes, esto es que no existe una relación entre el grado de importancia para empleadores y el nivel de desarrollo en los egresados.

Cuadro 4: Competencias generales independientes

Variables: Competencias Generales	Significancia
Asumir valores y principios éticos	0,839
Asumir y promover una cultura de convivencia	0,068
Manejar un segundo idioma	0,069
Generar nuevas ideas y ser creativo	0,449
Identificar plantear y solucionar problemas	0,277
Comunicarse oralmente con claridad	0,095
Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	0,448
Asumir responsabilidades y tomar decisiones	0,582
Buscar analizar, administrar y compartir información	0,084
Tener disposición para el aprendizaje continuo	0,813
Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno	0,254

Cuadro 5: Competencias específicas independientes

Variables: Competencias específicas	Significancia
Formular y ejecutar proyectos y /o programas para la infancia	0,196
Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia	0,204
Facilitar y generar progresos de desarrollo integral en la población infantil	0,898
Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica.	0,424
Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia.	0,088

En las tablas anteriores se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor superior a 0.05 en cada una de las variables nombradas, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

6.2.2 Análisis de las Variables Dependientes

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS, las competencias generales y específicas que se describen a continuación son dependientes, esto es que existe una relación entre el grado de importancia para empleadores y el nivel de desarrollo en los egresados.

6.2.2.1 Competencias Generales

➤ Trabajar bajo presión

Cuadro 6: Examen de Puntos de fila.

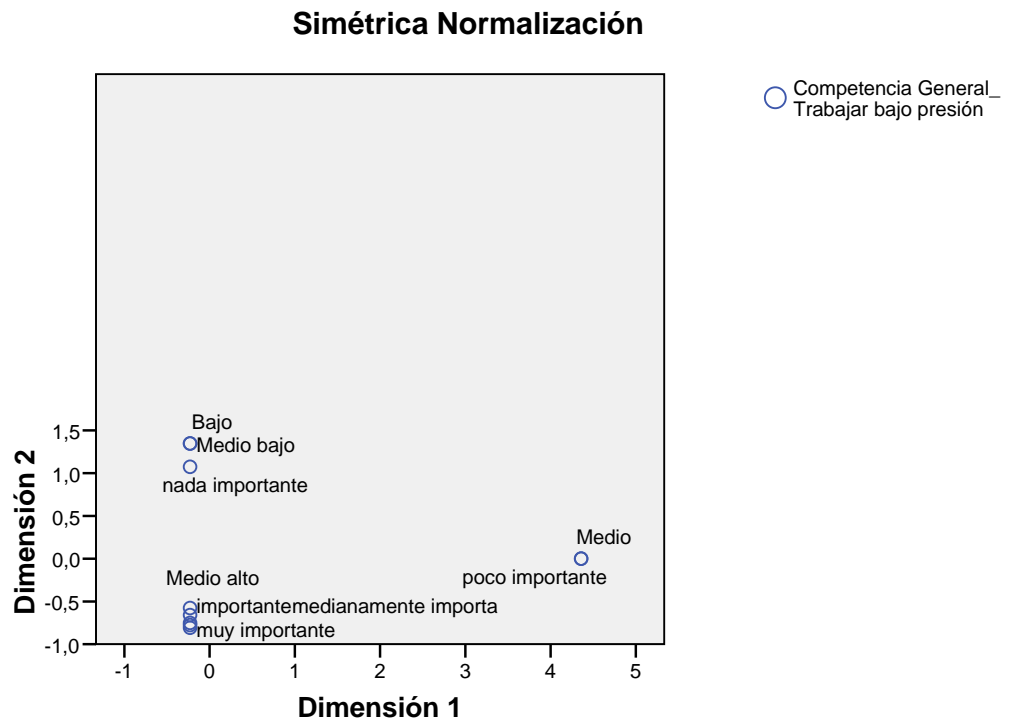
Competencia General_ Trabajar bajo presión	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
nada importante	,400	-,229	1,074	,389	,021	,579	,054	,946	1,000
poco importante	,050	4,359	,000	,950	,950	,000	1,000	,000	1,000
medianamente importante	,100	-,229	-,776	,055	,005	,076	,096	,877	,973
importante	,200	-,229	-,750	,211	,011	,141	,050	,426	,476
muy importante	,250	-,229	-,807	,240	,013	,204	,055	,540	,595
Total activo	1,000			1,845	1,000	1,000			

Cuadro 7: Examen de puntos de columna

Competencia General_ Trabajar bajo presión	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
Bajo	,200	-,229	1,347	,300	,011	,456	,035	,964	1,000
Medio bajo	,100	-,229	1,347	,150	,005	,228	,035	,964	1,000
Medio	,050	4,359	,000	,950	,950	,000	1,000	,000	1,000
Medio alto	,300	-,229	-,577	,213	,016	,125	,074	,375	,449
Alto	,350	-,229	-,660	,232	,018	,191	,079	,523	,603
Total activo	1,000			1,845	1,000	1,000			

Gráfica 8: Trabajar bajo presión

Puntos de columna y de fila



Existe una relación entre las dos variables analizadas, ya que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia: “Trabajar bajo presión” es importante para alcanzar los objetivos misionales de su institución; así mismo, expresan que el nivel de desarrollo de los egresados en relación a esta competencia es medio alto, con lo cual se evidencia que la educación en esta competencia si está respondiendo a las necesidades del entorno.

➤ **Comunicarse adecuadamente por escrito**

Cuadro 8: Examen de puntos de fila.

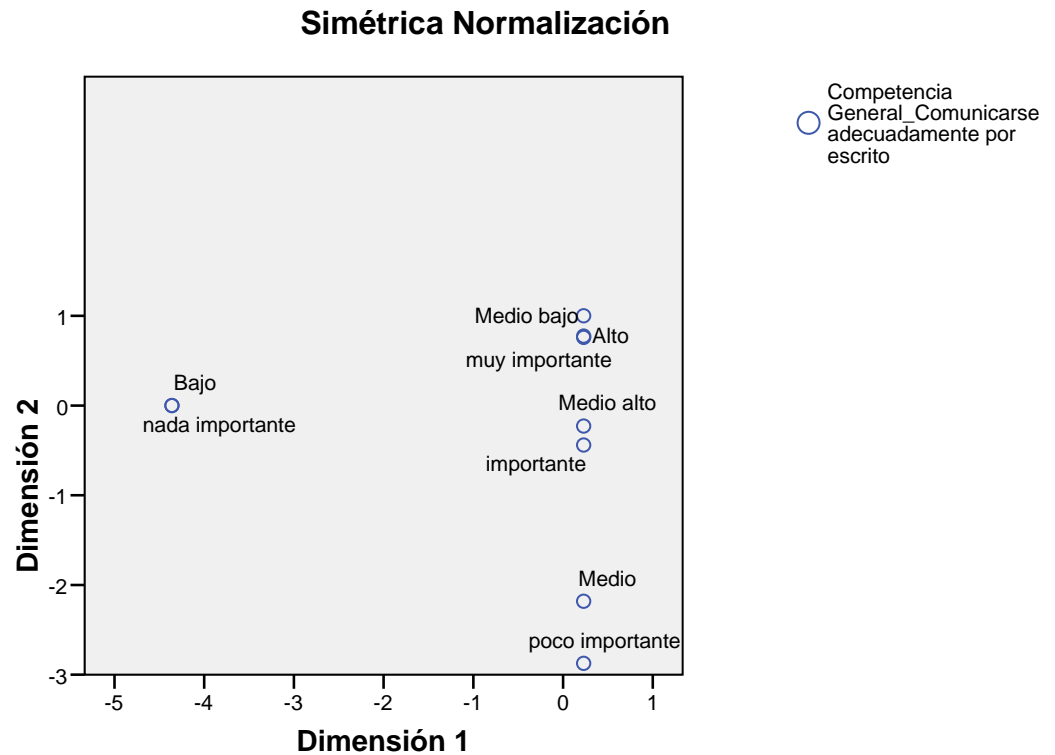
Competencia General_Comunicarse adecuadamente por escrito	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia		Contribución			
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
nada importante	,050	-4,359	,000	,950	,950	,000	1,000	,000	1,000
poco importante	,050	,229	-2,873	,450	,003	,544	,006	,697	,702
medianamente importante	,000
importante	,450	,229	-,440	,226	,024	,115	,105	,292	,397
muy importante	,450	,229	,759	,282	,024	,342	,084	,699	,783
Total activo	1,000			1,908	1,000	1,000			

Cuadro 9: Examen de puntos de columna.

Competencia General_Comunicarse adecuadamente por escrito	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia		Contribución			
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
Bajo	,050	-4,359	,000	,950	,950	,000	1,000	,000	1,000
Medio bajo	,050	,229	1,000	,061	,003	,066	,043	,621	,664
Medio	,100	,229	-2,182	,456	,005	,627	,012	,793	,805
Medio alto	,450	,229	-,228	,204	,024	,031	,116	,087	,203
Alto	,350	,229	,774	,237	,018	,276	,078	,671	,749
Total activo	1,000			1,908	1,000	1,000			

Gráfica 9: Comunicarse adecuadamente por escrito

Puntos de columna y de fila



Se evidencia una estrecha relación en el grado de importancia para la institución y el nivel de desarrollo de la competencia en los egresados, lo que quiere decir que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia: “Comunicarse adecuadamente por escrito” es muy importante para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también manifiestan que el nivel de desarrollo de dicha competencia en el egresado es alto; por tanto, se hace visible que la formación que han recibido los egresados en esta competencia si responde a las necesidades del entorno.

➤ **Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales**

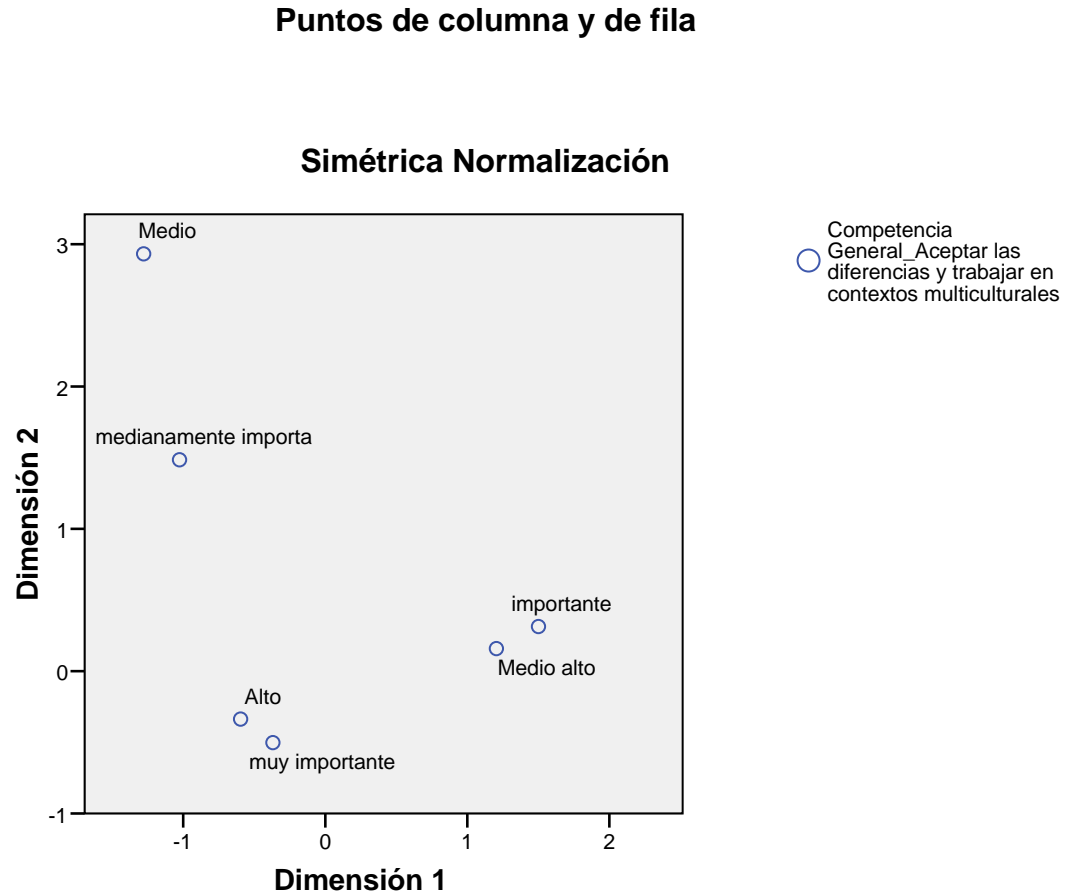
Cuadro 10: Examen de puntos de fila.

Competencia General_Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
nada importante	,000
poco importante	,000
medianamente importante	,150	-1,026	1,485	,294	,197	,653	,431	,569	1,000
importante	,250	1,501	,313	,464	,702	,048	,973	,027	1,000
muy importante	,600	-,369	-,502	,142	,102	,298	,461	,539	1,000
Total activo	1,000			,901	1,000	1,000			

Cuadro 11: Examen de puntos de columna.

Competencia General_Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
Bajo	,000
Medio bajo	,000
Medio	,050	-1,279	2,932	,283	,102	,848	,232	,768	1,000
Medio alto	,350	1,204	,159	,412	,633	,017	,989	,011	1,000
Alto	,600	-,596	-,337	,206	,266	,134	,832	,168	1,000
Total activo	1,000			,901	1,000	1,000			

Gráfica 10: Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales



Existe una relación en el grado de importancia para la institución y el nivel de desarrollo de la competencia en los egresados, lo que quiere decir que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia: “Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales” es muy importante para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también manifiestan que el nivel de desarrollo de dicha competencia en el egresado es alto; lo cual garantiza que la formación que han recibido los egresados en esta competencia si da respuesta a las demandas sociales de su contexto.

➤ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional

Cuadro 12: Examen de puntos de fila.

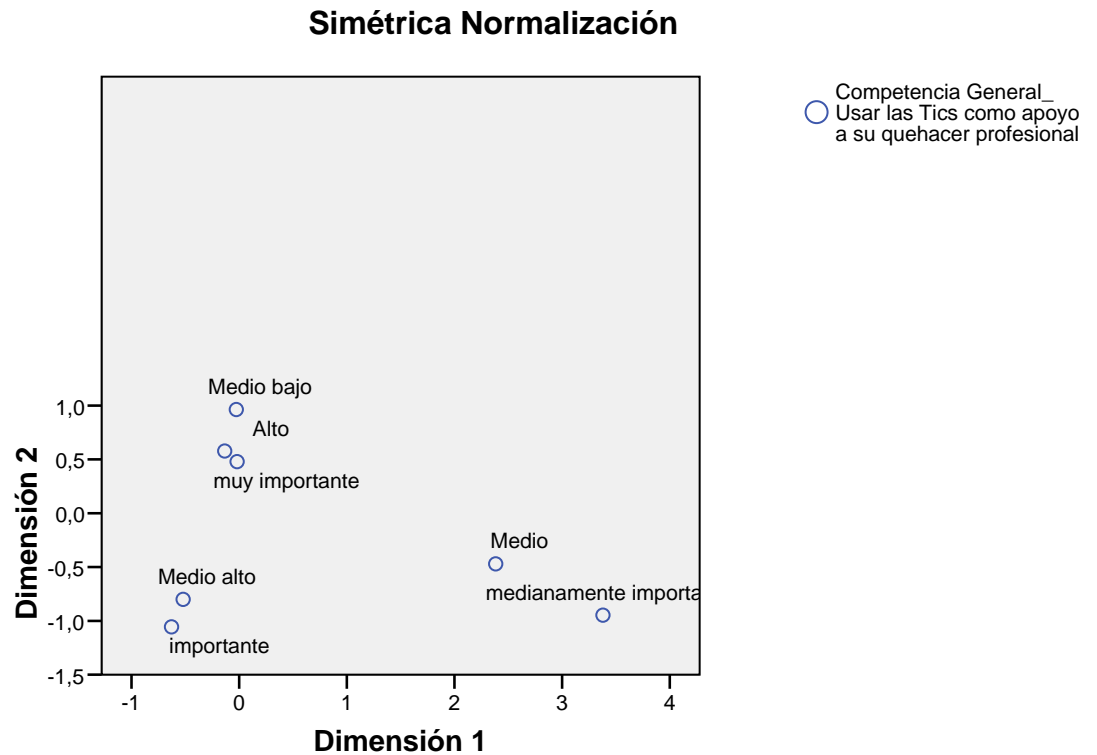
Competencia General_ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
nada importante	,000
poco importante	,000
medianamente importante	,053	3,380	-,947	,447	,852	,095	,948	,052	1,000
importante	,263	-,628	-1,055	,219	,147	,590	,334	,666	1,000
muy importante	,684	-,018	,479	,078	,000	,315	,002	,998	1,000
Total activo	1,000			,745	1,000	1,000			

Cuadro 13: Examen de puntos de columna.

Competencia General_ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
Bajo	,000
Medio bajo	,105	-,026	,963	,049	,000	,196	,001	,999	1,000
Medio	,105	2,383	-,471	,433	,848	,047	,973	,027	1,000
Medio alto	,368	-,520	-,800	,188	,141	,475	,375	,625	1,000
Alto	,421	-,134	,577	,075	,011	,282	,071	,929	1,000
Total activo	1,000			,745	1,000	1,000			

Gráfica 11: Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional

Puntos de columna y de fila



Se hace visible una relación entre las dos variables analizadas, ya que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia: “Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional” es muy importante para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también expresan que el nivel de desarrollo de dicha competencia en el egresado es alto; por tanto, es evidente que la educación en esta competencia si responde a las necesidades del medio.

6.2.2.2 Competencias Específicas Dependientes

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS, las competencias específicas que se describen a continuación son dependientes, esto es que existe una relación, entre el grado de importancia para empleadores y el nivel de desarrollo en los egresados.

- **Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional.**

Cuadro 14: Examen de puntos de fila

Competencia específica_Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ambito local, regional y nacional	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		De los puntos a la inercia de la dimensión			De la dimensión a la inercia del punto				
		2	1	2	Total	1	2	1	2
nada importante	,000
poco importante	,000
medianamente importante	,059	1,505	1,399	,141	,143	,799	,882	,118	1,000
importante	,294	1,268	-,313	,446	,506	,200	,991	,009	1,000
muy importante	,647	-,713	,015	,307	,352	,001	1,000	,000	1,000
Total activo	1,000			,895	1,000	1,000			

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

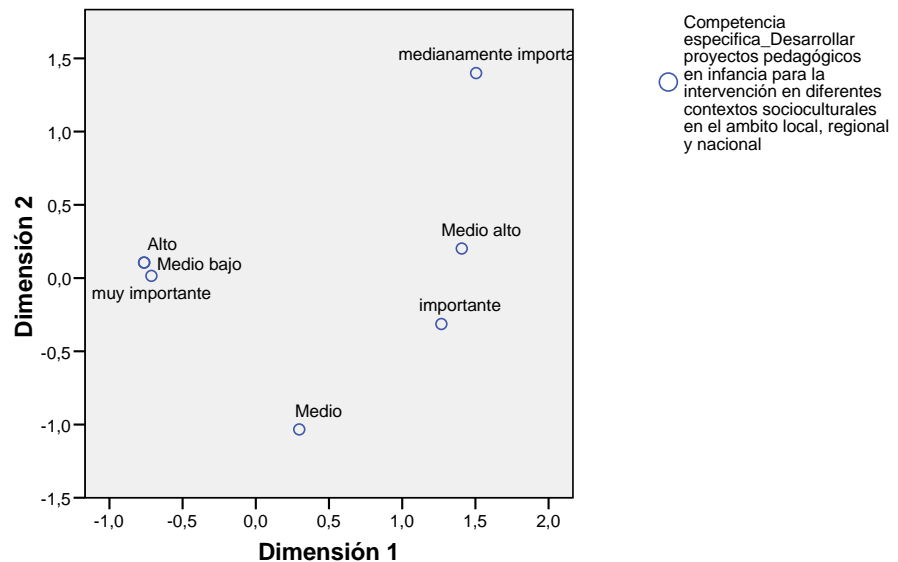
Cuadro 15: Examen de puntos de columna

Competencia específica Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto				
			1	2	Total	1	2	1	2
Bajo	,000
Medio bajo	,059	-,763	,106	,032	,037	,005	,997	,003	1,000
Medio	,118	,297	-1,034	,028	,011	,871	,348	,652	1,000
Medio alto	,294	1,407	,202	,546	,623	,083	,997	,003	1,000
Alto	,529	-,763	,106	,289	,330	,041	,997	,003	1,000
Total activo	1,000			,895	1,000	1,000			

Gráfica 12: Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional

Puntos de columna y de fila

Simétrica Normalización



ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Se evidencia una estrecha relación en el grado de importancia para la institución y el nivel de desarrollo de la competencia en los egresados, lo que quiere decir que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia: “Desarrollar proyectos pedagógicos para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional” es muy importante para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también manifiestan que el grado de desarrollo de dicha competencia en el egresado es alto; por lo cual, se puede decir que la formación que han recibido los egresados en esta competencia si da respuesta a las demandas laborales y sociales.

➤ **Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia.2**

Cuadro 16: Examen de puntos de fila

Competencia especifica_ Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto			1	2
			1	2	Total	1	2		
nada importante	,000
poco importante	,000
medianamente importante	,176	-,038	1,381	,138	,000	,823	,001	,999	1,000
importante	,235	1,439	-,272	,336	,722	,043	,979	,021	1,000
muy importante	,588	-,564	-,305	,149	,278	,134	,849	,151	1,000
Total activo	1,000			,623	1,000	1,000			

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

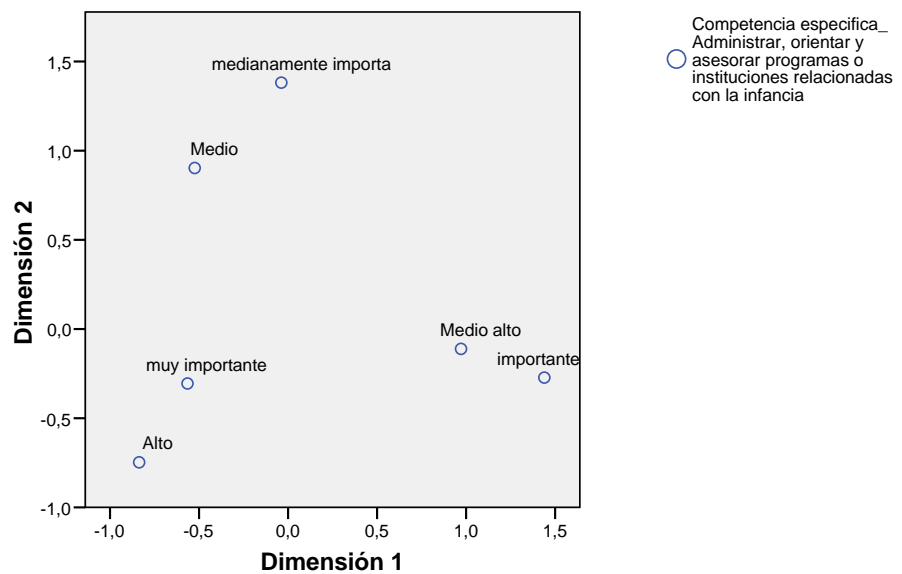
Cuadro 17: Examen de puntos de columna

Competencia específica_ Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		2	21	2	De la dimensión a la inercia del punto				
					Total	1	2	1	2
Bajo	,000
Medio bajo	,000
Medio	,294	-,524	,903	,153	,120	,586	,357	,643	1,000
Medio alto	,412	,972	-,111	,264	,576	,012	,992	,008	1,000
Alto	,294	-,836	-,747	,206	,305	,401	,674	,326	1,000
Total activo	1,000			,623	1,000	1,000			

Gráfica 13: Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia

Puntos de columna y de fila

Simétrica Normalización



Existe una relación entre las dos variables analizadas, ya que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia: “Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia” es muy importante para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también expresan un alto nivel de desarrollo de dicha competencia en el egresado, por tanto, se puede decir que la formación que han recibido los egresados en esta competencia si es pertinente con las exigencias del entorno.

➤ **Gestionar programas y proyectos en educacion infantil.**

Cuadro 18: Examen de puntos de fila

Competencia especifica_ Gestionar programas y proyectos en educacion infantil	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		De los puntos a la inercia de la dimensión			De la dimensión a la inercia del punto				
		2	1	2	Total	1	2	1	2
nada importante	,000
poco importante	,000
medianamente importante	,063	-1,594	-1,739	,188	,180	,758	,749	,251	1,000
importante	,313	-1,128	,435	,366	,450	,237	,960	,040	1,000
muy importante	,625	,723	-,044	,289	,370	,005	,999	,001	1,000
Total activo	1,000			,843	1,000	1,000			

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

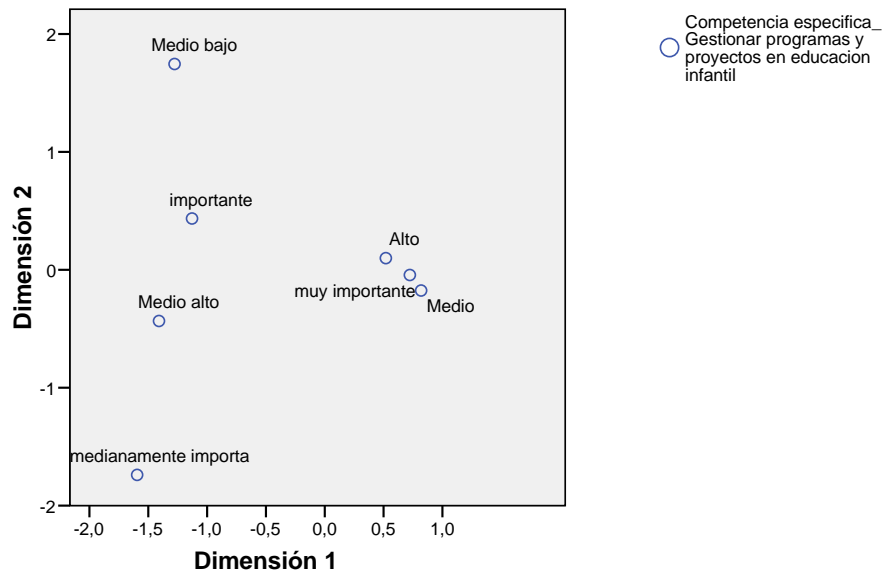
Cuadro 19: Examen de puntos de columna

Competencia específica_ Gestionar programas y proyectos en educación infantil	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia		Contribución			
		2	De los puntos a la inercia de la dimensión		Total	De la dimensión a la inercia del punto		1	2
			1	2		1	2		
Bajo	,000
Medio bajo	,063	-1,277	1,745	,138	,115	,763	,655	,345	1,000
Medio	,250	,819	-,176	,150	,190	,031	,987	,013	1,000
Medio alto	,250	-1,409	-,434	,450	,561	,189	,974	,026	1,000
Alto	,438	,519	,099	,105	,134	,017	,990	,010	1,000
Total activo	1,000			,843	1,000	1,000			

Gráfica 14: Gestionar programas y proyectos en educación infantil

Puntos de columna y de fila

Simétrica Normalización



Se evidencia una estrecha relación en el grado de importancia para la institución y el nivel de desarrollo de la competencia en los egresados, lo que quiere decir que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia: “Gestionar programas y proyectos en educación infantil” es muy importante para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también expresan que el nivel de desarrollo de dicha competencia en el egresado es alto; por lo cual se hace notable que la formación de los egresados en dicha competencia si satisface a los empleadores.

6.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS EGRESADOS DE LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL

A continuación, se muestra el análisis de los resultados del instrumento aplicado a los egresados y egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, que contiene: el nivel de satisfacción del egresado con la formación en las competencias generales y específicas, teniendo en cuenta para ello, los diferentes momentos de egreso (momento de grado, primer y tercer año).

En la encuesta aplicada a los egresados de Primer y Tercer año de egreso, se incluyeron las competencias laborales generales y algunas preguntas de única selección, referidas a las competencias que se ponen en juego en el campo laboral.

6.3.1 Momento de Grado

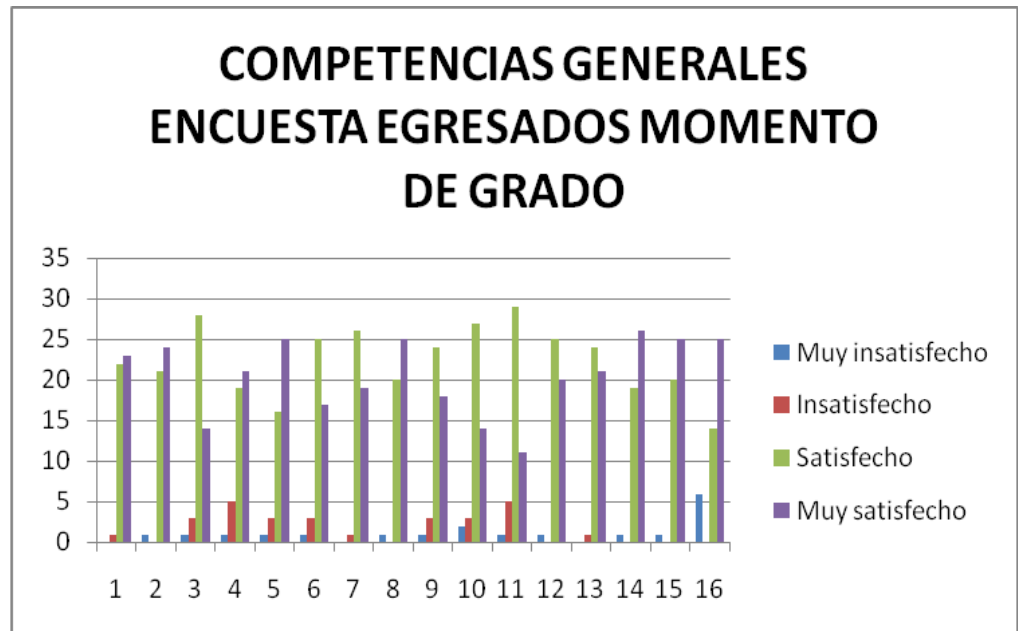
El presente análisis se llevó a cabo con 50 de los 70 egresados encuestados, ya que esta cantidad de egresados es la que corresponde a los graduados dentro de la categoría “Momento de Grado”.

6.3.1.1 Competencias Generales

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS GENERALES
1	Exponer las ideas por medios escritos
2	Comunicarse oralmente con claridad
3	Persuadir y convencer a sus interlocutores
4	Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc)
5	Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales
6	Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)
7	Aprender y mantenerse actualizado
8	Ser creativo e innovador
9	Buscar, analizar, administrar y compartir información
10	Crear, investigar y adoptar tecnología
11	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología
12	Identificar, plantear y resolver problemas
13	Capacidad de abstracción análisis y síntesis
14	Comprender la realidad que lo rodea
15	Asumir una cultura de convivencia
16	Asumir responsabilidades y tomar decisiones

Gráfica 15: Competencias generales momento de grado



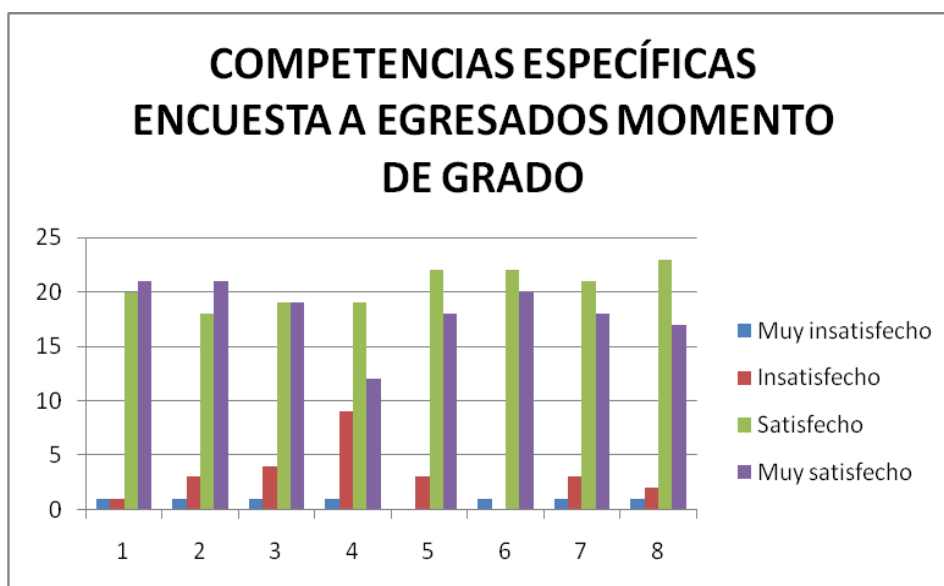
De acuerdo a la gráfica anterior, se puede apreciar que la mayoría de egresados encuestados pertenecientes al Momento de grado, manifiestan estar satisfechos y muy satisfechos con las competencias generales que ofrece el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Así mismo, se hace evidente que algunos de los egresados encuestados, expresan estar muy insatisfechos con la formación recibida en la competencia general “Asumir responsabilidades y tomar decisiones”.

6.3.1.2 Competencias Específicas

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
1	Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional
2	Formular y ejecutar proyectos/o programas para la infancia
3	Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia
4	Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia
5	Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil
6	Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica
7	Gestionar programas y proyectos en educación infantil
8	Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia

Gráfica 16: Competencias específicas momento de grado



ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

De acuerdo a la gráfica anterior, se puede apreciar que la mayoría de egresados encuestados pertenecientes al Momento de grado, manifiestan estar satisfechos y muy satisfechos con las competencias específicas que promete el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Además de esto, se hace visible que algunos de los egresados encuestados, expresan insatisfacción con la competencia específica “Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia”.

6.3.2 Primer Año de Egreso

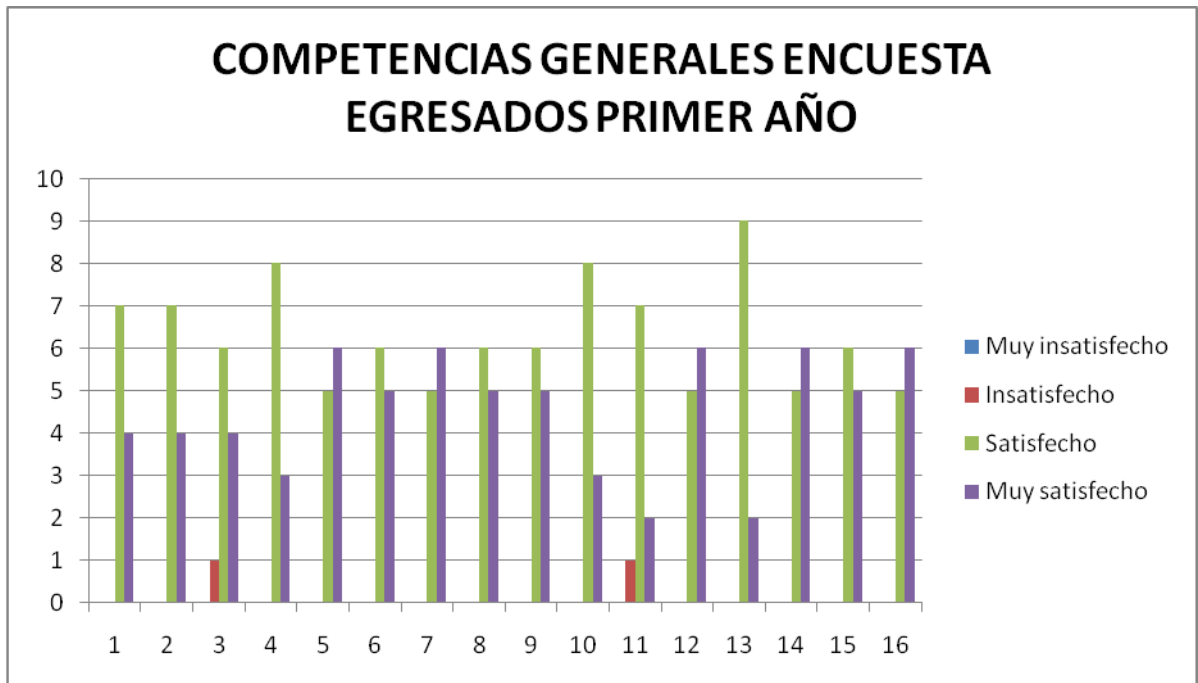
El presente análisis se llevó a cabo con 12 de los 70 egresados encuestados, ya que esta cantidad de egresados es la que corresponde a los graduados dentro de la categoría “Primer año de egreso”.

6.3.2.1 Competencias Generales

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS GENERALES
1	Exponer las ideas por medios escritos
2	Comunicarse oralmente con claridad
3	Persuadir y convencer a sus interlocutores
4	Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)
5	Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales
6	Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)
7	Aprender y mantenerse actualizado
8	Ser creativo e innovador
9	Buscar, analizar, administrar y compartir información
10	Crear, investigar y adoptar tecnología
11	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología
12	Identificar, plantear y resolver problemas
13	Capacidad de abstracción análisis y síntesis
14	Comprender la realidad que lo rodea
15	Asumir una cultura de convivencia
16	Asumir responsabilidades y tomar decisiones

Gráfica 17: Competencias generales Primer año de egreso



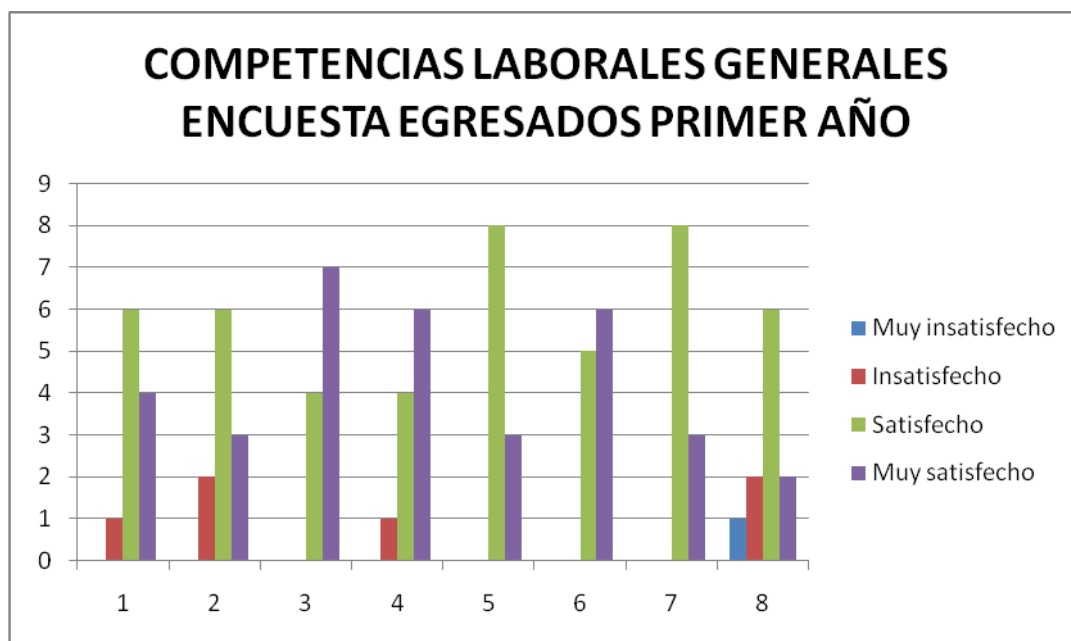
Con base en la gráfica anterior se puede analizar que el colectivo de graduados encuestados pertenecientes al Primer año de egreso, manifiestan estar satisfechos con formación en las competencias generales que brinda el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Sin embargo, se hace notable que algunos de los egresados encuestados, están insatisfechos con formación recibida en las competencias que corresponden a “Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología” y “Persuadir y convencer a sus interlocutores”.

6.3.2.2 Competencias Laborales Generales

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS LABORALES
1	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.
2	Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)
3	Formular y ejecutar proyectos
4	Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes
5	Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente
6	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral
7	Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)
8	Trabajar bajo presión

Gráfica 18: Competencias laborales generales primer año



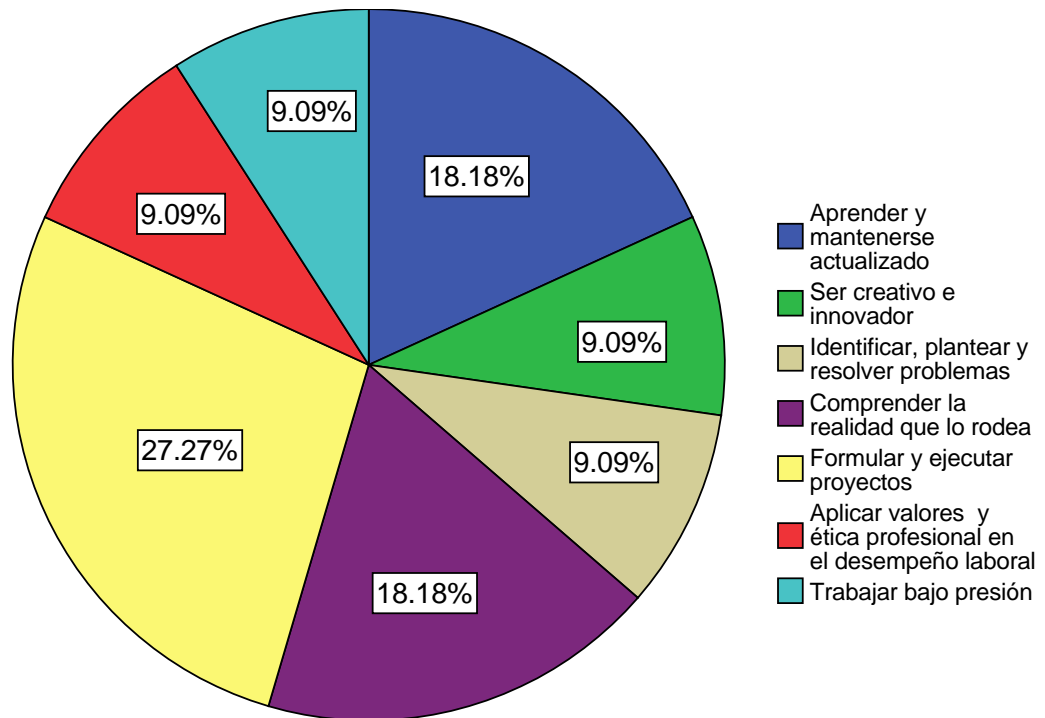
Desde las competencias laborales, y de acuerdo a lo que se puede observar en la gráfica, se puede decir que los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil pertenecientes al Primer año de egreso manifiestan estar

satisfechos con la formación que han recibido de dichas competencias en el pregrado. Sin embargo, algunos de los encuestados manifiestan insatisfacción con las competencias laborales que se refieren a “Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)” y “Trabajar bajo presión”.

6.3.2.3 Pregunta 25. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más fuerte?

Gráfica 19: Competencias consideradas como las fuertes Primer año de egreso

De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más fuerte?



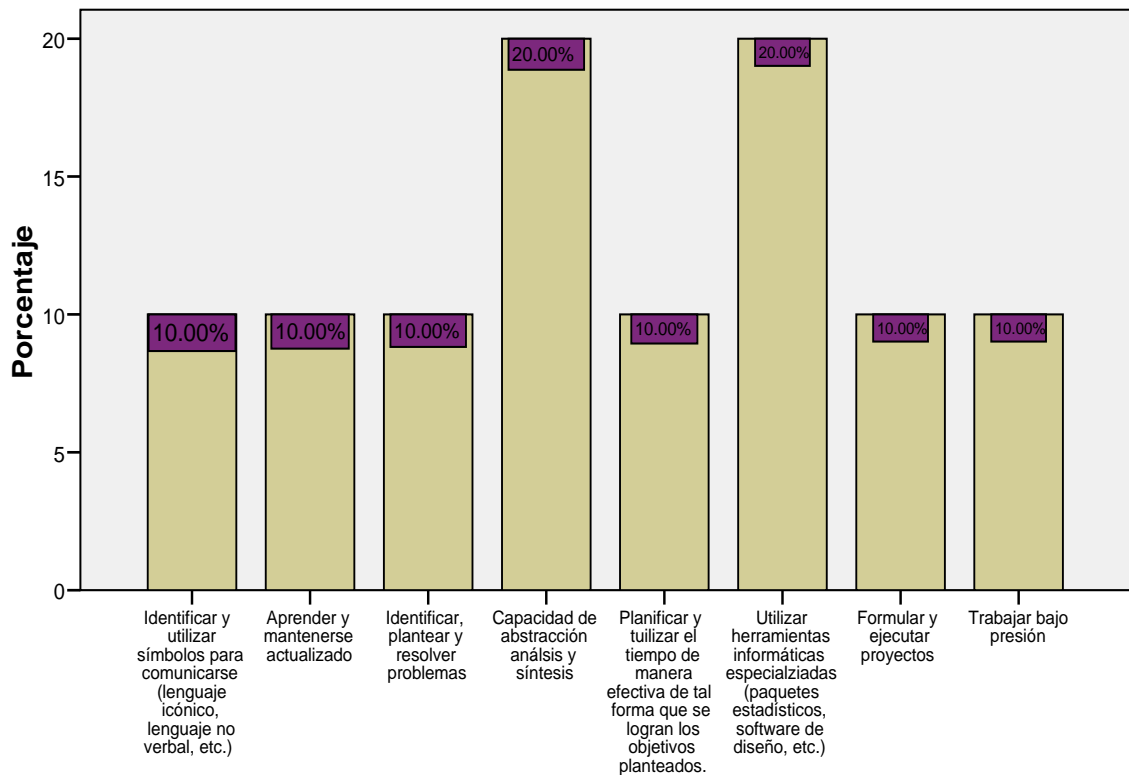
Con base en la anterior gráfica, es posible apreciar que la mayoría de los graduados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil pertenecientes al primer año de egreso, consideran que la competencia que ha contribuido en un mayor grado a su formación profesional es: “Formular y ejecutar proyectos”, que

corresponde a un 27, 27% de la población encuestada. Así mismo, un 18.18% respectivamente opina que las competencias: “Aprender y mantenerse actualizado” y “Comprender la realidad que lo rodea”, son las mas fuertes. De otro modo las competencias: “Trabajar bajo presión”, “Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral”, “Identificar, plantear y resolver problemas” y “Ser creativo e innovador” corresponden cada una a un 9,09% de la comunidad de egresados encuestados.

6.3.2.4 Pregunta 26. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más débil?

Gráfica 20: Competencias consideradas como las más débiles Primer año de egreso

De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más débil?



ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

De acuerdo a la gráfica anterior, es posible apreciar que un 20 % de los graduados del programa de Pedagogía Infantil pertenecientes al Primer año de egreso, considera que la competencia mas débil en su formación es: la “Capacidad de abstracción, análisis y síntesis”. Del mismo modo, otro 20% de la población encuestada expresa que la competencia más débil es: “Utilizar herramientas informáticas especializadas”. Por otro lado, las competencias: “Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)”, “Aprender y mantenerse actualizado”, “Identificar, plantear y resolver problemas”, “Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados”, “Formular y ejecutar proyectos” y “Trabajar bajo presión” corresponden cada una a un 10% de la comunidad de egresados encuestados. Por tanto, se puede concluir que las competencias más débiles en cuanto a la formación recibida, para la mayoría de la población encuestada son: “La capacidad de abstracción, análisis y síntesis” y “Utilizar herramientas informáticas especializadas”.

6.3.2.5 Competencias Específicas

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
1	Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional
2	Formular y ejecutar proyectos/o programas para la infancia
3	Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia
4	Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia
5	Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil
6	Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica
7	Gestionar programas y proyectos en educación infantil
8	Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia

Gráfica 21: Competencias específicas Primer año de egreso



A partir de la gráfica anterior se puede determinar que el colectivo de los graduados encuestados pertenecientes al Primer año de egreso, se encuentran satisfechos y muy satisfechos con las competencias específicas que ofrece el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Así mismo, se puede analizar que las competencias en las cuales muestran mayor satisfacción los egresados del programa, son: “Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional”, “Formular y ejecutar proyectos/o programas para la infancia” y “Gestionar programas y proyectos en educación infantil”. Por otro lado, se puede decir que uno de los encuestados expresa no estar muy satisfecho con la formación recibida en la competencia que se refiere a: “Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil”.

6.3.3 Tercer Año de Egreso

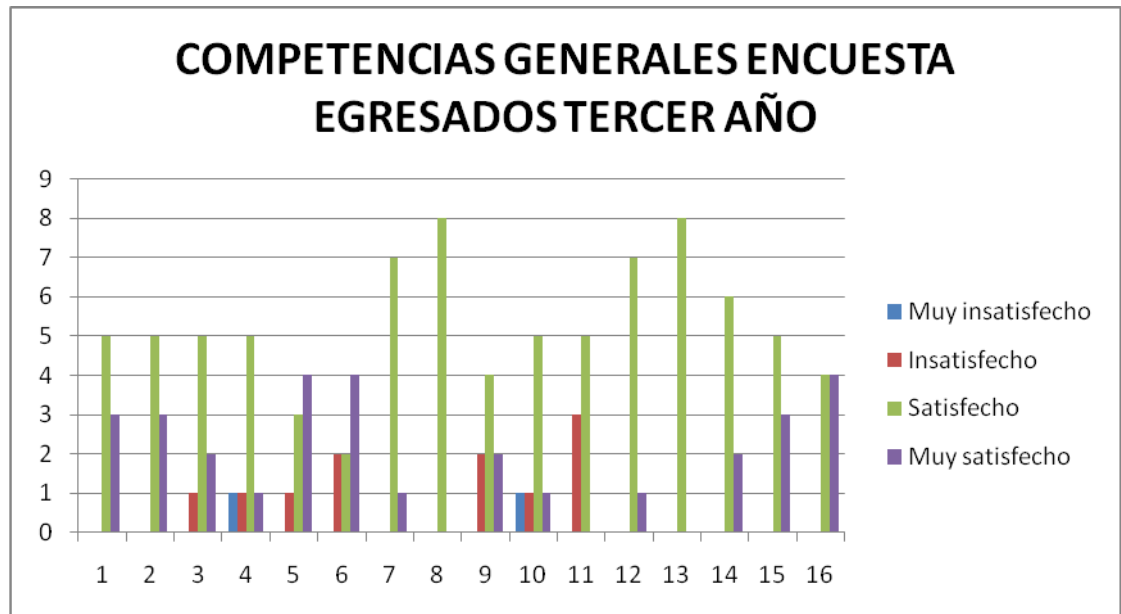
El presente análisis se llevó a cabo con 8 de los 70 egresados encuestados, ya que esta cantidad de egresados es la que corresponde a los graduados dentro de la categoría “Tercer año de egreso”.

6.3.3.1 Competencias Generales

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS GENERALES
1	Exponer las ideas por medios escritos
2	Comunicarse oralmente con claridad
3	Persuadir y convencer a sus interlocutores
4	Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)
5	Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales
6	Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)
7	Aprender y mantenerse actualizado
8	Ser creativo e innovador
9	Buscar, analizar, administrar y compartir información
10	Crear, investigar y adoptar tecnología
11	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología
12	Identificar, plantear y resolver problemas
13	Capacidad de abstracción análisis y síntesis
14	Comprender la realidad que lo rodea
15	Asumir una cultura de convivencia
16	Asumir responsabilidades y tomar decisiones

Gráfica 22: Competencias Generales Tercer año de egreso



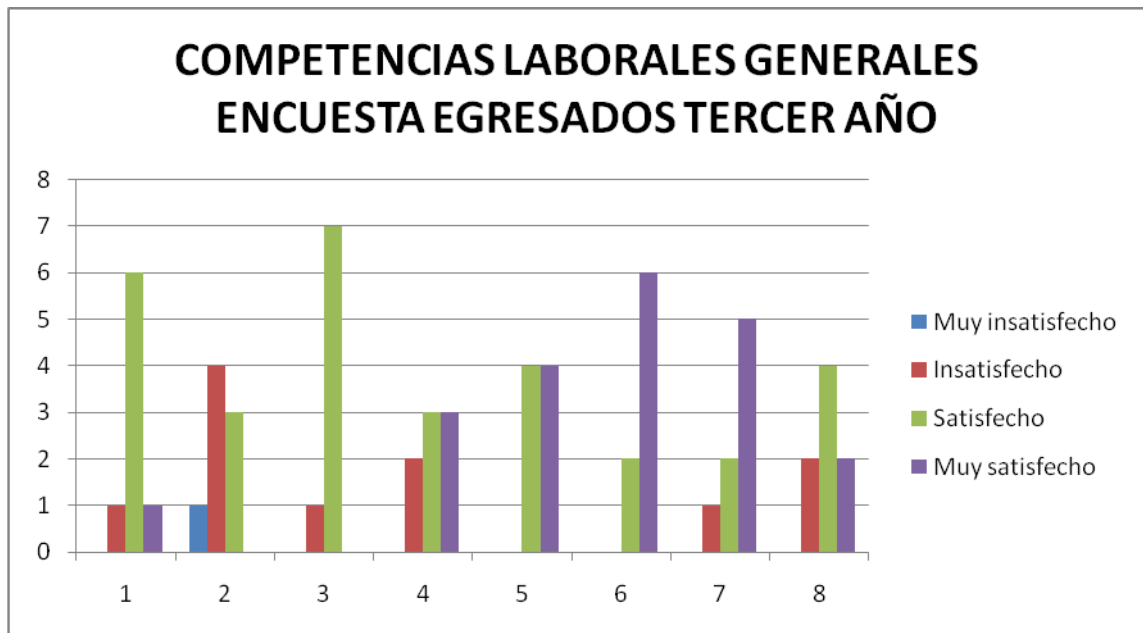
Con base en la gráfica anterior se puede analizar que en general encuestados pertenecientes al Tercer año de egreso, manifiestan estar satisfechos con la formación en las competencias generales que brinda el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Es así que el colectivo de egresados concuerdan con estar satisfechos con las competencias referidas a “Ser creativo e innovador” y “Capacidad de abstracción análisis y síntesis”.

6.3.3.2 Competencias Laborales Generales

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS LABORALES
1	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.
2	Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)
3	Formular y ejecutar proyectos
4	Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes
5	Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente
6	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral
7	Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)
8	Trabajar bajo presión

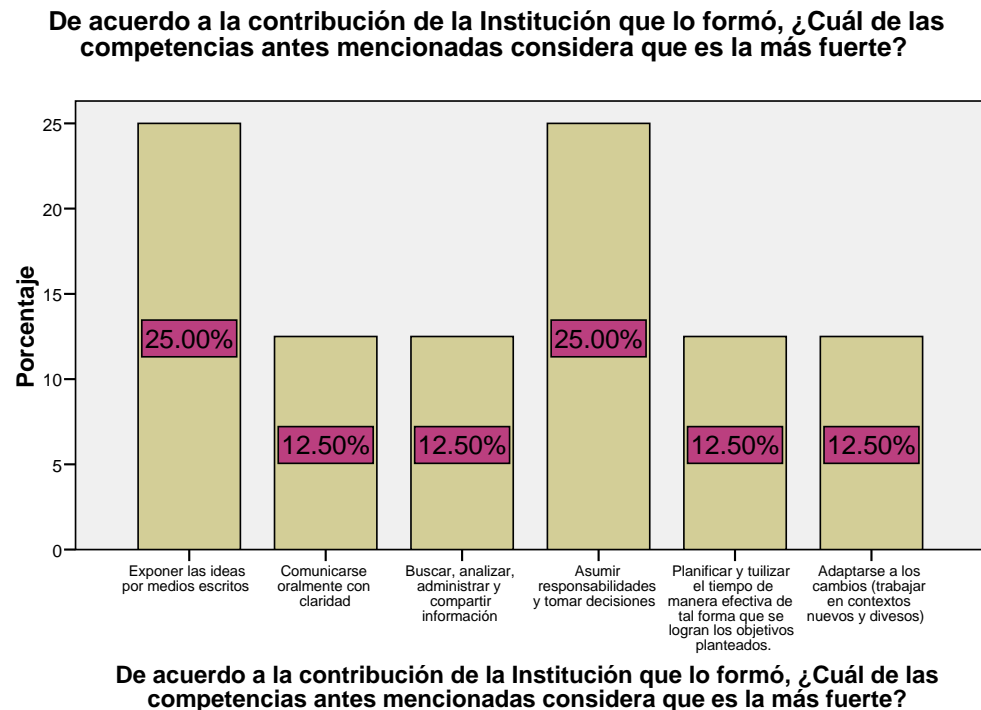
Gráfica 23: Competencias Laborales generales Tercer año de egreso



Desde las competencias laborales, y de acuerdo a lo que se puede observar en la gráfica, se puede decir que los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil pertenecientes al Tercer año de egreso, manifiestan estar satisfechos con la formación que han recibido de dichas competencias en el pregrado. Sin embargo, algunos de los egresados manifestaron estar muy insatisfechos e insatisfechos con la formación recibida en la competencia laboral que se refiere a: “Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)”.

6.3.3.3 Pregunta 25. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más fuerte?

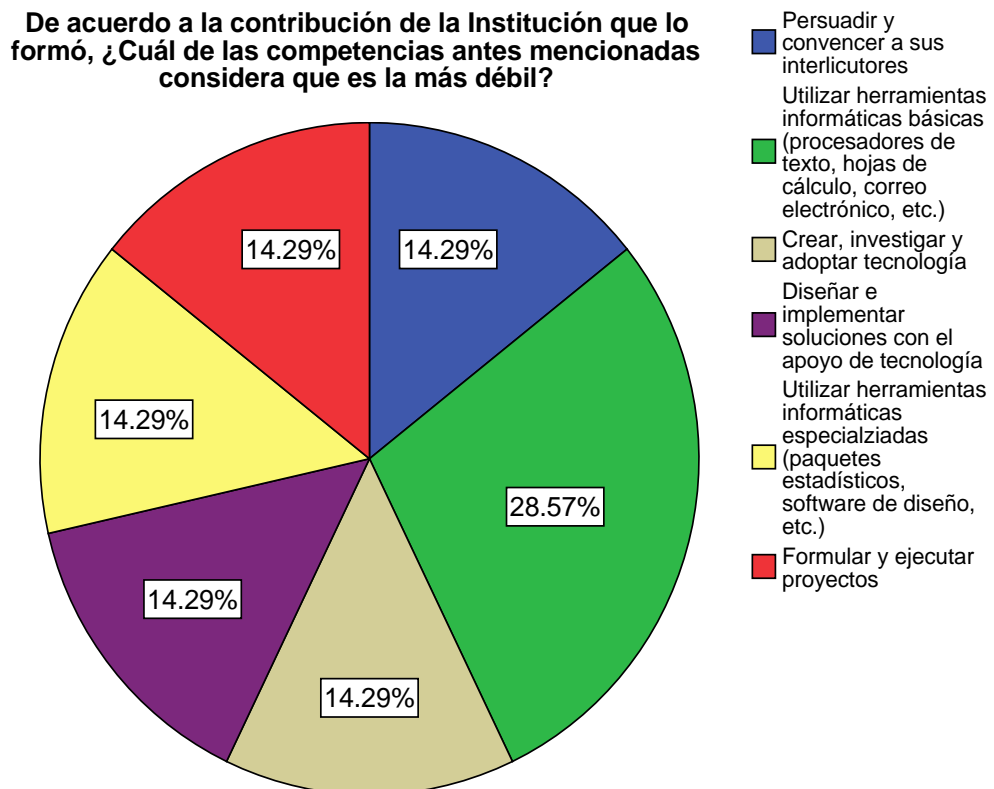
Gráfica 24: Competencias consideradas como las mas fuertes Tercer año de egreso



Con base en la anterior gráfica, es posible apreciar que la mayoría de los graduados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, consideran que las competencias que han contribuido en un mayor grado a su formación profesional son: “Exponer las ideas por medios escritos” y “Asumir responsabilidades y tomar decisiones”, que corresponden cada una a un 25% de la población encuestada. De otro modo las competencias: “Comunicarse oralmente con claridad”, “Buscar, analizar, administrar y compartir información”, “Planificar y Utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados”, “Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)”, corresponden cada una a un 12.50% de la comunidad de egresados encuestados.

6.3.3.4 Pregunta 26. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más débil?

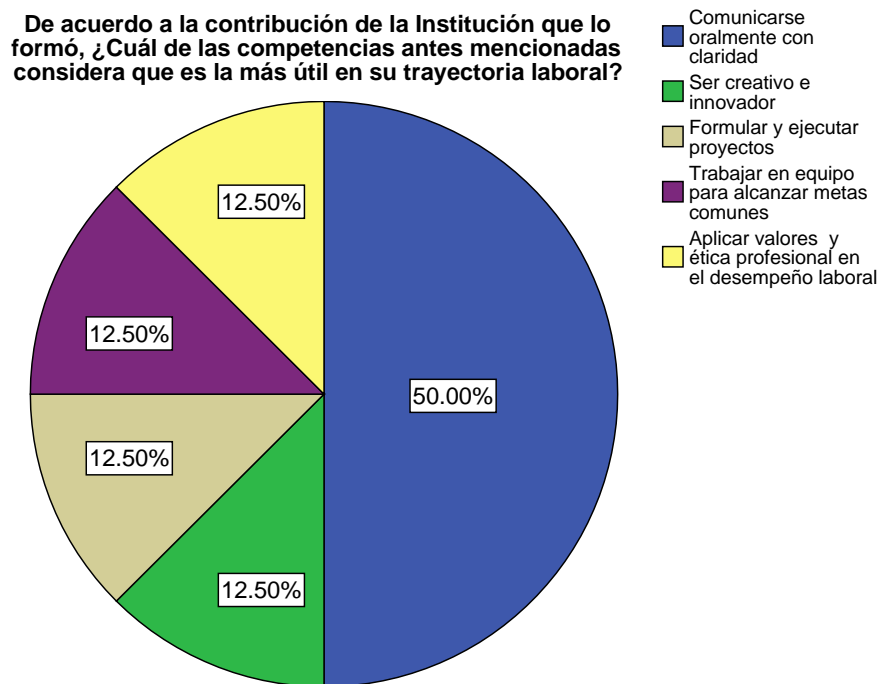
Gráfica 25: Competencias consideradas las más débiles Tercer año de egreso



De acuerdo a la gráfica anterior, es posible apreciar que un 28.57 % de los graduados del programa de Pedagogía Infantil pertenecientes al Tercer año de egreso, consideran que la competencia mas débil en su formación es: “Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)”. De otro modo las competencias: “Persuadir y convencer a sus interlocutores”, “Crear, investigar y adoptar tecnología”, “Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología”, “Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)”,y “Formular y ejecutar proyectos” corresponden cada una a un 14.29% de la comunidad de egresados encuestados. Por tanto, se puede concluir que la competencia más débil en cuanto a la formación recibida, para la mayoría de la población encuestada es: “Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)”.

6.3.3.5 Pregunta 27. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más útil en su trayectoria laboral?

Gráfica 26: Competencias consideradas las más útiles Tercer año de egreso

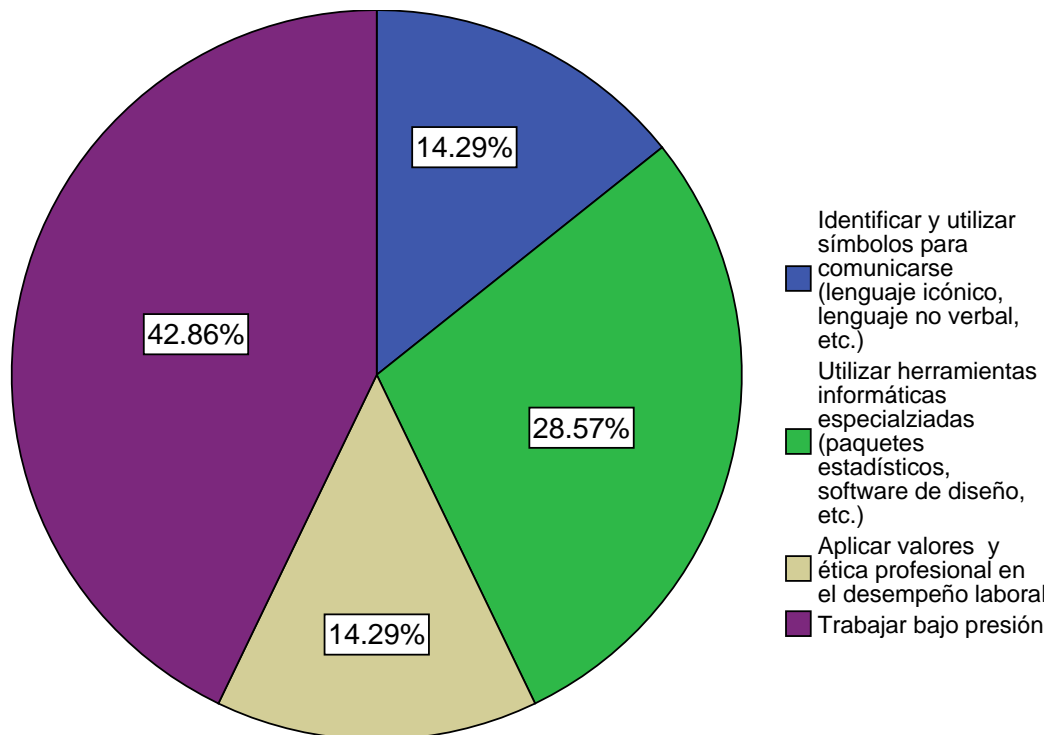


Con base en la anterior gráfica, es posible apreciar que la mitad (50%) de los graduados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil pertenecientes al Tercer año de egreso, consideran que la competencia que les ha sido mas útil en su trayectoria laboral es: “Comunicarse oralmente con claridad”. De otro modo las competencias: “Ser creativo e innovador”, “Formular y ejecutar proyectos”, “Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes” y “Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral” corresponden cada una a un 12.50% de la comunidad de egresados encuestados.

6.3.3.6 Pregunta 28. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la menos útil en su trayectoria laboral?

Gráfica 27: Competencias consideradas las menos útiles Tercer año de egreso

De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿Cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la menos útil en su trayectoria laboral?



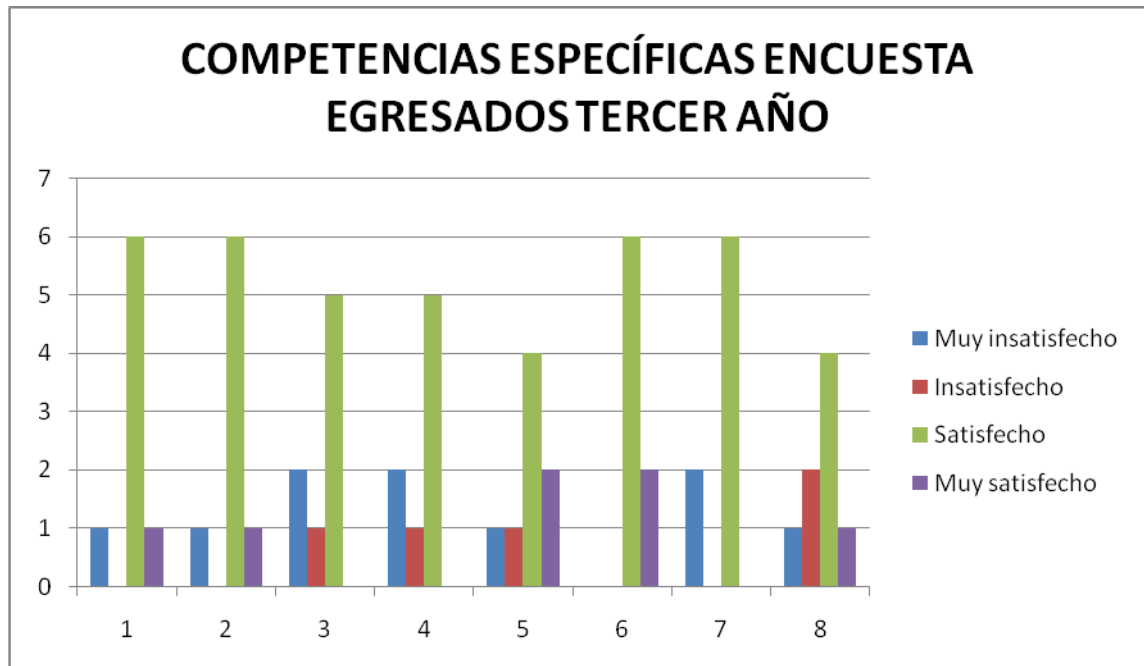
De acuerdo a la gráfica anterior, es posible apreciar que la competencia que les ha sido menos útil en su trayectoria laboral a los graduados del programa de Pedagogía Infantil pertenecientes al Tercer año de egreso, con un 42.86% es la competencia referida a: “Trabajar bajo presión”, mientras que un 28.57% considera que la competencia referida a “Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)” es la menos útil en su trayectoria laboral. De otro modo las competencias: “Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral” y “Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)” corresponden cada una a un 14.29% de la comunidad de egresados encuestados.

6.3.3.7 Competencias específicas

Convenciones:

No.	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
1	Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional
2	Formular y ejecutar proyectos/o programas para la infancia
3	Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia
4	Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia
5	Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil
6	Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica
7	Gestionar programas y proyectos en educación infantil
8	Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia

Gráfica 28: Competencias Específicas Tercer año de egreso



A partir de la gráfica anterior se puede determinar que el colectivo de los graduados encuestados pertenecientes al Tercer año de egreso, se encuentran satisfechos con las competencias específicas que ofrece el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Así mismo, se puede analizar que las competencias en las cuales muestran mayor satisfacción los egresados del programa, son las referidas a: “Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil” y “Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica”

6.4 ANÁLISIS CUALITATIVO: ENCUESTA A EMPLEADORES

Para el procesamiento de la pregunta D3: De acuerdo a su experiencia como empleador y/o Directivo ¿Qué otras competencias considera que se deben tener en cuenta en la formación de los Licenciados en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira?(pregunta abierta en las que se solicita al encuestado, contestar la pregunta usando sus propios términos y conceptos.) del instrumento aplicado a los empleadores de los egresados del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, se llevó a cabo un análisis cualitativo utilizando para éste, una metodología de análisis que permite establecer unas categorías o

códigos para así analizar los resultados encontrados (Ver anexo D: Categorización análisis artesanal). Una vez establecido este tipo de códigos y de analizar las respuestas de los empleadores encuestados, se estableció una relación entre las mismas, analizando cuales de éstas tienen mayor importancia con relación al objetivo que se viene trabajando.

Ahora bien, el análisis de dicha pregunta, se realizó partiendo de la definición de las competencias laborales que ofrece el Ministerio de Educación Nacional; el cual las define como: ***“El conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo...”***. Con base en esta definición y después de evaluar el desarrollo de las competencias en los y las egresadas del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, por medio de la encuesta de empleadores que se aplicó en las Empresas (Instituciones Educativas) donde laboran los mismos; y una vez categorizadas las respuestas desde la realización de un análisis artesanal, en las siguientes categorías: **Conocer, Saber hacer, Saber ser y Convivir**, las cuales fueron escogidas y organizadas así, ya que se parte de la definición de competencias laborales que el Ministerio plantea.

A partir de esto, se puede decir que los empleadores consideran que aparte de las competencias que se están desarrollando y se han desarrollado en las egresadas y egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, se deben fomentar o potenciar algunas competencias, enmarcadas desde el ámbito del ser, y se refieren a generar más conciencia del sentido de la responsabilidad, continuar haciendo énfasis en el desarrollo del talento humano, ser más activos y creativos, fomentar el liderazgo, y generar más compromiso intelectual y humano; competencias que son muy importantes, porque desde el nuevo concepto de las mismas *“se abarca el desarrollo de las actitudes de la persona, lo que el individuo es en su afectividad y su volición, buscando un enfoque integrador en que la persona, desde su ser, ponga en juego todo su saber y su saber hacer”*. (Irigoin, 1997).

"Podría afirmarse, por tanto, que nadie elabora competencias dentro de un campo de actividad cognoscitiva y actuacional en el cual y para el cual, no ha construido actitudes positivas; en otras palabras, si una persona no se enamora de un campo dado ni se compromete con él, entonces no se dedica a construir y reconstruir las

competencias que necesita” (Gallego; Rómulo G). Es por esto, que desde nuestro punto de vista es necesario fomentar el “aprender a ser” ya que a partir de él, florece mejor la propia personalidad y se está en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, es necesario no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo.

Teniendo en cuenta que las competencias del ámbito del convivir, son igual de importantes que las anteriores y que los empleadores en la diligenciación de los instrumentos aplicados a los mismos, se puede decir que en el ámbito de convivir, las competencias que se deben incluir en la formación de las Licenciadas y Licenciados del programa, fuera de las ya incluidas en el proceso de formación, son: Generar más interés por la interacción comunicativa, las competencias emocionales, y el reconocimiento de las fortalezas, habilidades y debilidades de los otros. Lo que es bien importante ya que desde el Ministerio de Educación Nacional, este ámbito se refiere al hecho de “ser capaz de convivir con los demás de manera pacífica y constructiva”.

De esta manera, esto contribuye a lo que dentro de las organizaciones se conoce como cultura organizacional, término que hace alusión a los sistemas de significados compartidos para mejorar el ambiente de trabajo, y que están representados en rituales, costumbres, prácticas y valores. Aprender a vivir juntos ayuda entonces según nuestro criterio a desarrollar la comprensión del otro y la apreciación de las formas de interdependencia, ejecutar proyectos comunes y tomar medidas para manejar los conflictos, respetando los valores de pluralismo que según el Ministerio de Educación Nacional, la pluralidad y la valoración de las diferencias es en últimas el reconocimiento, el respeto y la valoración de las múltiples identidades propias y las de los demás.

Ahora bien, desde el ámbito referido al conocer, entendido éste desde el informe de Delors, como Aprender a conocer, supone aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. Los empleadores consideran que se deben desarrollar las competencias que se refieren a lo relacionado con primeros auxilios; ser más competente a la hora de enfrentar el mercado, la actualización y aplicación de nuevas teorías; y reconocer

las posibles formas de enfrentar una situación. Lo anterior, no quiere decir que las competencias de este ámbito no se encuentren desarrolladas.

Por último, los empleadores toman en consideración que respecto al ámbito que se refiere al Saber hacer, las competencias por desarrollar son: Generar, desarrollar y aplicar diseños curriculares para la población objeto en este caso infantes de 0 a 5 años como complemento importante de la carrera en mención; incentivar hacia la investigación; hacer énfasis en el manejo de la disciplina de grupo; manejar la transversalidad en los planes de estudio de cada área; cursos de actualización; realización de más prácticas educativas; generar espacios de discusión, diálogo para comunicar ideas; mejorar la parte lúdica, teatro, expresión, cantos, gestos; identificar los elementos que pueden mejorar una situación dada; utilizar adecuadamente los espacios y recursos puestos a su disposición; hacer uso de las tics. Ya que, según (*Lafourcade, en Cocca, 2003:2*) Las competencias aluden a las capacidades adquiridas... que en el marco del campo elegido permiten adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de **procedimientos** y **métodos** para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen.

En síntesis, *“el aprender a hacer supone una mayor vinculación de los conocimientos teóricos con los prácticos, junto al desarrollo de competencias asociadas a las relaciones interpersonales”...*”(Delors,1996:101), así como también, desde el informe de Delors, es de gran relevancia “Aprender a hacer” a fin de adquirir no sólo una calificación profesional, sino más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a un gran número de situaciones y a trabajar en equipo, pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen.²⁰

A groso modo, podemos concluir, después de haber analizado la información brindada por los empleadores, en el instrumento aplicado a los mismos, que los egresados y egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira se encuentran muy fuertes no solo en el

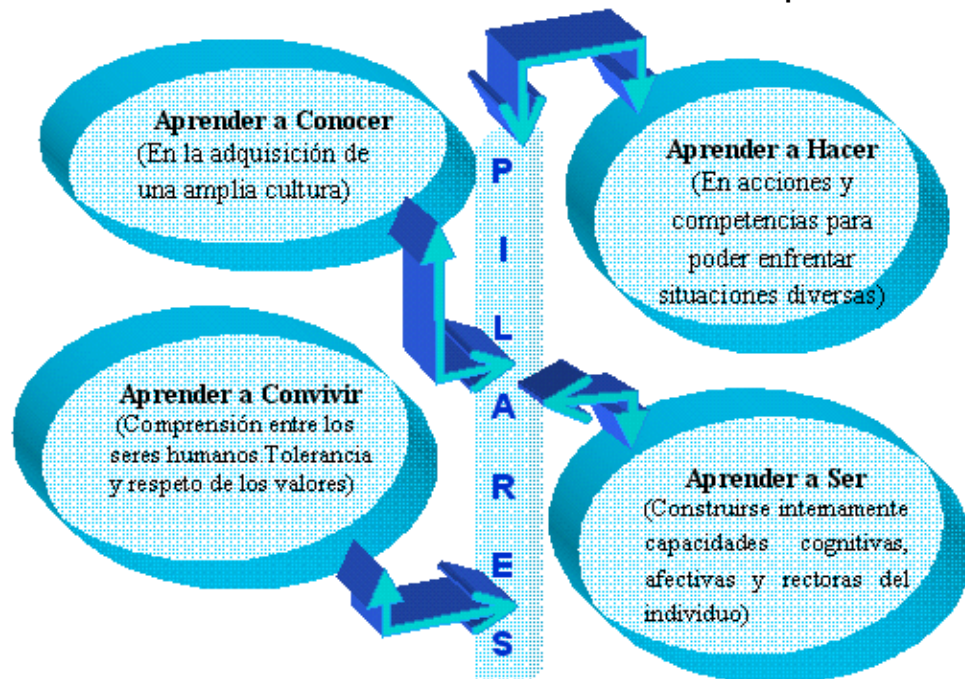
²⁰ http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

manejo, sino también en la aplicación de las competencias que corresponden al **Conocer**, es decir, respecto a la teoría y los conocimientos bajo los cuales han sido formados profesionalmente y que deben aplicar en el ámbito laboral; así como también en el ámbito que se refiere al **Convivir**, lo que quiere decir, que en general los egresados y egresadas del programa aplican en su vida laboral las competencias para Aprender a vivir juntos; a pesar de que algunos empleadores consideran que se deben desarrollar algunas competencias en cada uno de los ámbitos nombrados anteriormente.

Por el contrario, y a partir de las observaciones que establecieron los empleadores, podemos plantear, que se debe procurar por el desarrollo de las competencias que corresponden al **Saber hacer**, algunas de las cuales, y que fueron mencionadas reiteradamente son: Generar, desarrollar y aplicar diseños curriculares para la población objeto, en este caso infantes de 0 a 5 años como complemento importante de la carrera en mención; incentivar hacia la investigación; manejar la disciplina de grupo; y manejar la transversalidad en los planes de estudio de cada área. Es por eso, que hay que mencionar que para Saber hacer, es imprescindible Saber y Conocer.

Es así, que desde nuestra percepción, y atendiendo a los objetivos de la investigación, así como también, a lo que según los empleadores encuestados el medio requiere, podemos manifestar que se debe procurar por una formación integral de los profesionales, en este caso, los Licenciados y Licenciadas en Pedagogía Infantil, desde las competencias laborales que abarque el Saber, el Saber hacer, el Saber ser y el Saber ser con los demás “Convivir”; planteados por Delors como los pilares de la Educación, los cuales se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado, ya que no se trata de algo que una persona aprende para repetirlo después en el tiempo, sino que son aprendizajes que constituyen un capital que la persona, con todo lo que es y tiene, y que pone en juego adaptativamente según las circunstancias en que se encuentre; porque los saberes en juego son varios y no se agotan en el Saber Conocer y el Saber Hacer, ya que el dominio del *“conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber ser y saber convivir –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional, le “hace capaz” de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional. (Tejada, 1999:18).*

Cuadro 20: Los cuatro pilares de la educación



Es por lo anterior, que es de gran relevancia retomar lo que plantea Carlos Rodríguez Lalinde acerca del concepto de competencia profesional, ya que se refiere a esta como: *“Un conjunto interrelacionado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que hace posible desempeños flexibles, creativos y competitivos en un campo profesional específico y que impulsa el mejoramiento continuo del ser, del saber y del hacer”*.

6.5 ANÁLISIS CUALITATIVO: GRUPO FOCAL Y ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL PROGRAMA

Teniendo en cuenta que el término competencias es relativamente nuevo, que se está incorporando actualmente a todos los ámbitos educativos, y que éste es entendido desde María Cristina Torrado como “Un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado”; y como “La capacidad de realización situada y afectada por el contexto en el que se desenvuelven el sujeto y la actuación misma”, se puede decir que comparando dichos aspectos, con lo que respondieron los profesores y el Director del programa, que hicieron parte del grupo focal realizado, se percibe que la gran mayoría, por no decir, que todos, no

sólo comprenden, sino que también hablan con propiedad del tema, lo que quiere decir, que este término no es desconocido para ninguno de los asistentes.

Es por esto, que recopilando los comentarios que se dieron en la discusión dentro del grupo focal (Ver anexos E: Grupo Focal), se puede sacar la siguiente conclusión del término en cuestión: Las competencias son las capacidades que tiene una persona, un “profesional” en este caso, para resolver unas situaciones en un contexto dado, poniendo en juego sus conocimientos conceptuales “saber”, procedimentales “saber hacer” y actitudinales “saber ser”, pero que sobre todo, estas competencias son demostrables, ya que se evidencian en el desempeño de las mismas.

Del mismo modo, se hizo notable que los docentes participantes están bien informados acerca del tema que compete a la investigación, la cual hace referencia a las competencias generales y específicas, ya que sus discursos van muy direccionados a lo que plantea el Ministerio de Educación Nacional acerca de las Competencias Laborales Generales, concebidas éstas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. A su vez, las competencias laborales específicas están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones.

Ahora bien, a pesar que desde el plan curricular del programa no se tiene de manera manifiesta la formación por competencias, ya que explícitamente se ha venido trabajando desde el modelo anterior: formación orientada por los objetivos; los asistentes al grupo focal, plantean que como el Ministerio de Educación Nacional propone las competencias orientadas al “saber hacer en contexto”; para el programa como tal, no solo es importante formar desde fundamentaciones teóricas, sino que es de gran relevancia resaltar el componente práctico del programa, ya que es importante colocar a los estudiantes en contexto, porque no se aprende en el tablero, sino tal como lo expresan en su discurso, se aprende cuando se aplica lo que se aprende; *“No esperamos a que se gradúen para mirar la competencia, sino que las competencias son miradas en procesos”*.

Sin embargo, hablan de las competencias a las que cada asignatura debe responder en el proceso de formación del estudiante, lo cual indica que el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, si cuenta con un planteamiento por competencias desde cada núcleo y asignatura, pero que no hay un mecanismo que pueda organizar o darle forma a estos aportes que hacen los docentes desde sus asignaturas y que pueden fortalecer el programa a nivel general.

Los docentes estiman que la formación por competencias se evalúa analizando los resultados de las prácticas realizadas, ya que estas son un buen indicador del desempeño de las estudiantes en formación, y por tanto, son un indicador de la pertinencia en la formación de dichas competencias.

Finalmente, se puede decir que como el programa no cuenta con un comité de seguimiento y vinculación de los egresados, tampoco hay disponibilidad de recurso humano y/o técnico para la funcionalidad del mismo. Se plantea la necesidad entonces de implementarlo a fin de fortalecer acciones concretas que posibiliten el mejoramiento de los canales de comunicación entre los egresados y el sector productivo; y de igual forma conocer el posicionamiento en el medio de los Licenciados en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira.

7. CONCLUSIONES

- De acuerdo a los resultados de este estudio, se puede determinar que la mayoría de los empleadores encuestados, consideran que el perfil del egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil es adecuado para las exigencias actuales que demanda el mercado laboral.
- La mayoría de los empleadores encuestados consideran que el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil es muy bueno y bueno. Por tanto, se hace notable que los empleadores encuestados se encuentran satisfechos con el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil.
- Los empleadores encuestados, consideran que el nivel de desempeño de cada una de las competencias generales en los egresados es Alto, siendo las más predominantes las siguientes competencias generales: “Exponer las ideas por medios escritos”, y “Asumir responsabilidades y tomar decisiones”. Sin embargo, manifiestan que en la competencia general referida a: “Aprender y mantenerse actualizado”, el desempeño del egresado es bajo. Ahora bien, desde las competencias específicas, se puede decir que los empleadores encuestados manifiestan estar muy satisfechos con el nivel de desempeño de los egresados en estas competencias, ya que éste fue calificado como Alto y medio Alto y ninguna de las competencias fue calificada con un nivel bajo.
- El colectivo de los empleadores encuestados consideran que la mayoría de competencias generales son muy importantes para alcanzar los objetivos misionales de las Instituciones; resaltando como las más importantes las competencias generales que se refieren a: “Exponer las ideas por medios escritos”, y la “Capacidad de abstracción, análisis y síntesis”. Desde las competencias específicas, se puede decir que los empleadores encuestados manifiestan que cada una de estas competencias son importantes y muy importantes para alcanzar los objetivos misionales de su institución, ya que ninguna de ellas fue calificada como poco importante y

nada importante. En este sentido, la competencia específica valorada como la más importante por los empleadores es: “Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica”.

- A partir de los análisis realizados desde las competencias generales, existe una relación en el grado de importancia para la institución y el nivel de desempeño de las competencias generales en los egresados, lo que quiere decir que los empleadores encuestados que manifiestan que las competencias: “Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales”, “Comunicarse adecuadamente por escrito” y “Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional” son muy importantes para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también manifiestan que el nivel de desarrollo de dichas competencias en el egresado es Alto. Por otro lado, la competencia referida a: “Aprender y mantenerse actualizado”, que es nada importante para la institución, también muestra un bajo nivel de desarrollo de esta competencia en los egresados. Lo cual garantiza que la formación que han recibido los egresados en estas competencias si da respuesta a las demandas sociales de su contexto.
- Se evidencia una estrecha relación en el grado de importancia para la institución y el nivel de desempeño de las competencias específicas en los egresados, lo que quiere decir que los empleadores encuestados que manifiestan que las competencias: “Desarrollar proyectos pedagógicos para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional”, “Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia”, “Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica” y “Gestionar programas y proyectos en educación infantil”, son muy importantes para alcanzar los objetivos misionales de su institución, también manifiestan que el grado de desarrollo de dichas competencias en el egresado es alto; por lo cual, se puede decir que la formación que han recibido los egresados en estas competencias si da respuesta a las demandas laborales y sociales y además es pertinente con las exigencias del entorno. Así mismo, se hace notable que ninguna de las competencias fue valorada por los empleadores como nada importante, coincidiendo con el nivel de desarrollo de las competencias en los egresados, ya que ninguna fue valorada con un nivel bajo.

- Partiendo de la pregunta abierta aplicada a los empleadores: *De acuerdo a su experiencia como empleador y/o Directivo ¿Qué otras competencias considera que se deben tener en cuenta en la formación de los Licenciados en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira?*, se puede decir que los empleadores consideran que desde el ámbito referido al Conocer, se deben desarrollar las competencias que se refieren a lo relacionado con primeros auxilios; ser más competente a la hora de enfrentar el mercado, la actualización y aplicación de nuevas teorías; y reconocer las posibles formas de enfrentar una situación.
- Así mismo, los empleadores encuestados consideran que aparte de las competencias que se están desarrollando y se han desarrollado en las egresadas y egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, se deben fomentar o potenciar algunas competencias, enmarcadas desde el ámbito del Saber Ser, y se refieren a: generar más conciencia del sentido de la responsabilidad, continuar haciendo énfasis en el desarrollo del talento humano, ser más activos y creativos, fomentar el liderazgo, y generar más compromiso intelectual y humano.
- Igualmente, se hace visible que los empleadores encuestados toman en consideración que respecto al ámbito que se refiere al Saber hacer, las competencias por desarrollar son: Generar, desarrollar y aplicar diseños curriculares para la población objeto en este caso infantes de 0 a 5 años como complemento importante de la carrera en mención; incentivar hacia la investigación; hacer énfasis en el manejo de la disciplina de grupo; manejar la transversalidad en los planes de estudio de cada área; realización de más prácticas educativas; generar espacios de discusión, diálogo para comunicar ideas; mejorar la parte lúdica, teatro, expresión, cantos, gestos; identificar los elementos que pueden mejorar una situación dada; utilizar adecuadamente los espacios y recursos puestos a su disposición; hacer uso de las tics.
- Después de haber analizado la información brindada por los empleadores, en el instrumento aplicado a los mismos, podemos decir, que los y las egresadas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira se encuentran muy fuertes no solo en el manejo, sino también en la aplicación de las competencias que

corresponden al Conocer, es decir, respecto a la teoría y los conocimientos bajo los cuales han sido formados profesionalmente y que deben aplicar en el ámbito laboral; aunque algunos empleadores consideran que se deben desarrollar ciertas competencias en cada ámbito, las cuales fueron mencionadas anteriormente, en el ámbito correspondiente (Conocer, saber hacer y saber ser). Así, a partir de las apreciaciones que manifestaron los empleadores, podemos plantear, que se debe procurar por el desarrollo de las competencias que corresponden al Saber hacer, ya que éste supone la articulación entre los conocimientos teóricos “Conocer” y las competencias encargadas de desarrollar las actitudes en la persona “Saber ser”.

- De acuerdo al análisis global del nivel de satisfacción de las y los egresados con la formación en las competencias generales del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, se puede apreciar al contrastar las gráficas de las Competencias Generales de la encuesta aplicada a egresados en los tres momentos de grado, que la competencia: “Exponer las ideas por medios escritos”, ha empezado a tener un resultado relevante, ya que se ha cambiado el nivel de satisfacción por parte del egresado, evidenciando mayor satisfacción al momento de grado y primer año de egreso. Por el contrario en la competencia “Ser creativo e innovador”, ha disminuido el nivel de satisfacción por parte del egresado, ya que los egresados de tercer y Primer año de egreso no expresaron insatisfacción con esta competencia, mientras que un bajo porcentaje de los egresados pertenecientes al momento de grado, manifiestan insatisfacción con dicha competencia. Así mismo, en la competencia referida a la “Capacidad de abstracción análisis y síntesis” ha ido disminuyendo el nivel de satisfacción por parte del egresado, desde hace tres años hasta la actualidad. Por otro lado, en las competencias “Asumir una cultura de convivencia” y “Comprender la realidad que lo rodea, ha cambiado progresivamente el nivel de satisfacción de los egresados con dichas competencias, mostrándose muy satisfechos al momento de grado. De igual modo, en la competencia “Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología” se evidencia en los tres momentos insatisfacción con la formación recibida en esta competencia, aunque este nivel de insatisfacción se ha ido disminuyendo gradualmente hasta el momento.

- De acuerdo al nivel de satisfacción de los graduados pertenecientes al Momento de grado, Primer año y Tercer año de egreso con la formación en las competencias específicas del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, se puede apreciar que estos, manifiestan una satisfacción que ha aumentado progresivamente de un momento a otro momento de egreso con la formación recibida en las competencias específicas que ofrece el programa, referidas a “Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional” y “Formular y ejecutar proyectos/o programas para la infancia”, Por otro lado, se hace evidente que en cada uno de los momentos de egreso, los egresados encuestados manifiestan que se encuentran insatisfechos con la competencia referida a “Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil”.
- De acuerdo al análisis global del nivel de satisfacción de las y los egresados pertenecientes al Primer año y Tercer año de egreso con la formación en las competencias laborales del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, se puede apreciar que estos, manifiestan una satisfacción que se ha acrecentado gradualmente de un momento a otro momento de egreso con la formación recibida en las competencias laborales generales que ofrece el programa. Sin embargo en la competencia referida a: “Trabajar bajo presión”, ha disminuido el nivel de satisfacción del tercer al primer año de egreso.
- Gracias al grupo focal llevado a cabo en este estudio, se puede decir que los docentes y el Director del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil consideran que el proyecto “Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado al campo laboral” es pertinente y necesario, ya que consideran que una de las falencias del programa ha sido la poca relación que se ha establecido con los egresados, es decir, que estos no están vinculados de ninguna forma con el programa y por tanto, opinan que la implementación de este proyecto a nivel institucional, permitirá reevaluar los procesos de formación y determinar la pertinencia de ésta en el medio.

- Se puede evidenciar, que al interior del programa de Pedagogía Infantil no existe un Comité de Seguimiento y Vinculación del egresado y por tanto la comunicación que se establece con los mismos es informal y muy poca. Además de esto, se puede visualizar que el programa no cuenta con una base de datos actualizada de los posibles empleadores para los graduados.

8. RECOMENDACIONES

En todo proceso investigativo las recomendaciones juegan un papel importante ya que permiten realizar aportes a la situación estudiada, de esta manera, es importante que dentro de la Facultad se determinen las competencias generales y específicas del Licenciado en Pedagogía Infantil con las cuales deben ser formados los profesionales, además que conlleven a una reforma curricular pertinente.

- Como una metodología de seguimiento efectivo se plantea evaluar la calidad de salida de los profesionales, convirtiéndose en un mecanismo óptimo de pertinencia y evaluación no solo para el programa sino de la institución misma.
- El programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, cuenta con una fortaleza que consiste en formar profesionales de acuerdo a las exigencias del medio, esto con base en lo analizando en la encuesta; por lo cual, es importante mantener e incrementar el nivel de formación de sus egresados, mediante la realización de actividades de mejora continua y una vigilancia permanente del medio y de sus necesidades.
- Es necesario mantener contacto permanente con los egresados del programa, con el fin de recibir la retroalimentación respectiva de estos, y de esta manera, llevar a cabo revisiones en el plan de estudios. Para lo cual se requiere que el programa cuente con una base de datos actualizada de los egresados y de las Instituciones donde laboran los mismos, y además es de relevancia que el programa cree un banco de posibles empleadores, para establecer vínculos estratégicos.
- Con el fin de obtener unos resultados más completos y efectivos, es necesario la participación de toda la comunidad relacionada con el programa, esto es Decanos Directores y profesores.

- Es necesario que el programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil fortalezca la formación en las competencias que están enmarcadas dentro del ámbito del “Saber hacer”, ya que los empleadores encuestados expresan la importancia de que los graduados del programa implementen en la práctica, la fundamentación teórica recibida. lo anterior, no quiere decir, que el desempeño sea malo, sino que sería pertinente continuar orientando el plan de estudios que ofrece el programa hacia la formación de las competencias referidas al “Saber hacer”, ya que éste supone la articulación entre los conocimientos teóricos “Conocer” y las competencias encargadas de desarrollar las actitudes en la persona “Saber ser”.

BIBLIOGRAFÍA

CD. DESSLER, G. Administración de Personal. 6ª Edición, México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, 1996.

CD. FUCHS, Claudio. Sistema de Evaluación y Mejoramiento de desempeño. En: Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez 1997. 28. Decreto 1278, 19 de junio del 2002 Presidencia de la República. Bogotá D.C. (<http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf>).

CHILE, UNESCO. Oficina Regional de educación de la para América Latina y el Caribe. Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile, Chile, junio de 2006. Pág. 17.

COLOMBIA, LEY 115 (Ley General de Educación), 1994.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Bogotá, Colombia, 2004.

Decreto 3782 de 2007. (<<http://www.esmicolegio.com/3782.htm>>).

Decreto 272 de 1998

(<http://www.cna.gov.co/cont/legislacion/acuerdos/decreto_272_1998.htm>)

GUZMAN OSPINA, Sol Viviana; HINCAPIÉ HINCAPIÉ, Luisa Fernanda; y PRADA SALAZAR, MABEL PAOLA. Evaluación de impacto de los (as) egresados (as) del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Pereira, 2008, Trabajo de grado (Licenciatura en Pedagogía Infantil). Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Educación.

LÓPEZ SALAZAR, Carolina y LEÓN GIL, Paola Andrea. Evaluación del desempeño docente de egresadas del programa Licenciatura en Pedagogía Infantil. Pereira, 2008, Trabajo de grado (Licenciatura en Pedagogía Infantil). Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Educación.

Manual de la evaluación desempeño. Bogotá, D. C., a 12 SEP. 2003.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Articulación de la Educación con el Mundo Productivo. La Formación de Competencias Laborales Bogotá, d.c., Agosto de 2003.

POLITICA PARA EL FOMENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION Y EL COMPROMISO SOCIAL A TRAVES DE LOS EGRESADOS. Documento de trabajo propuesto por el Nodo de extensión Bogotá, para ser analizado en el Encuentro Nacional de Extensión Universitaria en Barranquilla. Abril 2006.

Red GRADUA2 / Asociación Columbus. MANUAL DE INSTRUMENTOS Y RECOMENDACIONES SOBRE EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS. 2006.

ROMERO, Loaiza Fernando. Límites y significaciones del enfoque de competencias en la educación superior: Un estudio exploratorio de desempeño en la Licenciatura de Pedagogía Infantil de la Universidad tecnológica de Pereira. 2006

SÁNCHEZ DE OSORIO, Blanca Azucena; y PABÓN DE REYES, Carmen. Profesoras Universidad Pedagógica Nacional. *Seguimiento de Egresados del programa de Psicología y Pedagogía.*

STEGMANN, Tania, Antecedentes básicos de la Evaluación del desempeño docente, Santiago de Chile, Chile, 2003. (<www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE.pdf>)

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Programa de licenciatura en pedagogía infantil: perfil profesional. Pereira. (<www.utp.edu.co>).

VALDÉS VELOZ, Héctor et al. Desarrollo escolar: Encuentro Iberoamericano sobre el desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo de 2000.

VENTURA BLANCO, Javier Y MARTÍNEZ OLMO, Francesc. Estudio sobre la inserción Laboral de los Graduados en Pedagogía en la Universidad de Barcelona. 2004-2005.



Estimado(a) graduado(a):

La educación superior y los grupos de interés de las universidades requieren evaluar el escenario cambiante del mercado laboral, prever la demanda y plantear respuestas a ella, sin perder de vista la misión de la Universidad. Para éste propósito, realizar un seguimiento a los graduados y a las características de su trayectoria laboral a través del tiempo, se convierte en un factor clave para mejorar la calidad y eficiencia de la institución.

Los resultados de éste estudio, proveerán el insumo para establecer acciones de mejoramiento que favorezcan la inserción apropiada del graduado dentro del mercado laboral, además de su vinculación a ser participante activo de la comunidad universitaria como uno de sus principales aliados.

El presente formulario momento del grado, se compone de 7 partes: Información personal y familiar; Competencias; Plan de vida; Situación laboral, Nivel de Identidad con la Institución de Educación Superior, Satisfacción con los recursos ofrecidos por la Institución y otros, datos fundamentales para el seguimiento a egresados.

¿Cuánto tiempo tardará en contestar la encuesta?

Depende de las experiencias que haya tenido durante el tiempo de formación en educación superior, pero en cualquier caso, hemos estimado que tardará máximo 15 minutos.

¿Cómo debe contestar las preguntas?

- Debe marcar la respuesta más apropiada de esta manera →
- Algunas de las preguntas tienen respuesta única y en otras podrá marcar varias opciones.
- Si quisiera corregir su respuesta, rellene la equivocada y marque de nuevo la correcta →
- Para responder las preguntas de actividad económica y ocupación debe remitirse a los listados que le serán proporcionados.

La información suministrada por usted, será utilizada solamente para fines del Observatorio, manteniendo la confidencialidad de los datos diligenciados. Agradecemos su atención y colaboración. Le invitamos a contestar de manera objetiva la siguiente encuesta:



ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Datos del graduado (A la fecha de diligenciamiento)

Fecha de diligenciamiento: Día | ___ | Mes | ___ | Año | ___ |
 1 F 2

Género: M

Nombres y Apellidos _____ Fecha nacimiento: Día | ___ | Mes | ___ | Año | ___ |

Último programa de pregrado _____ Nivel de Formación: Técnico () Tecnológico ()
Universitario ()

Tipo de documento: 1 Cédula de Ciudadanía 2 Cédula de Extranjería 3 Otro tipo de Documento Nro de Documento: _____

Dirección residencia _____ Teléfono
residencia: _____

País de residencia: _____ Departamento de residencia: _____ Ciudad de
residencia: _____

Celular: _____ Email1: _____ Email
2: _____

Fecha de grado: Año | ___ | Mes | ___ |

Parte A. Información Personal y Familiar

1. Estado Civil actual:

- 1 Soltero(a)
2 Casado(a)/ Unión libre

2. Número de hijos | ___ | ___ |

3. La vivienda donde vive actualmente es: (opción única)

- 1 En arriendo
2 Propia y la está pagando
3 Propia totalmente pagada
4 De un familiar sin pagar arriendo
5 De un tercero sin pagar arriendo
6 Otra

4. ¿Cuál es/era el nivel de educación más alto alcanzado por su padre? (única respuesta)

- 1 No sabe
2 Nunca estudió
3 Primaria incompleta
4 Primaria completa
5 Secundaria incompleta
6 Secundaria completa
7 Educación técnica
8 Educación tecnológica
9 Educación universitaria incompleta
10 Educación universitaria completa
11 Educación de postgrado

5. ¿Cuál es/era la principal ocupación de su padre? (única respuesta)

- 1 Empleado de empresa particular
2 Empleado del gobierno
3 Trabajador independiente o por cuenta propia
4 Patrón o empleador
5 Trabajador familiar sin remuneración
6 Oficios del hogar

6. ¿Cuál es/era el nivel de educación más alto alcanzado por su madre? (única respuesta)

- 1 No sabe
2 Nunca estudió
3 Primaria incompleta
4 Primaria completa
5 Secundaria incompleta
6 Secundaria completa
7 Educación técnica
8 Educación tecnológica
9 Educación universitaria incompleta
10 Educación universitaria completa
11 Educación de postgrado

7. ¿Cuál es/era la principal ocupación de su madre? (única respuesta)

- 1 Empleada de empresa particular
2 Empleada del gobierno
3 Trabajador independiente o por cuenta propia
4 Patrón o empleador
5 Trabajador familiar sin remuneración
6 Oficios del hogar

8. ¿De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, usted es o se reconoce como:

- 1 Indígena
2 Rom
3 Raizal del archipiélago de

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

- San Andrés y Providencia
 4 Palenquero de San Basilio
 5 Negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendiente
 6 Mestizo
 7 Ninguna de las anteriores

9. ¿Tiene usted alguna de las siguientes limitaciones permanentes? (múltiple respuesta)

- a. No tengo →Parte B
 b. Moverse o caminar
 c. Usar sus brazos y manos
 d. Ver, a pesar de usar lentes o gafas
 e. Oír, aún con aparatos especiales
 f. Hablar
 g. Entender o aprender
 h. Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales
 i. Otra limitación permanente

10. De las anteriores limitaciones, ¿cuál es la que más afecta su desempeño diario? (única respuesta)

- a. Moverse o caminar
 b. Usar sus brazos y manos
 c. Ver, a pesar de usar lentes o gafas
 d. Oír, aún con aparatos especiales
 e. Hablar
 f. Entender o aprender
 g. Relacionarse con los demás por Problemas mentales o emocionales
 h. Otra limitación permanente

Parte B. Historia Académica y Financiación

1. ¿A qué edad concluyó sus estudios de bachillerato?

|__| |__| Años

2. ¿Desde el momento en que se graduó de bachiller, cuánto tiempo transcurrió antes de matricularse en una Institución de Educación Superior?

- 1 Menos de tres meses →Pase a 4
 2 Entre tres y seis meses
 3 Más de seis y hasta 1 año
 4 Más de 1 Año
 5 No recuerda

3. ¿Cuál fue la principal razón para no haber ingresado a una Institución de Educación Superior tan pronto se graduó de bachiller? (Única respuesta)

- 1 Por bajos resultados en el examen del ICFES/admisión
 2 Por bajos resultados en la entrevista de ingreso
 3 Falta de recursos
 4 Para trabajar

- 5 Buscar trabajo
 6 Estudiar idiomas
 7 Realizar cursos no formales
 8 Prestar el servicio militar/servicio social
 9 Atender problemas de salud
 10 Viajar al exterior
 11 Otros motivos

4. Al terminar el bachillerato, ¿cuál(es) era(n) la(s) temática(s) académica(s) de su preferencia?

1. _____
 2. _____

5. De los siguientes factores, ¿Cuál considera que fue el más importante en el momento de seleccionar su carrera? (única respuesta)

- 1 La familia
 2 Los amigos
 3 Sus habilidades y destrezas
 4 Su vocación
 5 Los ingresos de los profesionales de esta carrera
 6 La orientación del colegio
 7 La asesoría de las instituciones que visitaron el colegio
 8 Bajo costo de la matrícula
 9 Ninguno en particular
 11 Otro

↓
 ¿Cuál? _____

6. ¿Cuál o cuáles fue(ron) la(s) principal(es) fuente(s) de recursos para asumir los costos de sus estudios? (múltiple respuesta)

- a. Recursos propios
 b. Padres / acudientes
 c. Otros familiares
 d. Becas / subsidios →Pase a 7
 e. Crédito educativo →Pase a 8
 f. Otro

Nota: Si seleccionó "Becas/subsidios" y/o "Crédito educativo" continúe, de lo contrario termine la sección y pase a la PARTE C.

7. ¿De cuál(es) de estas entidades recibió beca o subsidio en dinero o especie para estudiar, durante algún(os) semestre(s) de su carrera? (Múltiple respuesta)

- a. Institución donde cursó sus estudios
 b. ICETEX
 c. Gobierno Nacional o Departamental
 d. Gobierno Distrital o Municipal
 e. Empresa donde Ud. o un familiar trabaja.
 f. Otra

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Nota: Si no seleccionó en la pregunta 6 "Crédito educativo" termine la sección y pase a la PARTE C.

8. ¿De cuál(es) de estas entidades recibió un crédito educativo durante algún(os) semestre(s) de su carrera? (múltiple respuesta)

- a. ICETEX
- b. Otra entidad pública
- c. Entidad financiera
- d. Institución donde cursó su carrera
- e. Fundación/(ONG)
- f. Otra entidad

Parte C. Competencias

3. ¿Cuál idioma ha estudiado?

3. ¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado?	Inglés <input type="checkbox"/> 1	Francés <input type="checkbox"/> 2	Italiano <input type="checkbox"/> 3	Portugués <input type="checkbox"/> 4	Mandarín <input type="checkbox"/> 5	Alemán <input type="checkbox"/> 6	Japonés <input type="checkbox"/> 7	Árabe <input type="checkbox"/> 8
4. ¿Cómo califica su nivel de competencia en HABLA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3
5. ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCUCHA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3
6. ¿Cómo califica su nivel de competencia en LECTURA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3
7. ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCRITURA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3

Tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, en contextos diferentes, y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral.

Nivel de dominio de un segundo idioma:

1. ¿La institución en donde terminó el bachillerato era bilingüe?

- Si 1 No 2

2. ¿La Institución de Educación Superior de la que va a obtener su título influyó en la mejora de sus competencias en idiomas extranjeros?

- Si 1 No 2

Satisfacción con la formación recibida:

4. Esta sección del cuestionario tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción al momento de graduarse de Educación Superior con relación a la formación en las siguientes competencias*:

Competencias Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. Exponer las ideas por medios escritos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Comunicarse oralmente con claridad	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Persuadir y convencer a sus interlocutores	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
7. Aprender y mantenerse actualizado	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Competencias Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
8. Ser creativo e innovador	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
9. Buscar, analizar, administrar y compartir información	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
10. Crear, investigar y adoptar tecnología	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
11. Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
12. Identificar, plantear y resolver problemas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
13. Capacidad de abstracción análisis y síntesis	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
14. Comprender la realidad que lo rodea	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
15. Asumir una cultura de convivencia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
16. Asumir responsabilidades y tomar decisiones	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

*Nota: Este listado surge a partir del trabajo en competencias que se viene desarrollando conjuntamente entre el Ministerio de Educación, el ICFES y demás organismos del sector educativo. El listado de competencias presentado está sujeto a discusión.

Competencias Específicas	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
17. Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia, para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
18. Formular y ejecutar proyectos y/o programas para la infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
19. Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
20. Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
21. Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
22. Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
23. Gestionar programas y proyectos en educación infantil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
24. Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

5. Marque con una equis, ¿En qué medida la calidad del programa académico del que egresó se ha enriquecido a partir de la interacción de sus profesores con las:

	Alto Grado	Mediano Grado	Bajo grado	Ningún grado	No sabe
1. Comunidades académicas nacionales?					
2. Comunidades académicas internacionales?					
3. De acuerdo a su respuesta anterior evalúe ¿Cómo se ha enriquecido el programa?					

Parte D. Plan de Vida

1. ¿Qué ha pensado hacer en el largo plazo? (múltiple respuesta)

1. Iniciar una nueva carrera técnica
2. Iniciar una nueva carrera tecnológica
3. Iniciar una nueva carrera universitaria
4. Estudiar un posgrado en Colombia
5. Estudiar un posgrado fuera de Colombia
6. Trabajar en Colombia
7. Trabajar fuera de Colombia
8. Crear una empresa
9. Otro

2. Si le interesa realizar educación postgraduada determine el nivel y el nombre:

Nombre del Programa	Nivel		
	Especializ.	Maestría	Doctorado

3. ¿Qué Instituciones de educación Superior ofrecen el postgrado de su interés?

Institución	Ciudad

4. ¿Cuál es el valor de la matrícula semestral que desea pagar?

1. Hasta \$2'000,000
2. \$ 2' 100,000 - \$ 3' 000, 000
3. \$ 3'100,000 - \$ 4'000,000
4. \$ 4'100,000 - \$ 5'000,000
5. > \$ 5'000,000

5. ¿Cuáles serían las fuentes de financiamiento para la realización de sus estudios de postgrado?

1. Recursos propios
2. Recursos familiares
3. Crédito bancario
4. Crédito icetex
5. Auxilio empresarial

6 Beca

7 Otro

↓

¿Cuál? _____

6. ¿En qué tipo de programas y en que temas le gustaría realizar educación continuada? (Marque con una equis y defina el tema y/o área que más le interesa)

Programa	Tema/área
1, Diplomados	
2, Cursos/seminarios/talleres	
3, Congresos	
4, Foros	
5, Otro	

7. ¿Participaría en programas de educación continuada en modalidad virtual?

1. Si
2. No

8. Tipo de asociaciones nacionales o internacionales a los que pertenece y se encuentra activo

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

9. ¿Ha realizado proyectos en beneficio del contexto social y/o público?

1. Sí
2. No

Si respuesta fue positiva, determine el tema y la entidad donde realizó el proyecto.

Tema: _____

Entidad: _____

Año: _____

Parte E. Situación laboral

1. ¿En la actualidad, en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo? (opción única)

1. Trabajando → **Pase a 7**
2. Buscando trabajo → **Pase a 47**
3. Estudiando
4. Oficios del hogar
5. Incapacitado permanente para trabajar → **Parte F**
6. Otra actividad

2. ¿Además de lo anterior, realiza alguna actividad remunerada?

1. Sí, tengo una empresa/negocio/finca → **Pase a 7**
2. Sí, trabajo como empleado → **Pase a 7**
3. Sí, trabajo en un negocio familiar sin remuneración → **Pase a 7**
4. No

3. ¿En el último mes ha hecho alguna diligencia para conseguir un trabajo o instalar un negocio?

1. Sí → **Pase a 47**
2. No

4. ¿Desea conseguir un trabajo o instalar un negocio?

1. Sí
2. No → **Parte F**

5. ¿Aunque desea trabajar/instalar negocio por qué motivo no hizo diligencias durante el último mes?

1. Ya encontró trabajo → **Pase 7**
2. No hay trabajo disponible
3. Está esperando que lo llamen
4. Está cansado de buscar
5. No sabe cómo buscarlo
6. Los empleadores lo consideran muy joven
7. Responsabilidades familiares → **Parte F**
8. Problemas de salud → **Parte F**

Asociaciones	Marque si es:		Nombres
	Nacional	Internal	
1. Científicas			
2. Profesionales/ Tecnológicas/Técnicas /artísticas y culturales			
3. Políticas			
4. Religiosas			
5. Gremiales			
6. Comunidades Académicas reconocidas			
7. Sector Productivo Financiero			
8. Otras			
9. Ninguna			

9 Está estudiando

→ **Parte F**

6. Si le hubiera resultado algún trabajo remunerado, ¿estaba disponible la semana pasada para empezar a trabajar?

1. Sí → **Pase a 47**
2. No → **Parte F**

7. En esa actividad usted es: (opción única)

1. Empleado de empresa particular → **Pase a 8**
2. Empleado del gobierno → **Pase a 8**
3. Trabajador independiente (Sector público o privado) → **Pase a 21**
4. Empresario/Empleador → **Pase a 30**
5. Empleado de empresa familiar sin remuneración → **Pase a 28**

Graduandos empleados – Empleo principal

Las siguientes preguntas se refieren exclusivamente al EMPLEO PRINCIPAL. (Aquel al cual usualmente se le dedica mayor cantidad de horas de trabajo en una semana. Si usted tiene varios empleos y les dedica igual tiempo, su empleo principal es aquel que le genera más ingresos).

8. ¿Es este su primer empleo?

1. Sí
2. No

9. ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual?

1. Medios de comunicación
2. Bolsa de empleo de la institución donde estudió
3. Otras bolsas de empleo (Cajas de compensación, internet, head-hunters)
4. Redes sociales

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

- (Familia, amigos, conocidos)
5 Servicio Público de Empleo (SPE) SENA
6 Institución donde desarrolló práctica empresarial

10. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa/institución?

- 1 Contrato a término fijo
2 Contrato a término indefinido
3 Contrato de prestación de servicios
4 Otro tipo de contrato

11. Su contrato de trabajo incluye prestaciones Sociales?

- 1 Sí
2 No

12. Su ocupación actual es: (ver listado anexo)

13. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

14. Datos de la empresa donde labora:

a. Nombre de la empresa:

b. Dirección _____

c. Teléfono _____

d. Área de la empresa donde labora:

e. Cargo del jefe inmediato:

f. Departamento/Región: _____

g. Ciudad: _____

h. País: _____

15. ¿En qué tipo de empresa/institución se encuentra trabajando?

- 1 Privada
2 Pública
3 De Economía Mixta
4 ONG
5 Otro

16. ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió?

- 1 Directamente relacionado

- 2 Indirectamente relacionado
3 Nada relacionado

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación.

17. ¿Cuál fue su ingreso laboral en el mes pasado? (Incluya propinas y comisiones. No incluya horas extras, viáticos, ni ayudas en especie)

\$ |__|__|__|. |__|__|__|. |__|__|__|

18. ¿En promedio, cuántas horas a la semana le dedica a este empleo?

|__|__| Horas a la semana

19. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

1. Local (a nivel municipio)
2. Regional (a nivel departamento)
3. Nacional
4. Multinacional

20. ¿Existen vínculos entre la Institución donde estudió y la organización en donde labora?

1. Sí
2. No } → Pase a 28

Graduandos que trabajan por cuenta propia:

21. ¿Es este su primer trabajo?

- 1 Sí
2 No

22. ¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza por cuenta propia con la carrera que estudió?

- 1 Directamente relacionado
2 Indirectamente relacionado
3 Nada relacionado

23. ¿Cuál de las siguientes formas de trabajo realiza en las actividades que desempeña por su cuenta?

- 1 Prestación de servicios
2 Trabajo por obra
3 Trabajo por piezas o a destajo
4 Trabajo por comisión
5 Venta por catálogo
6 Se dedica a un oficio

24. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

25. Datos de la empresa donde labora

- a. Nombre de la empresa: _____
- b. Dirección _____
- c. Teléfono _____
- d. Área de la empresa donde labora: _____
- e. Cargo del jefe inmediato: _____
- f. Departamento/Región: _____
- g. Ciudad: _____
- h. País: _____

26. ¿En que tipo de empresa/Institución se encuentra trabajando?

- 1 Privada
- 2 Pública
- 3 De economía mixta
- 4 ONG
- 5 Otro

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación.

27. ¿En promedio, cuál es el ingreso mensual que percibe por las actividades que realiza por cuenta propia?

\$ | _ | _ | _ | . | _ | _ | _ | . | _ | _ | _ |

Interés de los graduandos por crear empresa:

28. ¿Tiene interés por crear empresa?

1. Sí
2. No → **Pase a 38**

29. ¿Cuál considera que es la principal dificultad en la creación de una empresa? (única respuesta)

1. No estar seguro si la idea pueda convertirse en un negocio exitoso
2. Falta de recursos económicos propios
3. No poder encontrar socios de confianza
4. No tener conocimientos para la creación de una empresa
5. Dificil acceso a las entidades financieras
6. Falta de apoyo del gobierno

7. La costumbre de tener un salario fijo
8. Temor para asumir el riesgo
9. Otros

↓
¿Cuáles? _____

→ **Pase a 38**

Graduandos que son propietarios/socios de una empresa, finca o negocio particular:

30. ¿Es este su primer trabajo?

- 1 Sí 2 No

31. ¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza en su empresa con la carrera que estudió?

1. Directamente relacionado
2. Indirectamente relacionado
3. Nada relacionado

32. ¿Cuál es la actividad económica de su empresa? (ver listado anexo)

33. Datos de la empresa:

- a. Nombre: _____
- b. Dirección: _____
- c. Teléfonos: _____
- d. Área de la empresa donde labora: _____
- g. Departamento/Región: _____
- h. Ciudad: _____
- i. País: _____

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación

34. ¿Cuál es el ingreso promedio mensual que le corresponde por las actividades en su empresa? (Si no obtuvo ingreso, escriba \$0)

\$ | _ | _ | _ | . | _ | _ | _ | . | _ | _ | _ |

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

35. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

- 1 Local (a nivel municipio)
- 2 Regional (a nivel departamento)
- 3 Nacional
- 4 Multinacional

36. ¿Su empresa realiza exportación?

- 1 Sí
- 2 No

37. ¿En qué procesos le interesaría vincularse con la UTP?

- 1. Práctica empresarial
- 2. Educación continuada
- 3. Asesoría y Consultoría
- 4. Investigación de mercados colectiva
- 5. Financiación de procesos de investigación
- 6. Capacitación – Manejo de Información de clientes C.M.R.
- 7. Ninguna
- 8. Otra

¿Cuáles? _____

Aspectos generales de las actividades laborales de los graduandos:

38. ¿Qué tan útiles han sido en su trabajo los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera?

- 1. Muy útiles
- 2. Útiles
- 3. Poco útiles
- 4. Nada útiles

39. ¿Qué actividades complementarias realizadas durante sus estudios de pregrado en la UTP, le aportaron ventajas comparativas al momento de emplearse? (Opción múltiple)

- 1. Monitoría/Tutoría en la institución
- 2. Estudio de otro idioma
- 3. Participó en actividades deportivas / Culturales / religiosas / beneficio social
- 4. Participó en grupos/ semilleros de investigación
- 5. Participó en la realización de Proyectos al interior de la UTP.
- 6. Realizó prácticas empresariales o participó en actividades de emprendimiento
- 7. Ninguna
- 8. Otra

40. ¿Su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal?

- 1 Sí
- 2 No

Z

41. ¿Cómo calificaría su satisfacción con el trabajo actual?

- 1 Muy Insatisfecho
- 2 Insatisfecho
- 3 Satisfecho
- 4 Muy satisfecho

42. ¿En su opinión, para el trabajo que está desempeñando, realmente qué nivel de estudios se requiere? (única respuesta)

- 1 Básico
- 2 Bachiller
- 3 Técnico
- 4 Tecnológico
- 5 Universitario
- 6 Especialización
- 7 Maestría
- 8 Doctorado

43. ¿Está interesado en trabajar horas adicionales? (Contestar sólo si su jornada laboral principal es inferior a 48 horas, de lo contrario contestar “No aplica”)

- 1 Sí
- 2 No
- 3 No aplica

44. ¿Ud. considera que debería estar en otro trabajo en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?

- 1 Sí
- 2 No

45. ¿Qué distinciones o reconocimientos significativos ha tenido en su desempeño laboral? (opción múltiple)

- 1 Premios
- 2 Becas para capacitación
- 3 Condecoraciones/Menciones
- 4 Ninguno
- 5 Otras

↓
¿Cuál? _____

Nombre de la entidad que la otorgó:

Año: _____

46. Ud. considera que teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos?

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

- 1 Sí → **Parte F**
2 No → **Parte F**

Graduandos que están buscando empleo:

47. ¿Busca trabajo por primera vez o había trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas?

- 1 Primera vez
2 Trabajó antes → **Pase a 49**

48. ¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo?

| ___ | ___ | meses

49. ¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca?

- 1 Sí
2 No
3 No sabe

50. ¿Cuál considera la principal dificultad a la hora de conseguir el trabajo que busca? (única opción)

- 1 No hay trabajo disponible en la ciudad en donde vive
2 No sabe cómo buscarlo
3 No encuentra el trabajo apropiado en su oficio o profesión
4 Carece de la experiencia necesaria
5 Los empleadores lo ven muy joven
6 Carece de las competencias requeridas
7 El salario que le ofrecen es muy bajo
8 Otro

↓
¿Cuáles? _____

51. ¿Cuál es el canal de búsqueda de empleo que considera podría ser el más efectivo?

- 1 Medios de comunicación
2 Bolsa de empleo de la institución donde estudió
3 Otras bolsas de empleo (cajas de compensación, internet, head-hunters)
4 Redes sociales (familia, amigos, conocidos)
5 Servicio Público de Empleo (SPE) SENA

Parte F. Nivel de Identidad con la Institución de Educación Superior

1. Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado ¿volvería nuevamente a estudiar en esta institución?

- 1 Sí → **Pase a 2**
2 No → **Pase a 3**

2. ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a esta Institución? (única respuesta)

- 1 Calidad de la formación
2 Calidad de los profesores
3 Reconocimiento de la institución
4 Fundamentación para crear empresa
5 Los recursos de apoyo al proceso de formación
6 Posibilidad de encontrar empleo rápidamente
7 Otras
- } **Pase a 4**

↓
¿Cuáles? _____

3. ¿Cuál sería la principal razón para no querer volver a esta Institución? (única respuesta)

- 1 Baja calidad en la formación
2 Los docentes no cuentan con la preparación adecuada
3 Poco reconocimiento de la institución
4 Poca fundamentación para crear empresa
5 La institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación
6 Valor de los programas supera la disponibilidad de recursos
7 Otra

↓
¿Cuáles? _____

4. ¿En el futuro, le gustaría cursar otros estudios en esta institución?

- 1 Sí 2 No → **Pase a 6**

Cuáles? _____

5. ¿Principalmente, qué otros estudios le gustaría cursar en esta institución? (única respuesta)

- 1 Seminarios/Cursos
2 Diplomados
3 Técnicos
4 Tecnológicos
5 Universitarios
6 Especialización
7 Maestría
8 Doctorado

6. ¿Recomendaría a un bachiller seleccionar el programa que estudió en esta Institución?

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

- 1 Sí
2 No

Parte G. Satisfacción con los recursos ofrecidos por la Institución y otros

1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera Usted que expresa mejor la misión de la U.T.P.? (Opción única)

1. La UTP como universidad estatal, es un polo de desarrollo que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones.
2. Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia.
3. Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.
4. Contiene lo afirmado en los tres literales anteriores
5. No contiene ninguno de los enunciados anteriores
6. No sabe.

2. ¿El proceso de formación de educadores es orientado por la misión de la UTP?

- 1 Totalmente
2 En gran medida
3 Solo en parte
4 Nada

Por qué?

3. ¿El proyecto educativo del programa se identifica con los egresados en?

- 1 Alto grado
2 Mediando Grado
3 Bajo grado
4 Ningún grado

Por qué?

4. ¿La formación impartida por el programa, el perfil profesional y el título se corresponde con el desempeño del egresado?.

- 1 Totalmente
2 En gran medida
3 Solo en parte
4 Nada

Por qué?

Procesos Académicos

5. ¿En que grado se conoce las políticas, estrategias y resultados de la investigación educativa?

- 1 Alto grado
2 Mediando Grado
3 Bajo grado
4 Ningún grado
5 No las conoce

Egresados e impacto en el medio

6. ¿En qué grado considera Ud. se corresponde la ocupación y ubicación profesional de los egresados con los fines del programa?

- 1 Alto grado
2 Mediando Grado
3 Bajo grado
4 Ningún grado

Por qué?

7. ¿En que grado participa UD. en los procesos que se realizan al interior de su programa?

- 1 Alto grado
2 Mediando Grado
3 Bajo grado
4 Ningún grado

En cuáles procesos?

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

8. ¿En qué medida participa y está comprometido con los procesos que se llevan a cabo en la UTP?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

9. ¿Los resultados de los espacios de reflexión que el programa realiza con egresados se articulan a la formulación, análisis y revisión del mismo?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado
- 4 No las conoce

¿ Cómo se articulan?

10 Califique de 1 a 5 la calidad de la formación que imparte el programa sobre sus estudiantes. (5 equivale a la más alta calidad)

- 1 2 3 4 5

Si tiene sugerencias para mejorar la calidad de ésta formación, por favor menciónelas

11.Utilice este espacio para plantear recomendaciones que considere estratégicas para el desarrollo de su programa académico

1. Personal docente

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Formación académica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Fundamentación teórica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. Disponibilidad de tiempo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. Procesos de aprendizaje (metodología, ayudas utilizadas)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. Trabajo de campo/pruebas experimentales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

2. Apoyo a los estudiantes

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
7. Posibilidad de intercambios	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
8. Gestión de prácticas empresariales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
9. Gestión para identificar oportunidades de empleo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
10. Apoyo para desarrollar investigaciones	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
11. Apoyo a seminarios de actualización	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
12. Asistencia médica/psicológica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
13. Asistencia espiritual	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

3. Gestión administrativa

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
14. Agilidad trámites administrativos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
15. Atención del personal administrativo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

4. Recursos físicos

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
16. Salones de clase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
17. Laboratorios y Aulas de clase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
18. Espacios para estudiar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
19. Ayudas audiovisuales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
20. Aulas de informática	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
21. Espacios práctica deportiva	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
22. Espacios para realizar actividades artísticas/culturales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
23. Biblioteca	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
24. Medios de comunicación	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Parte H. Datos fundamentales para el seguimiento a graduados

Teniendo en cuenta el interés del Observatorio Laboral para la Educación de hacer un seguimiento a los graduados de instituciones de educación superior, a continuación le solicitamos su colaboración para que nos suministre los datos de un familiar y un egresado, los anteriores datos sólo se utilizarán en el evento en que se presenten dificultades para lograr el contacto con Ud.

Los datos serán mantenidos bajo la promesa de confidencialidad.

Datos de un familiar.

Nombre: _____
 Relación: _____ País: _____ Departamento: _____
 Ciudad: _____ Teléfono Fijo: _____ Celular: _____
 Email: _____

Datos egresado que conozca.

Nombre: _____
 País: _____ Departamento: _____
 Ciudad: _____ Teléfono Fijo: _____ Celular: _____
 Email: _____

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

ANEXO 1. LISTADO OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD

ECONÓMICA

OCUPACIÓN

0	Dirección y Gerencia
1	Ocupaciones en Finanzas y Administración
2	Ocupaciones en Ciencias Naturales, Aplicadas y relacionadas
3	Ocupaciones en Salud
4	Ocupaciones en Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales y Religión
5	Ocupaciones en Arte, Cultura, Esparcimiento y Deporte
6	Ocupaciones en Ventas y Servicios
7	Ocupaciones de la Explotación Primaria y Extractiva
8	Ocupaciones de la Operación de Equipos, del Transporte y Oficios
9	Ocupaciones de Procesamiento, Fabricación y Ensamble

ACTIVIDAD ECONÓMICA

1	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
2	Pesca
3	Explotación de Minas y Canteras
4	Industrias Manufactureras
5	Suministros de Electricidad, Gas y Agua
6	Construcción
7	Comercio; Reparación de Automotores, Motocicletas, Efectos Personales y Enseres Domésticos
8	Hoteles y Restaurantes
9	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
10	Intermediación Financiera
11	Actividades Inmobiliarias de Alquiler y Empresariales y de Alquiler
12	Administración Pública y Defensa; Seguridad Social de Afiliación Obligatoria
13	Educación
14	Servicios Sociales y de Salud
15	Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales
16	Hogares Privados con Servicio Doméstico
17	Organizaciones y Órganos Extraterritoriales

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO



Universidad
Tecnológica
de Pereira

SEGUIMIENTO A GRADUADOS
Observatorio de Seguimiento y Vinculación
del egresado

ENCUESTA PRIMER AÑO DE EGRESO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL



OBSERVATORIO DE SEGUIMIENTO
Y VINCULACIÓN DEL EGRESADO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Estimado(a) graduado(a):

La educación superior y los grupos de interés de las universidades requieren evaluar el escenario cambiante del mercado laboral, prever la demanda y plantear respuestas a ella, sin perder de vista la misión de la Universidad. Para éste propósito, realizar un seguimiento a los graduados y a las características de su trayectoria laboral a través del tiempo, se convierte en un factor clave para mejorar la calidad y eficiencia de la institución.

Los resultados de éste estudio, proveerán el insumo para establecer acciones de mejoramiento que favorezcan la inserción apropiada del graduado dentro del mercado laboral, además de su vinculación a ser participante activo de la comunidad universitaria como uno de sus principales aliados.

El presente formulario de primer año de egreso, se compone de siete partes: Información personal y familiar; Competencias; Plan de vida; Situación laboral, Nivel de Identidad con la Institución de Educación Superior, Satisfacción con los recursos ofrecidos por la Institución y otros, datos fundamentales para el seguimiento a egresados.

¿Cuánto tiempo tardará en contestar la encuesta?

Depende de las experiencias que haya tenido durante el tiempo de formación en educación superior, pero en cualquier caso, hemos estimado que tardará máximo 15 minutos.

¿Cómo debe contestar las preguntas?

- Debe marcar la respuesta más apropiada de esta manera →
- Algunas de las preguntas tienen respuesta única y en otras podrá marcar varias opciones.
- Si quisiera corregir su respuesta, rellene la equivocada y marque de nuevo la correcta →
- Para responder las preguntas de actividad económica y ocupación debe remitirse a los listados que le serán proporcionados.

La información suministrada por usted, será utilizada solamente para fines del Observatorio, manteniendo la confidencialidad de los datos diligenciados. Agradecemos su atención y colaboración. Le invitamos a contestar de manera objetiva la siguiente encuesta:

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS , MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO



ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Datos del graduado (A la fecha de diligenciamiento)

Fecha de diligenciamiento: Día |__| Mes |__| Año |__|

Género: M F

Nombres y Apellidos _____ Fecha nacimiento: Día |__| Mes |__| Año |__|

Último programa de pregrado _____ Nivel de Formación: Técnico () Tecnológico () Universitario ()

Tipo de documento: 1 Cédula de Ciudadanía 2 Cédula de Extranjería 3 Otro tipo de Documento Nro de Documento: _____

Dirección residencia _____ Teléfono residencia: _____

País de residencia: _____ Departamento de residencia: _____ Ciudad de residencia: _____

Celular: _____ Email1: _____ Email 2: _____

Fecha de grado: Año |__| Mes |__|

Parte A. Información Personal y Familiar

1. Estado Civil actual:

- 1 Soltero(a)
2 Casado(a)/ Unión libre

2. Número de hijos |__| |__|

3. La vivienda donde vive actualmente es: (opción única)

- 1 En arriendo
2 Propia y la está pagando
3 Propia totalmente pagada
4 De un familiar sin pagar arriendo
5 De un tercero sin pagar arriendo
6 Otra

4. ¿Tiene usted alguna de las siguientes limitaciones permanentes? (múltiple respuesta)

- j. No tengo
k. Moverse o caminar

→Parte B

- l. Usar sus brazos y manos
m. Ver, a pesar de usar lentes o gafas
n. Oír, aún con aparatos especiales
o. Hablar
p. Entender o aprender
q. Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales
r. Otra limitación permanente

5. De las anteriores limitaciones, ¿cuál es la que más afecta su desempeño diario? (única respuesta)

- i. Moverse o caminar
j. Usar sus brazos y manos
k. Ver, a pesar de usar lentes o gafas
l. Oír, aún con aparatos especiales
m. Hablar
n. Entender o aprender
o. Relacionarse con los demás por Problemas mentales o emocionales
p. Otra limitación permanente

Parte B. Competencias

Tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, en contextos diferentes, y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral.

Nivel de dominio de un segundo idioma:

1. ¿Cuál idioma ha estudiado?

1. ¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado?	Inglés <input type="checkbox"/> 1	Francés <input type="checkbox"/> 2	Italiano <input type="checkbox"/> 3	Portugués <input type="checkbox"/> 4	Mandarín <input type="checkbox"/> 5	Alemán <input type="checkbox"/> 6	Japonés <input type="checkbox"/> 7	Árabe <input type="checkbox"/> 8
1.1. ¿Cómo califica su nivel de competencia en HABLA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3
1.2. ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCUCHA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3
1.3. ¿Cómo califica su nivel de competencia	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

en LECTURA?	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3
1.4. ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCRITURA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1
	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2
	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3

Satisfacción con la formación recibida:

2. Esta sección del cuestionario tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción al momento de graduarse de Educación Superior con relación a la formación en las siguientes competencias*:

Competencias Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
25. Exponer las ideas por medios escritos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
26. Comunicarse oralmente con claridad	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
27. Persuadir y convencer a sus interlocutores	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
28. Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
29. Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
30. Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
31. Aprender y mantenerse actualizado	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
32. Ser creativo e innovador	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
33. Buscar, analizar, administrar y compartir información	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
34. Crear, investigar y adoptar tecnología	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
35. Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
36. Identificar, plantear y resolver problemas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
37. Capacidad de abstracción análisis y síntesis	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
38. Comprender la realidad que lo rodea	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
39. Asumir una cultura de convivencia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
40. Asumir responsabilidades y tomar decisiones	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Competencias Laborales Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
41. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
42. Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
43. Formular y ejecutar proyectos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
44. Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
45. Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
46. Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
47. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
48. Trabajar bajo presión	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

25. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más fuerte? Competencia número |__|__|

26. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la más débil? Competencia número |__|__|

*Nota: Este listado surge a partir del trabajo en competencias que se viene desarrollando conjuntamente entre el Ministerio de Educación, el ICFES y demás

organismos del sector educativo. El listado de competencias presentado está sujeto a discusión.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Competencias Específicas	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
27. Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia, para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
28. Formular y ejecutar proyectos y/o programas para la infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
29. Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
30. Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
31. Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
32. Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
33. Gestionar programas y proyectos en educación infantil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
34. Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

3. Marque con una equis, ¿En qué medida la calidad del programa académico del que egresó se ha enriquecido a partir de la interacción de sus profesores con las:

	Alto Grado	Mediano Grado	Bajo grado	Ningún grado	No sabe
1. Comunidades académicas nacionales?					
2. Comunidades académicas internacionales?					
3. De acuerdo a su respuesta anterior evalúe ¿Cómo se ha enriquecido el programa?					

Parte C | Plan de Vida

2. ¿Qué ha pensado hacer en el largo plazo? (múltiple respuesta)

1. Iniciar una nueva carrera técnica
2. Iniciar una nueva carrera tecnológica
3. Iniciar una nueva carrera universitaria
4. Estudiar un posgrado en Colombia
5. Estudiar un posgrado fuera de Colombia
6. Trabajar en Colombia
7. Trabajar fuera de Colombia
8. Crear una empresa
9. Otro

2. Si le interesa realizar educación postgraduada determine el nivel y el nombre:

Nombre del Programa	Nivel		
	Especializ.	Maestría	Doctorado

3. ¿Qué Instituciones de educación Superior ofrecen el postgrado de su interés?

Institución	Ciudad

4. ¿Cuál es el valor de la matrícula semestral que desea pagar?

1. Hasta \$2'000,000
2. \$ 2' 100,000 - \$ 3' 000, 000
3. \$ 3'100,000 - \$ 4'000,000
4. \$ 4'100,000 - \$ 5'000,000
5. > \$ 5'000,000

5. ¿Cuáles serían las fuentes de financiamiento para la realización de sus estudios de postgrado?

1. Recursos propios
2. Recursos familiares
3. Crédito bancario
4. Crédito icetex
5. Auxilio empresarial
6. Beca
7. Otro

↓
¿Cuál? _____

6. ¿En qué tipo de programas y en que temas le gustaría realizar educación continuada? (Marque con una equis y defina el tema y/o área que más le interesa)

Programa	Tema/área
1, Diplomados	
2, Cursos/seminarios/talleres	
3, Congresos	
4, Foros	
5, Otro	

7. ¿Participaría en programas de educación continuada en modalidad virtual?

3. Si
4. No

8. Tipo de asociaciones nacionales o internacionales a las que pertenece y se encuentra activo.

Asociaciones	Marque si es:		Nombres
	Nacional	Internal	
1, Científicas			
2, Profesionales/ Tecnológicas/Técnicas/artísticas y culturales			
3, Políticas			
4, Religiosas			
5, Gremiales			
6, Comunidades Académicas reconocidas			
7, Sector Productivo Financiero			
8, Otras			
9, Ninguna			

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

9. ¿Ha realizado proyectos en beneficio del contexto social y/o público?

3. Sí
4. No

Si respuesta es positiva, determine el tema y la entidad donde realizó

Tema: _____
Entidad: _____
Año: _____

Parte D. Situación laboral

1. ¿En la actualidad, en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo? (opción única)

1. Trabajando →Pase a 7
2. Buscando trabajo →Pase a 52
3. Estudiando
4. Oficios del hogar
5. Incapacitado permanente para trabajar →Parte E
6. Otra actividad

26. ¿Además de lo anterior, realiza alguna actividad remunerada?

1. Sí, tengo una empresa/negocio/finca →Pase a 7
2. Sí, trabajo como empleado →Pase a 7
3. Sí, trabajo en un negocio familiar sin remuneración →Pase a 7
4. No

27. ¿En el último mes ha hecho alguna diligencia para conseguir un trabajo o instalar un negocio?

1. Sí → Pase a 52
2. No

28. ¿Desea conseguir un trabajo o instalar un negocio?

1. Sí
2. No → Parte E

29. ¿Aunque desea trabajar/instalar negocio por qué motivo no hizo diligencias durante el último mes?

1. Ya encontró trabajo →Pase 7
2. No hay trabajo disponible
3. Está esperando que lo llamen
4. Está cansado de buscar
5. No sabe cómo buscarlo
6. Los empleadores lo consideran muy joven
7. Responsabilidades familiares → Parte E
8. Problemas de salud → Parte E
9. Está estudiando → Parte E

30. Si le hubiera resultado algún trabajo remunerado, ¿estaba disponible la semana pasada para empezar a trabajar?

1. Sí → Pase a 52
2. No → Parte E

31. En esa actividad usted es: (opción única)

1. Empleado de empresa particular →Pase a 8
2. Empleado del gobierno →Pase a 8
3. Trabajador independiente (Sector público o privado) →Pase a 22
4. Empresario/Empleador →Pase a 32
5. Empleado de empresa familiar sin remuneración →Pase a 30

Graduandos empleados – Empleo principal

Las siguientes preguntas se refieren exclusivamente al EMPLEO PRINCIPAL. (Aquel al cual usualmente se le dedica mayor cantidad de horas de trabajo en una semana. Si usted tiene varios empleos y les dedica igual tiempo, su empleo principal es aquel que le genera más ingresos).

32. ¿Es este su primer empleo?

1. Sí
2. No

33. ¿A los cuántos meses después de graduarse obtuvo su primer empleo?

1. Ya venía trabajando
2. Menos de 3 meses
3. Entre 3 y 6 meses
4. Entre 7 y 12 meses
5. Más de 12 meses

34. ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual?

1. Medios de comunicación
2. Bolsa de empleo de la institución donde estudió
3. Otras bolsas de empleo (Cajas de compensación, internet, head-hunters)
4. Redes sociales (Familia, amigos, conocidos)
5. Servicio Público de Empleo (SPE) SENA
6. Institución donde desarrolló práctica empresarial

35. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa/institución?

1. Contrato a término fijo
2. Contrato a término indefinido
3. Contrato de prestación de servicios
4. Otro tipo de contrato

36. Su contrato de trabajo incluye prestaciones Sociales?

1. Sí
2. No

37. Su ocupación actual es: (ver listado anexo)

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

38. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

39. Datos de la empresa donde labora:

a. Nombre de la empresa:

b. Dirección _____

c. Teléfono _____

d. Área de la empresa donde labora:

e. Cargo del jefe inmediato:

f. Departamento/Región: _____

g. Ciudad: _____

h. País: _____

40. ¿En qué tipo de empresa/institución se encuentra trabajando?

- 1 Privada
2 Pública
3 De Economía Mixta
4 ONG
5 Otro

41. ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió?

- 1 Directamente relacionado
2 Indirectamente relacionado
3 Nada relacionado

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación.

42. ¿Cuál fue su ingreso laboral en el mes pasado? (Incluya propinas y comisiones. No incluya horas extras, viáticos, ni ayudas en especie)

\$ |__|__|__|. |__|__|__|. |__|__|__|

43. ¿En promedio, cuántas horas a la semana le dedica a este empleo?

|__|__| Horas a la semana

44. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

1. Local (a nivel municipio)
2. Regional (a nivel departamento)

3. Nacional
4. Multinacional

45. ¿Existen vínculos entre la Institución donde estudió y la organización en donde labora?

1. Sí } → Pase a 30
2. No }

Graduandos que trabajan por cuenta propia:

46. ¿Es este su primer trabajo?

- 1 Sí
2 No

47. ¿A los cuántos meses después de graduarse comenzó a trabajar de manera independiente?

- 1 Ya venía trabajando
2 Menos de 3 meses
3 Entre 3 y 6 meses
4 Entre 7 y 12 meses
5 Más de 12 meses

48. ¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza por cuenta propia con la carrera que estudió?

- 1 Directamente relacionado
2 Indirectamente relacionado
3 Nada relacionado

49. ¿Cuál de las siguientes formas de trabajo realiza en las actividades que desempeña por su cuenta?

- 1 Prestación de servicios
2 Trabajo por obra
3 Trabajo por piezas o a destajo
4 Trabajo por comisión
5 Venta por catálogo
6 Se dedica a un oficio

50. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

51. Datos de la empresa donde labora

a. Nombre de la empresa:

b. Dirección _____

c. Teléfono _____

d. Área de la empresa donde labora:

e. Cargo del jefe inmediato:

f. Departamento/Región: _____

g. Ciudad: _____

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

h. País: _____

28. ¿En que tipo de empresa/Institución se encuentra trabajando?

- 1 Privada
 2 Pública
 3 De economía mixta
 4 ONG
 5 Otro

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación.

29. ¿En promedio, cuál es el ingreso mensual que percibe por las actividades que realiza por cuenta propia?

\$ |__|__|__|. |__|__|__|. |__|__|__|

Interés de los graduandos por crear empresa:

30. ¿Tiene interés por crear empresa?

- 1 Sí
 2 No → **Pase a 41**

31. ¿Cuál considera que es la principal dificultad en la creación de una empresa? (única respuesta)

1. No estar seguro si la idea pueda convertirse en un negocio exitoso
 2. Falta de recursos económicos propios
 3. No poder encontrar socios de confianza
 4. No tener conocimientos para la creación de una empresa
 5. Dificil acceso a las entidades financieras
 6. Falta de apoyo del gobierno
 7. La costumbre de tener un salario fijo
 8. Temor para asumir el riesgo
 9. Otros

↓
 ¿Cuáles? _____

→ **Pase a 41**

Graduandos que son propietarios/socios de una empresa, finca o negocio particular:

32. ¿Es este su primer trabajo?

- 1 Sí 2 No

33. ¿A los cuántos meses después de graduarse empezó a trabajar en su empresa?

- Ya venía trabajando 1
 Menos de 3 meses 2
 Entre 3 y 6 meses 3
 Entre 7 y 12 meses 4
 Más de 12 meses 5

34. ¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza en su empresa con la carrera que estudió?

1. Directamente relacionado
 2. Indirectamente relacionado
 3. Nada relacionado

35. ¿Cuál es la actividad económica de su empresa? (ver listado anexo)

36. Datos de la empresa:

- a. Nombre: _____
 b. Dirección: _____
 c. Teléfonos: _____
 d. Área de la empresa donde labora: _____
 g. Departamento/Región: _____
 h. Ciudad: _____
 i. País: _____

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación

37. ¿Cuál es el ingreso promedio mensual que le corresponde por las actividades en su empresa? (Si no obtuvo ingreso, escriba \$0)

\$ |__|__|__|. |__|__|__|. |__|__|__|

38. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

- 1 Local (a nivel municipio)
 2 Regional (a nivel departamento)
 3 Nacional
 4 Multinacional

39. ¿Su empresa realiza exportación?

- 1 Sí
 2 No

40. ¿En qué procesos le interesaría vincularse con la UTP?

- 1 Práctica empresarial
 2 Educación continuada
 3 Asesoría y Consultoría
 4 Investigación de mercados colectiva
 5 Financiación de procesos de investigación
 6 Capacitación – Manejo de Información de

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

clientes
C.M.R.
7 Ninguna
8 Otra
↓
¿Cuáles? _____

Aspectos generales de las actividades laborales de los graduandos:

41. ¿Cuántos meses de experiencia laboral profesional tiene?

|__| |__| Meses

42. ¿Qué actividades complementarias realizadas durante sus estudios de pregrado en la UTP, le aportaron ventajas comparativas al momento de emplearse? (Opción múltiple)

- 1 Monitoría/Tutoría en la institución
- 2 Estudio de otro idioma
- 3 Participó en actividades deportivas / culturales / religiosas / beneficio social
- 4 Participó en grupos/ semilleros de investigación
- 5 Participó en la realización de proyectos al interior de la UTP
- 6 Realizó prácticas empresariales o participó en actividades de emprendimiento
- 7 Ninguna
- 8 Otra

43. Teniendo en cuenta todos los aspectos, hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios?

- 1 Mejor de lo que esperaba
- 2 Igual a lo que esperaba
- 3 Peor de lo que esperaba
- 4 No tenía ninguna expectativa

44. Evalúe ¿Qué tan útiles han sido en su trabajo los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera?

	a. En su trabajo	b. En otros aspectos de su vida
Muy útiles	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Útiles	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Poco útiles	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Nada útiles	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4

45. ¿Su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal?

- 1 Sí
- 2 No

46. ¿Cómo calificaría su satisfacción con el trabajo actual?

- 1 Muy Insatisfecho
- 2 Insatisfecho
- 3 Satisfecho
- 4 Muy satisfecho

47. ¿En su opinión, para el trabajo que está desempeñando, realmente qué nivel de estudios se requiere? (Única respuesta)

- 1 Básico
- 2 Bachiller
- 3 Técnico
- 4 Tecnológico
- 5 Universitario
- 6 Especialización
- 7 Maestría
- 8 Doctorado

48. ¿Está interesado en trabajar horas adicionales? (Contestar sólo si su jornada laboral principal es inferior a 48 horas, de lo contrario contestar "No aplica")

- 1 Sí
- 2 No
- 3 No aplica

49. ¿Ud. considera que debería estar en otro trabajo en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?

- 1 Sí
- 2 No

50. ¿Qué distinciones o reconocimientos significativos ha tenido en su desempeño laboral? (opción múltiple)

- 1 Premios
- 2 Becas para capacitación
- 3 Condecoraciones/Menciones
- 4 Ninguno
- 5 Otras

Nombre de la entidad que la otorgó:

Año: _____

51. Ud. considera que teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos?

- 1 Sí → Parte E
- 2 No → Parte E

Graduandos que están buscando empleo:

52. ¿Busca trabajo por primera vez o había trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas?

- 1 Primera vez
- 2 Trabajó antes →Pase a 53

53. ¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo?

|__| |__| meses

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

54. ¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca?

- 1 Sí
2 No
3 No sabe

55. ¿Cuál considera la principal dificultad a la hora de conseguir el trabajo que busca? (única opción)

- 1 No hay trabajo disponible en la ciudad en donde vive
2 No sabe cómo buscarlo
3 No encuentra el trabajo apropiado en su oficio o profesión
4 Carece de la experiencia necesaria
5 Los empleadores lo ven muy joven
6 Carece de las competencias requeridas
7 El salario que le ofrecen es muy bajo
8 Otro

↓
¿Cuáles? _____

56. ¿Cuál es el canal de búsqueda de empleo que considera podría ser el más efectivo?

- 1 Medios de comunicación
2 Bolsa de empleo de la institución donde estudió
3 Otras bolsas de empleo (cajas de compensación, internet, head-hunters)
4 Redes sociales (familia, amigos, conocidos)
5 Servicio Público de Empleo (SPE) SENA

Parte E. Nivel de Identidad con la Institución de Educación Superior

3. ¿Cómo calificaría su sentido de pertenencia con la Institución de Educación Superior donde estudió?

Bajo 1 Medio 2 Alto 3

2. De acuerdo con su experiencia, ¿cómo evalúa sus posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Institución de Educación Superior que lo formó?

- 1 Ninguna
2 Pocas
3 Moderadas
4 Buenas

3. Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado ¿volvería nuevamente a estudiar en esta institución?

- 1 Sí
2 No → **Pase a 5**

4. ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a esta Institución? (única respuesta)

- 1 Calidad de la formación
2 Calidad de los profesores
3 Reconocimiento de la institución

- 4 Fundamentación para crear empresa
5 Los recursos de apoyo al proceso de formación
6 Posibilidad de encontrar empleo rápidamente
7 Otras

↓
¿Cuáles? _____

5. ¿Cuál sería la principal razón para no querer volver a esta Institución? (única respuesta)

- 1 Baja calidad en la formación
2 Los docentes no cuentan con la preparación adecuada
3 Poco reconocimiento de la institución
4 Poca fundamentación para crear empresa
5 La institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación
6 Valor de los programas supera la disponibilidad de Recursos
7 Otra

↓
¿Cuáles? _____

6. ¿En el futuro, le gustaría cursar otros estudios en esta institución?

- 1 Si me gustaría
2 No me gustaría
3 Ya estoy cursando otros estudios en esta Institución

→ **Pase a 8**

7. ¿Principalmente, qué otros estudios le gustaría cursar en esta institución? (única respuesta)

- 1 Seminarios/Cursos
2 Diplomados
3 Técnicos
4 Tecnológicos
5 Universitarios
6 Especialización
7 Maestría
8 Doctorado

8. ¿Recomendaría a un bachiller seleccionar el programa que estudió en esta Institución?

- 1 Sí 2 No

Parte F. Satisfacción con los recursos ofrecidos por la Institución y otros

1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera Usted que expresa mejor la misión de la U.T.P.? (Opción única)

1. La UTP como universidad estatal, es un polo de desarrollo que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones.
2. Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano,

Pase a 6

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia.

3. Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.
4. Contiene lo afirmado en los tres literales anteriores
5. No contiene ninguno de los enunciados anteriores
6. No sabe.

2. ¿El proceso de formación de educadores es orientado por la misión de la UTP?

- 1 Totalmente
- 2 En gran medida
- 3 Solo en parte
- 4 Nada

Por qué?

3. ¿El proyecto educativo del programa se identifica con los egresados en?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

Por qué?

4. ¿La formación impartida por el programa, el perfil profesional y el título se corresponde con el desempeño del egresado?.

- 1 Totalmente
- 2 En gran medida
- 3 Solo en parte
- 4 Nada

Por qué?

Procesos Académicos

5. ¿En que grado se conoce las políticas, estrategias y resultados de la investigación educativa?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado
- 5 No las conoce

Egresados e impacto en el medio

6. ¿En qué grado considera Ud. se corresponde la ocupación y ubicación profesional de los egresados con los fines del programa?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

Por qué?

7. ¿En que grado participa UD. en los procesos que se realizan al interior de su programa?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

En cuáles procesos?

8. ¿En qué medida participa y está comprometido con los procesos que se llevan a cabo en la UTP?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

9, ¿Los resultados de los espacios de reflexión que el programa realiza con egresados se articulan a la formulación, análisis y revisión del mismo?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado
- 5 No las conoce

¿ Cómo se articulan?

10 Califique de 1 a 5 la calidad de la formación que imparte el programa sobre sus estudiantes. (5 equivale a la más alta calidad)

- 1 2 3 4 5

Si tiene sugerencias para mejorar la calidad de ésta formación, por favor menciónelas

11.Utilice este espacio para plantear recomendaciones que considere estratégicas para el desarrollo de su programa académico

12. Personal docente

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Formación académica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Fundamentación teórica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. Disponibilidad de tiempo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. Procesos de aprendizaje (metodología, ayudas utilizadas)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. Trabajo de campo/pruebas experimentales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

13. Apoyo a los estudiantes

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
7. Posibilidad de intercambios	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
8. Gestión de prácticas empresariales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
9. Gestión para identificar oportunidades de empleo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
10. Apoyo para desarrollar investigaciones	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
11. Apoyo a seminarios de actualización	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
12. Asistencia médica/psicológica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
13. Asistencia espiritual	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

14. Gestión administrativa

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
14. Agilidad trámites administrativos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
15. Atención del personal administrativo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

15. Recursos físicos

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
16. Salones de clase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
17. Laboratorios y Aulas de clase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
18. Espacios para estudiar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
19. Ayudas audiovisuales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
20. Aulas de informática	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
21. Espacios práctica deportiva	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
22. Espacios para realizar actividades artísticas/culturales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
23. Biblioteca	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
24. Medios de comunicación	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Parte G. Datos fundamentales para el seguimiento a graduados

Teniendo en cuenta el interés del Observatorio Laboral para la Educación de hacer un seguimiento a los graduados de instituciones de educación superior, a continuación le solicitamos su colaboración para que nos suministre los datos de un familiar y un egresado, los anteriores datos sólo se utilizarán en el evento en que se presenten dificultades para lograr el contacto con Ud.

Datos de un familiar.

Los datos serán mantenidos bajo la promesa de confidencialidad.

Nombre: _____
 Relación: _____ País: _____ Departamento: _____
 Ciudad: _____ Teléfono Fijo: _____ Celular: _____
 Email: _____

Datos egresado que conozca.

Nombre: _____
 País: _____ Departamento: _____ Ciudad: _____
 Teléfono Fijo: _____ Celular: _____
 Email: _____

ANEXO 1. LISTADO OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA OCUPACIÓN

0	Dirección y Gerencia
1	Ocupaciones en Finanzas y Administración
2	Ocupaciones en Ciencias Naturales, Aplicadas y relacionadas
3	Ocupaciones en Salud

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

4	Ocupaciones en Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales y Religión
5	Ocupaciones en Arte, Cultura, Esparcimiento y Deporte
6	Ocupaciones en Ventas y Servicios
7	Ocupaciones de la Explotación Primaria y Extractiva
8	Ocupaciones de la Operación de Equipos, del Transporte y Oficios
9	Ocupaciones de Procesamiento, Fabricación y Ensamble

ACTIVIDAD ECONÓMICA

1	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
2	Pesca
3	Explotación de Minas y Canteras
4	Industrias Manufactureras
5	Suministros de Electricidad, Gas y Agua
6	Construcción
7	Comercio; Reparación de Automotores, Motocicletas, Efectos Personales y Enseres Domésticos
8	Hoteles y Restaurantes
9	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
10	Intermediación Financiera
11	Actividades Inmobiliarias de Alquiler y Empresariales y de Alquiler
12	Administración Pública y Defensa; Seguridad Social de Afiliación Obligatoria
13	Educación
14	Servicios Sociales y de Salud
15	Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales
16	Hogares Privados con Servicio Doméstico
17	Organizaciones y Órganos Extraterritoriales

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS , MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO



Universidad
Tecnológica
de Pereira

SEGUIMIENTO A GRADUADOS
Observatorio de Seguimiento y Vinculación
del egresado

ENCUESTA TERCER AÑO DE EGRESO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL



OBSERVATORIO DE SEGUIMIENTO
Y VINCULACIÓN DEL EGRESADO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Estimado(a) graduado(a):

La educación superior y los grupos de interés de las universidades requieren evaluar el escenario cambiante del mercado laboral, prever la demanda y plantear respuestas a ella, sin perder de vista la misión de la Universidad. Para éste propósito, realizar un seguimiento a los graduados y a las características de su trayectoria laboral a través del tiempo, se convierte en un factor clave para mejorar la calidad y eficiencia de la institución.

Los resultados de éste estudio, proveerán el insumo para establecer acciones de mejoramiento

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

que favorezcan la inserción apropiada del graduado dentro del mercado laboral, además de su vinculación a ser participante activo de la comunidad universitaria como uno de sus principales aliados.

El presente formulario de tercer año de egreso, se compone de siete partes: Información personal y familiar; Competencias; Plan de vida; Situación laboral, Nivel de Identidad con la Institución de Educación Superior, Satisfacción con los recursos ofrecidos por la Institución y otros, datos fundamentales para el seguimiento a egresados.

¿Cuánto tiempo tardará en contestar la encuesta?

Depende de las experiencias que haya tenido durante el tiempo de formación en educación superior, pero en cualquier caso, hemos estimado que tardará máximo 15 minutos.

¿Cómo debe contestar las preguntas?

- Debe marcar la respuesta más apropiada de esta manera →
- Algunas de las preguntas tienen respuesta única y en otras podrá marcar varias opciones.
- Si quisiera corregir su respuesta, rellene la equivocada y marque de nuevo la correcta →
- Para responder las preguntas de actividad económica y ocupación debe remitirse a los listados que le serán proporcionados.

La información suministrada por usted, será utilizada solamente para fines del Observatorio, manteniendo la confidencialidad de los datos diligenciados. Agradecemos su atención y colaboración. Le invitamos a contestar de manera objetiva la siguiente encuesta:



ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Datos del graduado (A la fecha de diligenciamiento)

Fecha de diligenciamiento: Día |__| Mes |__| Año |__|

Género: M 1 F 2

Nombres y Apellidos _____ Fecha nacimiento: Día |__| Mes |__| Año |__|

Último programa de pregrado _____ Nivel de Formación: Técnico () Tecnológico () Universitario ()

Tipo de documento: 1 Cédula de Ciudadanía 2 Cédula de Extranjería 3 Otro tipo de Documento Nro de Documento: _____

Dirección residencia _____ Teléfono residencia: _____

País de residencia: _____ Departamento de residencia: _____ Ciudad de residencia: _____

Celular: _____ Email 1: _____ Email 2: _____

Fecha de grado: Año |__| Mes |__|

Parte A. Información Personal y Familiar

1. Estado Civil actual:

- 1 Soltero(a)
2 Casado(a) / Unión libre

2. Número de hijos |__| |__|

3. La vivienda donde vive actualmente es: (opción única)

- 1 En arriendo
2 Propia y la está pagando
3 Propia totalmente pagada
4 De un familiar sin pagar arriendo
5 De un tercero sin pagar arriendo
6 Otra

4. ¿Tiene usted alguna de las siguientes limitaciones permanentes? (múltiple respuesta)

- s. No tengo → Parte B
t. Moverse o caminar
u. Usar sus brazos y manos
v. Ver, a pesar de usar lentes o gafas
w. Oír, aún con aparatos especiales
x. Hablar
y. Entender o aprender
z. Relacionarse con los demás por Problemas mentales o emocionales
aa. Otra limitación permanente

5. De las anteriores limitaciones, ¿cuál es la que más afecta su desempeño diario? (única respuesta)

- q. Moverse o caminar
r. Usar sus brazos y manos
s. Ver, a pesar de usar lentes o gafas
t. Oír, aún con aparatos especiales
u. Hablar
v. Entender o aprender
w. Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales
x. Otra limitación permanente

Parte B. Competencias

Tener una competencia es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, en contextos diferentes, y para desempeñarse de manera eficiente en la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral.

Nivel de dominio de un segundo idioma:

1. ¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado?

1. ¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado?	Inglés <input type="checkbox"/> 1	Francés <input type="checkbox"/> 2	Italiano <input type="checkbox"/> 3	Portugués <input type="checkbox"/> 4	Mandarín <input type="checkbox"/> 5	Alemán <input type="checkbox"/> 6	Japonés <input type="checkbox"/> 7	Árabe <input type="checkbox"/> 8
2. ¿Cómo califica su nivel de competencia en HABLA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3	Bajo <input type="checkbox"/> 1 Medio <input type="checkbox"/> 2 Alto <input type="checkbox"/> 3

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

3. ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCUCHA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1
	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2
	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3
4. ¿Cómo califica su nivel de competencia en LECTURA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1
	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2
	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3
5. ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCRITURA?	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1	Bajo <input type="checkbox"/> 1
	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2	Medio <input type="checkbox"/> 2
	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3	Alto <input type="checkbox"/> 3

Satisfacción con la formación recibida:

Esta sección del cuestionario tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción al momento de graduarse de Educación Superior con relación a la formación en las siguientes competencias*:

2. Tomando como referencia el siguiente listado, por favor indique su nivel de satisfacción frente al impacto que ha tenido cada una de las competencias

Competencias Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
49. Exponer las ideas por medios escritos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
50. Comunicarse oralmente con claridad	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
51. Persuadir y convencer a sus interlocutores	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
52. Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
53. Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
54. Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
55. Aprender y mantenerse actualizado	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
56. Ser creativo e innovador	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
57. Buscar, analizar, administrar y compartir información	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
58. Crear, investigar y adoptar tecnología	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
59. Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
60. Identificar, plantear y resolver problemas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
61. Capacidad de abstracción análisis y síntesis	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
62. Comprender la realidad que lo rodea	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
63. Asumir una cultura de convivencia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
64. Asumir responsabilidades y tomar decisiones	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Competencias Laborales Generales	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
65. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
66. Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
67. Formular y ejecutar proyectos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
68. Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
69. Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
70. Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
71. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
72. Trabajar bajo presión	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

*Nota: Este listado surge a partir del trabajo en competencias que se viene desarrollando conjuntamente entre el Ministerio de Educación, el ICFES y demás organismos del sector educativo. El listado de competencias presentado está sujeto a discusión.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

De acuerdo a la contribución de la institución que lo formó, evalúe la competencia más fuerte, más débil, a más útil y la menos útil en su trayectoria laboral.

25. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la **más fuerte**? Competencia número |__|__|

26. De acuerdo a la contribución de la Institución que lo formó, ¿cuál de las competencias antes mencionadas considera que es la **más débil**? Competencia número |__|__|

27. De las competencias mencionadas, ¿cuál considera que ha sido la más útil en su trayectoria laboral?

Competencia número |__|__|

28. De las competencias mencionadas, ¿cuál considera que ha sido la menos útil en su trayectoria laboral?

Competencia número |__|__|

Competencias Específicas	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
29. Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia, para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
30. Formular y ejecutar proyectos y/o programas para la infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
31. Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
32. Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
33. Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
34. Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
35. Gestionar programas y proyectos en educación infantil	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
36. Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

3. Marque con una equis, ¿En qué medida la calidad del programa académico del que egresó se ha enriquecido a partir de la interacción de sus profesores con las:

	Alto Grado	Mediano Grado	Bajo grado	Ningún grado	No sabe
1. Comunidades académicas nacionales?					
2. Comunidades académicas internacionales?					
3. De acuerdo a su respuesta anterior evalúe ¿Cómo se ha enriquecido el programa?					

Parte C. Plan de vida

3. ¿Qué ha pensado hacer en el largo plazo? (múltiple respuesta)

- 1. Iniciar una nueva carrera técnica
- 2. Iniciar una nueva carrera tecnológica
- 3. Iniciar una nueva carrera universitaria
- 4. Estudiar un posgrado en Colombia

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

5. Estudiar un posgrado fuera de Colombia
6. Trabajar en Colombia
7. Trabajar fuera de Colombia
8. Crear una empresa
9. Otro

4. ¿Desde el momento del primer grado de Educación Superior, cuáles actividades de formación ha realizado?

1. Seminarios / Cursos
2. Diplomados
3. Técnicos
4. Tecnológicos
5. Universitarios
6. Especialización
7. Maestría
8. Doctorado.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

5. Si le interesa realizar educación postgraduada determine el nivel y el nombre:

Nombre del Programa	Nivel		
	Especializ.	Maestría	Doctorado

6. ¿Qué Instituciones de educación Superior ofrecen el postgrado de su interés?

Institución	Ciudad

5. ¿Cuál es el valor de la matrícula semestral que podría pagar?

1. Hasta \$2'000,000
2. \$ 2' 100,000 - \$ 3' 000, 000
3. \$ 3'100,000 - \$ 4'000,000
4. \$ 4'100,000 - \$ 5'000,000
5. > \$ 5'000,000

6. ¿Cuáles serían las fuentes de financiamiento para la realización de sus estudios de postgrado?

1. Recursos propios
2. Recursos familiares
3. Crédito bancario
4. Crédito icetex
5. Auxilio empresarial
6. Beca
7. Otro

¿Cuál? _____

7. ¿En qué tipo de programas y en que temas le gustaría realizar educación continuada? (Marque con una equis y defina el tema y/o área que más le interesa)

Programa	Tema/área
1. Diplomados	
2. Cursos/seminarios/talleres	

3. Congresos	
4. Foros	
5. Otro	

8. ¿Participaría en programas de educación continuada en modalidad virtual?

5. Si
6. No

9. Tipo de grupos nacionales o internacionales a los que pertenece y se encuentra activo.

Asociaciones	Marque si es:		Nombres
	Nacional	Internal	
1. Científicas			
2. Profesionales/ Tecnológicas/Técnicas /artísticas y culturales			
3. Políticas			
4. Religiosas			
5. Gremiales			
6. Comunidades Académicas reconocidas			
7. Sector Productivo Financiero			
8. Otras			
9. Ninguna			

10. ¿Ha realizado proyectos en beneficio del contexto social y/o público?

5. Si
6. No

Si respuesta es positiva, determine el tema y la entidad donde realizó

Tema: _____

Entidad: _____

Año: _____

Parte D. Situación laboral

1. ¿En la actualidad, en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo? (opción única)

1. Trabajando → **Pase a 7**
2. Buscando trabajo → **Pase a 49**
3. Estudiando
4. Oficios del hogar
5. Incapacitado permanente para trabajar
6. Otra actividad → **Parte E**

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

52. ¿Además de lo anterior, realiza alguna actividad remunerada?

- 1. Sí, tengo una empresa/negocio/finca → **Pase a 7**
- 2. Sí, trabajo como empleado → **Pase a 7**
- 3. Sí, trabajo en un negocio familiar sin remuneración → **Pase a 7**
- 4. No

53. ¿En el último mes ha hecho alguna diligencia para conseguir un trabajo o instalar un negocio?

- 1. Sí → **Pase a 49**
- 2. No

54. ¿Desea conseguir un trabajo o instalar un negocio?

- 1. Sí
- 2. No → **Parte E**

55. ¿Aunque desea trabajar/instalar negocio por qué motivo no hizo diligencias durante el último mes?

- 1. Ya encontró trabajo → **Pase 8**
- 2. No hay trabajo disponible
- 3. Está esperando que lo llamen
- 4. Está cansado de buscar
- 5. No sabe cómo buscarlo
- 6. Los empleadores lo consideran muy joven
- 7. Responsabilidades familiares → **Parte E**
- 8. Problemas de salud → **Parte E**
- 9. Está estudiando → **Parte E**

56. Si le hubiera resultado algún trabajo remunerado, ¿estaba disponible la semana pasada para empezar a trabajar?

- 1. Sí → **Pase a 49**
- 2. No → **Parte E**

57. En esa actividad usted es: (opción única)

- 1. Empleado de empresa particular → **Pase a 8**
- 2. Empleado del gobierno → **Pase a 8**
- 3. Trabajador independiente (Sector público o privado) → **Pase a 21**
- 4. Empresario/Empleador → **Pase a 30**
- 5. Empleado de empresa familiar sin remuneración → **Pase a 28**

Graduandos empleados – Empleo principal

Las siguientes preguntas se refieren exclusivamente al EMPLEO PRINCIPAL. (Aquel al cual usualmente se le dedica mayor cantidad de horas de trabajo en una semana. Si usted tiene varios empleos y les dedica igual tiempo, su empleo principal es aquel que le genera más ingresos).

58. ¿Es este su primer empleo?

- 1. Sí

- 2. No

59. ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual?

- 1. Medios de comunicación
- 2. Bolsa de empleo de la institución donde estudió
- 3. Otras bolsas de empleo (Cajas de compensación, internet, head-hunters)
- 4. Redes sociales (Familia, amigos, conocidos)
- 5. Servicio Público de Empleo (SPE) SENA
- 6. Institución donde desarrolló práctica empresarial

60. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa/institución?

- 1. Contrato a término fijo
- 2. Contrato a término indefinido
- 3. Contrato de prestación de servicios
- 4. Otro tipo de contrato

61. Su contrato de trabajo incluye prestaciones Sociales?

- 1. Sí
- 2. No

62. Su ocupación actual es: (ver listado anexo)

63. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

64. Datos de la empresa donde labora:

- a. Nombre de la empresa: _____
- b. Dirección: _____
- c. Teléfono: _____
- d. Área de la empresa donde labora: _____
- e. Cargo del jefe inmediato: _____
- f. Departamento/Región: _____
- g. Ciudad: _____
- h. País: _____

65. ¿En qué tipo de empresa/institución se encuentra trabajando?

- 1. Privada
- 2. Pública
- 3. De Economía Mixta

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

- 4 ONG
5 Otro

66. ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió?

- 1 Directamente relacionado
2 Indirectamente relacionado
3 Nada relacionado

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación.

67. ¿Cuál fue su ingreso laboral en el mes pasado? (Incluya propinas y comisiones. No incluya horas extras, viáticos, ni ayudas en especie)

\$ |__|__|__|. |__|__|__|. |__|__|__|

68. ¿En promedio, cuántas horas a la semana le dedica a este empleo?

|__|__| Horas a la semana

69. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

1. Local (a nivel municipio)
2. Regional (a nivel departamento)
3. Nacional
4. Multinacional

70. ¿Existen vínculos entre la Institución donde estudió y la organización en donde labora?

1. Sí } → Pase a 28
2. No }

Graduandos que trabajan por cuenta propia:

71. ¿Es este su primer trabajo?

- 1 Sí
2 No

72. ¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza por cuenta propia con la carrera que estudió?

- 1 Directamente relacionado
2 Indirectamente relacionado
3 Nada relacionado

73. ¿Cuál de las siguientes formas de trabajo realiza en las actividades que desempeña por su cuenta?

- 1 Prestación de servicios
2 Trabajo por obra
3 Trabajo por piezas o a destajo
4 Trabajo por comisión
5 Venta por catálogo
6 Se dedica a un oficio

74. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

75. Datos de la empresa donde labora

a. Nombre de la empresa:

b. Dirección _____

c. Teléfono _____

d. Área de la empresa donde labora:

e. Cargo del jefe inmediato:

f. Departamento/Región: _____

g. Ciudad: _____

h. País: _____

26. ¿En que tipo de empresa/Institución se encuentra trabajando?

1. Privada
2. Pública
3. De economía mixta
4. ONG
5. Otro

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación.

27. ¿En promedio, cuál es el ingreso mensual que percibe por las actividades que realiza por cuenta propia?

\$ |__|__|__|. |__|__|__|. |__|__|__|

Interés de los graduandos por crear empresa:

28. ¿Tiene interés por crear empresa?

1. Sí
2. No → Pase a 38

29. ¿Cuál considera que es la principal dificultad en la creación de una empresa? (única respuesta)

1. No estar seguro si la idea pueda convertirse en un negocio exitoso
2. Falta de recursos económicos propios
3. No poder encontrar socios de confianza

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

4. No tener conocimientos para la creación De una empresa
5. Dificil acceso a las entidades financieras
6. Falta de apoyo del gobierno
7. La costumbre de tener un salario fijo
8. Temor para asumir el riesgo
9. Otros

↓
¿Cuáles?

→ Pase a 38

Graduandos que son propietarios/socios de una empresa, finca o negocio particular:

30. ¿Hace cuánto tiempo tiene esta empresa?

1. Menos de 1 mes
2. Entre 1 y 6 meses
3. Entre 7 meses y 1 año
4. Entre 1 y 2 años
5. Entre 2 y 3 años
6. Más de 3 años

31. ¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza en su empresa con la carrera que estudió?

1. Directamente relacionado
2. Indirectamente relacionado
3. Nada relacionado

32. ¿Cuál es la actividad económica de su empresa? (ver listado anexo)

33. Datos de la empresa:

- a. Nombre: _____
- b. Dirección: _____
- c. Teléfonos: _____
- d. Área de la empresa donde labora: _____
- g. Departamento/Región: _____
- h. Ciudad: _____
- i. País: _____

Nota: Los datos de ingresos que usted consigna en esta encuesta serán utilizados sólo para fines de investigación y

sólo serán analizados de manera agregada y general sin relacionar su nombre o número de identificación

34. Cuál es el ingreso promedio mensual que le corresponde por las actividades en su empresa? (Si no obtuvo ingreso, escriba \$0)

\$|_|_|_|_|.|_|_|_|_|_|.|_|_|_|_|_|

35. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

- 1 Local (a nivel municipio)
- 2 Regional (a nivel departamento)
- 3 Nacional
- 4 Multinacional

36. ¿Su empresa realiza exportación?

- 1 Si
- 2 No

37. ¿En qué procesos le interesaría vincularse con la UTP?

- 1 Práctica empresarial
- 2 Educación continuada
- 3 Asesoría y Consultoría
- 4 Investigación de mercados colectiva
- 5 Financiación de procesos de investigación
- 6 Capacitación – Manejo de Información de clientes C.M.R.
- 7 Ninguna
- 8 Otra

¿Cuáles? _____

Aspectos generales de las actividades laborales de los graduandos:

38. ¿Cuántos meses de experiencia laboral profesional tiene?

_____ Meses

39. ¿Qué actividades complementarias realizadas durante sus estudios de pregrado en la UTP, le aportaron ventajas comparativas al momento de emplearse? (Opción múltiple)

1. Monitoría/Tutoría en la institución
2. Estudio de otro idioma
3. Participó en actividades deportivas / Culturales / religiosas / beneficio social
4. Participó en grupos/ semilleros de investigación
5. Participó en la realización de Proyectos al interior de la UTP.
6. Realizó prácticas empresariales o participó en actividades de emprendimiento
7. Ninguna
8. Otra

40. Teniendo en cuenta todos los aspectos, ¿hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios?

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

- 1 Mejor de lo que me esperaba
- 2 Igual a lo que esperaba
- 3 Peor de lo que me esperaba
- 4 No tenía ninguna expectativa

41. Evalúe ¿Qué tan útiles han sido los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera en los siguientes dos aspectos?

	a. En su trabajo	b. En otros aspectos de su vida
Muy útiles		
Útiles		
Poco útiles		
Nada útiles		

42. ¿Su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal?

- 1 Sí
- 2 No

43. ¿Cómo calificaría su satisfacción con el trabajo actual?

- 1 Muy Insatisfecho
- 2 Insatisfecho
- 3 Satisfecho
- 4 Muy satisfecho

44. ¿En su opinión, para el trabajo que está desempeñando, realmente qué nivel de estudios se requiere? (única respuesta)

- 1 Básico
- 2 Bachiller
- 3 Técnico
- 4 Tecnológico
- 5 Universitario
- 6 Especialización
- 7 Maestría
- 8 Doctorado

45. ¿Está interesado en trabajar horas adicionales? (Contestar sólo si su jornada laboral principal es inferior a 48 horas, de lo contrario contestar "No aplica")

- 1 Sí
- 2 No
- 3 No aplica

46. ¿Ud. considera que debería estar en otro trabajo en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?

- 1 Sí
- 2 No

47. ¿Qué distinciones o reconocimientos significativos ha tenido en su desempeño laboral? (opción múltiple)

- 1 Premios
- 2 Becas para capacitación
- 3 Condecoraciones/Menciones
- 4 Ninguno
- 5 Otras

48. Ud. considera que teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos?

- 1 Sí → Parte E
- 2 No → Parte E

Graduandos que están buscando empleo:

49. ¿Busca trabajo por primera vez o había trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas?

- 1 Primera vez
- 2 Trabajó antes → Pase a 51

50. ¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo?

| ___ | ___ | meses

51. ¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca?

- 1 Sí
- 2 No
- 3 No sabe

52. ¿Cuál considera la principal dificultad a la hora de conseguir el trabajo que busca? (única opción)

- 1 No hay trabajo disponible en la ciudad en donde vive
- 2 No sabe cómo buscarlo
- 3 No encuentra el trabajo apropiado en su oficio o profesión
- 4 Carece de la experiencia necesaria
- 5 Los empleadores lo ven muy joven
- 6 Carece de las competencias requeridas
- 7 El salario que le ofrecen es muy bajo
- 8 Otro

↓
¿Cuáles? _____

53. ¿Cuál es el canal de búsqueda de empleo que considera podría ser el más efectivo?

- 1 Medios de comunicación
- 2 Bolsa de empleo de la institución donde estudió
- 3 Otras bolsas de empleo (cajas de compensación, Internet, head-hunters)
- 4 Redes sociales (familia, amigos, conocidos)
- 5 Servicio Público de Empleo (SPE) SENA

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Parte E. Nivel de Identidad con la Institución de Educación Superior

1. ¿Cómo calificaría su sentido de pertenencia con la Institución de Educación Superior donde estudió?

- 1 Bajo
- 2 Medio
- 3 Alto

2. De acuerdo con su experiencia, ¿cómo evalúa sus posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Institución de educación superior que lo formó?

- 1 Ninguna
- 2 Pocas
- 3 Moderadas
- 4 Buenas

3. Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado ¿volvería nuevamente a estudiar en esta institución?

- 1 Sí
- 2 No → **Pase a 5**

4. ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a esta Institución? (única respuesta)

- 1 Calidad de la formación
- 2 Calidad de los profesores
- 3 Reconocimiento de la institución
- 4 Fundamentación para crear empresa
- 5 Los recursos de apoyo al proceso de formación
- 6 Posibilidad de encontrar empleo rápidamente
- 7 Otras

} **Pase a 6**

¿Cuáles?

7. ¿Cuál sería la principal razón para no querer volver a esta Institución? (única respuesta)

- 1 Baja calidad en la formación
- 2 Los docentes no cuentan con la preparación adecuada
- 3 Poco reconocimiento de la institución
- 4 Poca fundamentación para crear empresa
- 5 La institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación
- 6 Valor de los programas supera la disponibilidad de los recursos
- 7 Otra

↓
¿Cuáles? _____

8. ¿En el futuro, le gustaría cursar otros estudios en esta institución? (única respuesta)

- 1 Si me gustaría
- 2 No me gustaría → **Pase a 8**
- 3 Ya estoy cursando otros estudios en Esta institución → **Pase a 8**

9. ¿Principalmente que otros estudios le gustaría cursar en ésta institución? (única respuesta)

- 1 Seminarios / Cursos
- 2 Diplomados
- 3 Técnicos
- 4 Tecnológicos
- 5 Universitarios
- 6 Especialización
- 7 Maestría
- 8 Doctorado

10. ¿Recomendaría a un bachiller seleccionar el programa que estudió en esta institución?

- 1 Sí
- 2 No

Parte F. Satisfacción con los recursos ofrecidos por la Institución y otros

1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera Usted que expresa mejor la misión de la U.T.P.? (Opción única)

- 1. La UTP como universidad estatal, es un polo de desarrollo que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones.
- 2. Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia.
- 3. Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.
- 4. Contiene lo afirmado en los tres literales anteriores
- 5. No contiene ninguno de los enunciados anteriores
- 6. No sabe.

2. ¿El proceso de formación de educadores es orientado por la misión de la UTP?

- 1 Totalmente
- 2 En gran medida
- 3 Solo en parte
- 4 Nada

Por qué?

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

3. ¿El proyecto educativo del programa se identifica con los egresados en?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

Por qué?

4. ¿La formación impartida por el programa, el perfil profesional y el título se corresponde con el desempeño del egresado?.

- 1 Totalmente
- 2 En gran medida
- 3 Solo en parte
- 4 Nada

Por qué?

Procesos Académicos

5. ¿En que grado se conoce las políticas, estrategias y resultados de la investigación educativa?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado
- 5 No las conoce

Egresados e impacto en el medio

6. ¿En qué grado considera Ud. se corresponde la ocupación y ubicación profesional de los egresados con los fines del programa?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

Por qué?

7. ¿En que grado participa UD. en los procesos que se realizan al interior de su programa?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

En cuáles procesos?

8. ¿En qué medida participa y está comprometido con los procesos que se llevan a cabo en la UTP?

- 1 Alto grado
- 2 Mediando Grado
- 3 Bajo grado
- 4 Ningún grado

9. ¿Los resultados de los espacios de reflexión que el programa realiza con egresados se articulan a la formulación, análisis y revisión del mismo?

- 1 Alto grado
 - 2 Mediando Grado
 - 3 Bajo grado
 - 4 Ningún grado
 - 5 No las conoce
- ¿ Cómo se articulan?

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

10 Califique de 1 a 5 la calidad de la formación que imparte el programa sobre sus estudiantes. (5 equivale a la más alta calidad)

1 2 3 4 5

Si tiene sugerencias para mejorar la calidad de ésta formación, por favor menciónelas

11. Utilice este espacio para plantear recomendaciones que considere estratégicas para el desarrollo de su programa académico

12. Personal docente

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. Relaciones interpersonales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Formación académica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Fundamentación teórica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. Disponibilidad de tiempo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. Procesos de aprendizaje (metodología, ayudas utilizadas)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. Trabajo de campo/pruebas experimentales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

13. Apoyo a los estudiantes

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
7. Posibilidad de intercambios	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
8. Gestión de prácticas empresariales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
9. Gestión para identificar oportunidades de empleo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
10. Apoyo para desarrollar investigaciones	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
11. Apoyo a seminarios de actualización	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
12. Asistencia médica/psicológica	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
13. Asistencia espiritual	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

14. Gestión administrativa

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
14. Agilidad trámites administrativos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
15. Atención del personal administrativo	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

15. Recursos físicos

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS



LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Calificación	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
16. Salones de clase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
17. Laboratorios y Aulas de clase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
18. Espacios para estudiar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
19. Ayudas audiovisuales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
20. Aulas de informática	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
21. Espacios práctica deportiva	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
22. Espacios para realizar actividades artísticas/culturales	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
23. Biblioteca	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
24. Medios de comunicación	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

ANEXO B

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

OBSERVATORIO DE SEGUIMIENTO Y VINCULACIÓN DEL EGRESADO

ENCUESTA A EMPLEADORES

PROGRAMA: LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL

Objetivo: Evaluar la pertinencia de la formación en relación con los fines y competencias del perfil laboral del egresado del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira y su articulación con el medio laboral y social; igualmente el nivel de satisfacción de los empleadores con este programa académico.

Agradecemos su colaboración en el diligenciamiento del presente formulario.

A. DATOS DE LA INSTITUCIÓN

Fecha de diligenciamiento: Día ____ Mes ____ Año ____ Nombre de la institución: _____

Dirección _____ Ciudad _____

Depto: _____ Teléfonos: _____ Fax: _____

Email: _____

Para responder las siguientes preguntas, marque con una X sobre el cuadro correspondiente:

1. Tipo de institución

1 Pública 2 Privada 3 Mixta

(5) Muy importante (4) Importante (3) Medianamente importante
(2) Poco importante (1) Nada importante

B. COMPETENCIAS IMPORTANTES PARA LA INSTITUCIÓN

Competencia General: Capacidades relacionadas con el ser, el convivir, el conocer y el hacer que deben ser desarrolladas por las personas a través de su trayectoria académica.

Competencia Específica: Aplicaciones prácticas resultantes de la combinación de competencias generales, básicas y disciplinares. Constituyen capacidades para realizar actividades particulares.

2. Marque con una (X) el nivel de importancia que tienen para alcanzar los objetivos misionales de su institución, las competencias generales y específicas, teniendo en cuenta la escala de valoración que se enuncia a continuación:

A. COMPETENCIAS GENERALES	1	2	3	4	5
1. Asumir valores y principios éticos					
2. Asumir y promover una cultura de convivencia					
3. Manejar un segundo idioma					
4. Generar nuevas ideas y ser creativo					
5. Tener liderazgo y adaptarse a cambios					
6. Identificar, plantear y solucionar problemas					
7. Trabajar bajo presión					
8. Comunicarse adecuadamente por escrito					
9. Comunicarse oralmente con claridad					
10. Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales					
11. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva					
12. Usar las Tic's como apoyo a su quehacer profesional					
13. Asumir responsabilidades y tomar decisiones					
14. Buscar, analizar, administrar y compartir información					
15. Tener disposición para el aprendizaje continuo					
16. Tener responsabilidad Social y compromiso con el entorno					

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

B. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	1	2	3	4	5
1. Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia, para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional.					
2. Formular y ejecutar proyectos y/o programas para la infancia					
3. Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia					
4. Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia					
5. Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil					
6. Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica					
7. Gestionar programas y proyectos en educación infantil					
8. Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia					

C. COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE LIC. PEDAGOGÍA INFANTIL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

1. Teniendo en cuenta la escala de valoración que se describe a continuación, señale con una "X", cuál es el nivel de desarrollo de las competencias generales y específicas de los egresados de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la UTP, que laboran en su institución, siendo (5) la valoración más alta y (1) la más baja.

A. COMPETENCIAS GENERALES	1	2	3	4	5
1. Asumir valores y principios éticos					
2. Asumir y promover una cultura de convivencia					
3. Manejar un segundo idioma					
4. Generar nuevas ideas y ser creativo					
5. Tener liderazgo y adaptarse a cambios					
6. Identificar, plantear y solucionar problemas					
7. Trabajar bajo presión					
8. Comunicarse adecuadamente por escrito					
9. Comunicarse oralmente con claridad					
10. Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales					
11. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva					
12. Usar las Tic's como apoyo a su quehacer profesional					
13. Asumir responsabilidades y tomar decisiones					
14. Buscar, analizar, administrar y compartir información					
15. Tener disposición para el aprendizaje continuo					
16. Tener responsabilidad Social y compromiso con el entorno					

B. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	1	2	3	4	5
1. Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia, para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional.					
2. Formular y ejecutar proyectos y/o programas para la infancia					
3. Desarrollar proyectos de investigación educativa y social en infancia					
4. Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia					
5. Facilitar y generar procesos de desarrollo integral en la población infantil					
6. Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica					
7. Gestionar programas y proyectos en educación infantil					
8. Participar en equipos interdisciplinarios en proyectos de intervención en infancia					

D. NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADOR CON EL EGRESADO Y CON EL PROGRAMA DE LIC. EN PED. INFANTIL DE LA UTP

1. Califique de 1 a 5 el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. (5 equivale a la más alta calidad):

1 2 3 4 5

2. De acuerdo con el desempeño del egresado(a) de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la UTP, ¿Considera usted que el perfil es adecuado para las exigencias que actualmente demanda el mercado laboral?

1 Sí 2 No

3. De acuerdo a su experiencia como empleador o directivo ¿Qué otras competencias considera que se deben tener en cuenta en la formación de las (los) licenciados (as) de Pedagogía Infantil de la UTP?

ANEXO C. Categorización. Análisis artesanal

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

PREGUNTA	B1 "Ser"	B2 "Convivir"	B3 "Conocer"	B4 "Hacer"
<i>De acuerdo a su experiencia como empleador o como directivo ¿Qué otras competencias considera que se deben tener en cuenta en la formación de los licenciados de PI de la UTP?</i>	Creo que la UTP tiene excelentes licenciados no es culpa de la universidad que algunos egresados no cumplan con las metas trazadas y no sean responsables con su trabajo.	Generar mas interés por la interacción comunicativa .	Lo relacionado con primeros auxilios.	Generar, desarrollar y aplicar diseños curriculares para la población objeto en este caso infantes de 0 a 5 años como complemento importante de la carrera en mención.
	Estar seguros que las estudiantes si querian ser docentes.	Competencias emocionales .	Ser mas competente a la hora de enfrentar el mercado.	Incentivar hacia la investigación.
	Continuar haciendo énfasis en el desarrollo del talento humano.	Reconocer las fortalezas, habilidades y debilidades de los otros.	La actualización y aplicación de nuevas teorías.	Es de vital importancia que se haga énfasis en el manejo de la disciplina de grupo.
	Ser más activos y creativos.		Reconocer las posibles formas de enfrentar una situación.	Tener la capacidad de manejar la transversalidad en los planes de estudio de cada área.
	Liderazgo.			Cursos de actualización para que los licenciados se esten capacitando en armonia con las nuevas exigencias de la sociedad.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

	Compromiso intelectual y humano.			Me parece importante que tenga un poco mas de práctica durante la carrera, que se vinculen con colegios, jardines infantiles para que de esta manera pueda saber a qué es lo que se van a enfrentar y si están preparadas.
				Que tengan la oportunidad de expresar y comunicar dudas para que puedan hacer diálogos y comentarios a los padres.
				Mejorar la parte lúdica, teatro, expresión, cantos, gestos.
				Más lectura e investigación en sus prácticas.
				Identificar los elementos que pueden mejorar una situación dada.
				Utilizar adecuadamente los espacios y recursos puestos a su disposición.
SE REPITE VARIAS				Uso de las

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

VECES				tics.
SE REPITE POCAS VECES				
NO SE REPITE				

ANEXOS D. Grupo Focal

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Grupos Focales Docentes UTP.

Con el objeto de crear un espacio en el que todos tengamos la libertad de expresar nuestras ideas y de compartir nuestras experiencias les informo que:

La Universidad tecnológica de Pereira y unas de sus dependencias Planeación y su proyecto “Observatorio de seguimiento y vinculación del egresado”, se comprometen a guardar estrictamente la confidencialidad y anonimidad de toda la información que ustedes nos proporcionen. Es decir, todo lo que ustedes escriban o expresen no será divulgado de ninguna manera y únicamente será utilizado para fines de la investigación.

Yo, como coordinador del estudio y moderador de esta discusión, así como mí asistente nos comprometemos con ustedes en los mismos términos.

Ahora es importante que cada uno de ustedes este de acuerdo con guardar la confidencialidad y la anonimidad de la información y al igual se comprometa a no comentar con otras personas ajenas a esta reunión las experiencias, ideas y opiniones que aquí se discutan.

Firman los asistentes.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

FORMATO PARA LA OBSERVADORA

OBJETIVO: Identificar Conocer los documentos y apreciaciones relacionados con la evaluación y la pertinencia de los graduados en las licenciaturas de música, pedagogía infantil e ingeniera industrial en la universidad tecnológica de Pereira.

FECHA:

MUNICIPIO:

.....
.....

HORA:

.....
.....

Caracterización del grupo focal

EDAD	SEXO	ESCOLARIDAD	LUGAR

OBSERVACIONES

Comprensión de las preguntas

Respuestas – tipos de respuestas

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Reacción ante la pregunta – gestos, actitudes

--

Inquietudes generadas en grupo

--

Observaciones generales

--

TRANSCRIPCIÓN GRUPO FOCAL

Buenas tardes, como bien saben los invitamos a esta reunión para la realización del grupo focal del proyecto de seguimiento y vinculación del egresado en la universidad en conjunto con los programas de Licenciatura en Música, Ingeniería Industrial, en compañía con Licenciatura en Pedagogía Infantil, estamos evaluando la pertinencia de tres programas de pregrado . Bueno entonces con el Programa de Pedagogía Infantil se está haciendo una caracterización de los egresados, se está mirando la pertinencia de la formación en competencias que ellos recibieron, con las competencias que el medio laboral les está exigiendo y esa articulación con el medio laboral, y con el medio social y académico, en el sentido de que impacto está teniendo el programa de pedagogía infantil en el medio, a que asociaciones están vinculados, proyectos de investigaciones, que otro tipo de formación siguen recibiendo.

Buenas tardes a todos, como todos bien saben mi nombre es Luisa Fernanda Duque Rojas, como ella lo comentaba estamos adelantando el proyecto de vinculación del egresado al campo laboral, este observatorio se está realizando desde la Oficina de Planeación Universitaria, la Oficina de egresados con la asociación ASE UTP, y desde el M.E.N también está participando en el Observatorio; la idea inicialmente empezó con los programas de Licenciatura en Pedagogía Infantil, Licenciatura en Música e Ingeniería Industrial, pero la idea para el otro año es ampliarlo a los otros programas.

Primero que todo, muchas gracias por brindarnos este espacio para poder realizarles unas preguntas frente a la percepción que ustedes tienen de la evaluación de la formación de las competencias generales y específicas de acá del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil, ese es nuestro objetivo conocer las apreciaciones que tienen ustedes. Les voy a realizar la lectura de la fuente de confidencialidad: Acuerdo de Confidencialidad, Grupos Focales Docentes UTP; Con el objeto de crear un espacio en el que todos tengamos la libertad de expresar nuestras ideas y de compartir nuestras experiencias les informo que:

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

La Universidad tecnológica de Pereira y unas de sus dependencias Planeación y su proyecto “Observatorio de seguimiento y vinculación del egresado”, se comprometen a guardar estrictamente la confidencialidad y anonimidad de toda la información que ustedes nos proporcionen. Es decir, todo lo que ustedes escriban o expresen no será divulgado de ninguna manera y únicamente será utilizado para fines de la investigación.

Yo, como coordinador del estudio y moderador de esta discusión, así como mí asistente y la profesora Edilma, nos comprometemos con ustedes en los mismos términos. Para firmar en la hoja anexa.

Ahora es importante que cada uno de ustedes este de acuerdo con guardar la confidencialidad y la anonimidad de la información y al igual se comprometa a no comentar con otras personas ajenas a esta reunión las experiencias, ideas y opiniones que aquí se discutan.

Lo primero que queremos saber nosotros es qué significa para ustedes el término competencias (pregunta 1), quien vaya a participar va levantando la mano, y pues la idea es que todos participemos.

Intervención 1: Bueno es la capacidad, o habilidad, o destreza o conocimiento que tenga una persona para enfrentarse a una situación, para resolver un problema, para interrelacionarse con otros en un campo específico.

Bueno alguien quiere aportar algo, están de acuerdo.

Intervención 2: Yo diría que las competencias es aquello que hace una persona para desempeñarse como ser humano, como profesional en un punto en particular.

Algún otro aporte.

Intervención 3: Ay, yo si quisiera agregar algo, esa posibilidad, esa capacidad, y habilidad, pero teniendo en cuenta lo que se hace, para que se hace, o sea, siendo responsable de sus actos.

Por allí, que están tan calladitos.

Intervención 4: En algún momento desde el Ministerio, se dice que competencia es saber hacer en contexto, entonces si estoy de acuerdo con la definición de la profesora Myriam, porque sobre todo es el conocer el que me llena de algo para poder estar preparados y saber en qué momento se aplica.

Las competencias implicarían de todas maneras dos tipos de conocimientos, unos conocimientos teóricos y unos conocimientos procedimentales, bueno además de decir que es una constante interrelación entre la teoría y la práctica, no todo en nuestra vida es solo el saber hacer, sino también el que se hace, el por qué se hace y para qué se hace. Y eso estaría fundamentado en condiciones teóricas. Yo pienso que las competencias siempre tendrían que estar a la perfección sobre cómo se está haciendo, por qué se está haciendo, para qué se está haciendo, pero sobre todo si esa es la mejor manera, o habría otra manera de hacerlo.

Intervención 5: Yo pienso que las competencias es la posibilidad que tiene una persona en este caso de la carrera, un profesional para desempeñarse adecuadamente en una situación concreta, es decir, para este desempeño adecuado o correcto tiene que tomar las mejores decisiones, y esa toma de decisiones se hace en base a lo que conozca de manera teórica, como esas teorías las puede concretar con sus actuaciones, a través de ciertas formas de actuar, ciertas insignias, ciertos comportamientos coherentes con todo lo que sabe, con todo lo que tiene; actuando de la mejor manera posible.

Intervención 6: Yo pienso que en la discusión del termino competencias hay un fenómeno bien interesante y es que el ser competente es hacer lo posible, no es hacer lo mínimamente, lo mas necesario, ni hacer lo justo, y mas tratándose en contextos como la educación, es hacer lo posible, o sea lo vivenciable, lo movible, para que la competencia se logre, no es solamente tratar, porque muchas veces

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

se trata y se cree que ya se cumple la competencia hasta un nivel, yo pienso que las competencias se refieren a cuando las cosas se ven posibilitadas, reales; claro, se debe tener un bagaje teórico para poder saber cual es esa competencia, saber cual es esa posibilidad, y por supuesto la parte práctica, la parte del procedimiento para llegar a ser, marcan un nivel de competencia que desenvuelven unos problemas, unas situaciones. "No es hacer solo lo justo, sino hacer lo posible".

Muchas gracias. Por allí desean complementar algo.

Intervención 7: Yo pienso que el término competencias todos sabemos que ha sido muy elaborado, muy cuestionado, pues de hecho viene siendo un medio estudiado por diferentes grupos de investigación, sin embargo hay un término que se está utilizando frente a las competencias, y es el *accountability*, que es todo lo que tiene que ver con la capacidad de rendir cuentas, es dar cuenta de lo que usted es capaz de hacer profesionalmente o desempeñarse frente a un contexto determinado, en su condición de ser humano, en su condición de profesional con unos saberes teóricos que deben tener para hacer posible de ejecutar, de realizar frente a un contexto determinado, en el cual usted profesionalmente se encuentre para desempeñarse, para desenvolverse frente a una situación X o Y. Ahí se podría hablar de que se es competente profesionalmente pues a nivel de educación, a nivel de ingeniería, a nivel de cualquier tipo de profesión.

Intervención 8: Yo diría que la competencia se forma, el ser humano se forma en competencias, las competencias se desarrollan, y se desarrolla después de la apropiación de los contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales; y es demostrable. Uno dice que una persona es competente porque uno la ve que su desempeño en su contexto personal o profesional lo demuestra. Y las competencias desde el ser, desde el saber y desde el saber hacer. En estos niveles uno demuestra ser competente no solo en un trabajo en grupo, en equipo, a saber realizar un aprendizaje colaborativo, y también sabe trabajar la técnica la ciencia, porque tiene las competencias y las habilidades, y las demuestra a nivel académico, social, profesional.

Intervención 9: Yo agregaría que implica un cambio en el enfoque como se aborda la educación, pensar la educación desde la perspectiva, en la que el

egresado esta en la capacidad de resolver problemas del mundo real, a partir de una fundamentación teórica que se puede demostrar de forma adecuada, es decir, que tenga las habilidades necesarias para el desempeño y el ejercicio de la profesión que está estudiando o desarrollando.

Otra pregunta que podría surgir es (Pregunta 2) conocen sobre competencias generales y específicas de acá del programa de Licenciatura en pedagogía Infantil.

Intervención 1: Las competencias generales saberes o desempeños que comunes de todos los universitarios, por ejemplos las habilidades comunicativas, (que sean competentes leyendo, que puedan escribir, que puedan manejar e incorporar las tics a su desempeño, el segundo idioma era otra) las competencias como humanas, de trabajo en equipo, de liderazgo, de respeto por el otro, por la naturaleza, por el medio ambiente.

Nosotros manejamos tres tipos de competencias las generales, las básicas que son las del licenciado como tal y las específicas que ya son las del programa de Pedagogía infantil, estas últimas están enmarcadas desde las didácticas, desde los núcleos de formación; conocer el desarrollo de los niños, justificar e intervenir en todos los procesos de desarrollo.

Esas competencias específicas dan las competencias de los egresados del programa en Licenciatura en Pedagogía Infantil.

Bueno y que tan importante ha sido la formación de esas competencias generales y específicas del programa (pregunta 3), si ha sido realmente importante, ustedes que creen.

Intervención 1: Lo que pasa es que no tenemos algo tan explícito, que diga el término competencias, y que lo trabajamos de esta manera, pero si dentro de la estructura del programa se ha tenido en cuenta que hay que desarrollar, que hay que formar habilidades que soporten el desarrollo teórico y práctico, y en ese sentido siempre se ha tenido en cuenta los conocimientos, el desarrollo de poder

hacer, las actitudes que forman a un buen docente, entonces digamos que así no se haya especificado, siempre se ha considerado importante esa formación desde las competencias. Siempre han estado las prácticas también con mayor o menor intensidad horaria. Digamos que el programa siempre ha tenido previsto que un docente se forma a través de los saberes teóricos, pero también las practicas, ya que en ellas se observa cierto desempeño.

Intervención 2: Es que nosotros consideramos que las estudiantes deben tener en cuenta todos los procesos de pensamiento para intervenir en su desarrollo y propio proceso de formación, desde todas las perspectivas, desde todas las dimensiones del ser humano; social, cognitivo. Pero también la intervención en los procesos de aprendizaje desde la enseñanza, entonces desde allí como potenciamos los procesos que se dan en la infancia, un maestro debe de demostrar y desarrollar sus competencias, entonces hay una fuerte fundamentación teórica, pero también hay un fuerte componente práctico, y la única Licenciatura en la Universidad que tiene una carga tan fuerte con las prácticas y con las didácticas es Licenciatura en Pedagogía Infantil. Ya que para nosotros es tan importante tanto la formación teórica, como la formación práctica, y poner al estudiante en contexto, es decir, que el estudiante no aprende en el tablero estudiar, el estudiante va a las Instituciones educativas a enseñar, a aplicar lo que aprendió acá en la Universidad.

Intervención 3: Este es uno de los programas que piensa en la formación de maestros, esa es una de las especificidades desde las competencias específicas del programa.

Intervención 4: De alguna manera la discusión de las competencias la estamos dando desde tiempos muy recientes, digamos que hemos tenido implícitamente el manejo de las competencias, pero explícitamente hemos estado con el modelo anterior de los objetivos, entonces de alguna manera es ese elemento de transición de ver como una competencia que desarrollábamos se empiezan a hacer mas evidentes y mas prácticas, pero también hay que entender que esa conjunción del tránsito del objetivo a la competencia hay que resolverlo de alguna manera.

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Intervención 5: Solo queda por agregar que aún cuando el trabajo por competencias no estaban específicamente mencionado por la clasificación que ya se dijo, igual en el perfil profesional y ocupacional están los desempeños básicos y específicos de los Licenciados en Pedagogía infantil.

Intervención 6: Yo creo que a diferencia del perfil lo que hacemos ahora es, hacer mas conscientes los procesos de desarrollo y de la formación en competencias, antes era como elaborar el perfil y como esperar a que salieran para ver como se desempeñaban, pero ahora se revisa ya desde cada programa se manejan las competencias, de tal manera que hay que empezar a desarrollar esas competencias, de tal manera que en cuatro años la competencia pueda ser demostrable y pueda darse de manera mas autónoma, entonces ya los podemos visualizar casi previamente, una vez se tiene explicitas y potencializarlas como tal. Nos dan la posibilidad de trabajarlas al interior de cada núcleo y desde cada asignatura para que esos procesos de desarrollo puedan ser intervenidos, y potenciados desde el fondo lo estamos haciendo. No esperamos a que se gradúen para mirar la competencia, sino que las competencias son miradas en procesos.

No se si alguien quiere agregar algo.

Intervención 7: Yo creo que si se evidencia un cambio, una transformación, no solo por la incorporación de las competencias dentro del discurso. Me parece que es un valor agregado del comité curricular que se comience a hablar desde las competencias porque la formación a nivel más general va desde los profesores hacia los estudiantes, ese transformarse es entendido como el cúmulo de tantas cosas, no solamente de la teoría de la experiencia, sino también desde fenómenos como la actitud. También es ver el resultado de un proceso, ya que el programa apunta a unos niveles muy elevados, y un procedimiento de cada asignatura.

Alguien quiere aportar algo.

Intervención 8: Ya han dicho muchas cosas, pero las competencias se han fortalecido en el programa desde las prácticas porque las prácticas ahora están desde cuarto semestre, entonces esa organización que se le ha dado a las

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

prácticas de alguna manera nos plantea que nos interesa mucho las competencias.

Bueno y qué mecanismos de evaluación conocen ustedes acá en el programa para evaluar esa pertinencia de la formación del egresado en cuanto a las competencias generales y específicas de los egresados? Si existe alguno?.

Intervención 1: En cierta forma como la aceptación que ha tenido en el medio me parece que es un buen indicador de evaluación. Digamos que formalmente no existe una evaluación que hayamos hecho hasta el momento. Pero inicialmente podemos decir que muchos de nuestros egresados en este momento están vinculados, y eso ya es un punto positivo, pero además hay unos colegios han expresado su deseo de tener egresados del programa, como Las Franciscanas, El Calasanz, El Salesiano, San Andrews, pues digamos que los colegios privados han expresado este deseo, también muchas de nuestras egresadas han pasado el concurso.

Intervención 2: Hay dos experiencias diría yo que son importantes, que son dos trabajos de grado asesorados por la profesora Edilma, sobre evaluación del desempeño del egresado en el colegio Calasanz y en la ciudad de Pereira, y lo que sabemos sobre la evaluación de impacto que ustedes están haciendo.

Intervención 3: También la reunión que hemos hecho con empleadores nos ha permitido mirar cuál es el nivel de impacto de nuestros egresados en el medio y de alguna manera yo pienso que también a través de las prácticas que se hacen, los resultados de las mismas, son indicadores de qué se está haciendo y cómo se esta haciendo, pero en si un sistema de evaluación no lo tenemos.

Y hay alguna forma para establecer comunicación con sus egresados (pregunta 10).

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Intervención 1: Se han convocado dos reuniones con los egresados de las cuales solo se ha realizado una. Pero si se tiene una base de datos amplia de egresados, proporcionada por la oficina de egresados.

Adicionalmente se tiene contacto con muchos pero eso es de manera más personal, no formalmente dentro de la institución. la comunicación es más informal.

Intervención 2: Hay otra base de datos pero en la maestría de los estudiantes muy buenos en general. Los egresados de Pedagogía Infantil tienen altos desempeños en áreas de investigación.

Otra pregunta que surge es si el programa cuenta con una base de datos de los empleadores para los egresados del programa (pregunta 13)

Intervención 1: Pues un banco de empleadores como tal no, pero si sabemos en que instituciones laboran nuestras estudiantes, la idea es crear un sistema de información en el cual se pueda tener los empleadores, especialmente con los que hemos tenido convenio.

De pronto ¿cuenta el programa con algún recurso técnico, físico o humano para realizar este seguimiento y vinculación del egresado? (pregunta 12).

Intervención 1: Solo lo que se esta haciendo desde la Universidad.

Bueno y ahora que les parece esta investigación que se esta realizando desde el Observatorio.

Hacia mucha falta, ya que ello permite el mejoramiento inclusive desde el la evaluación de calidad para la acreditación, nos hemos dado cuenta que una de nuestras falencias es la relación con los egresados.

ANEXO E: LISTA DE TABLAS

TABLAS DE FRECUENCIAS

- Encuesta a empleadores:

Tabla 1. Tipo de Institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Pública	10	47,6
	Privada	10	47,6
	Mixta	1	4,8
	Total	21	100,0

Tabla 2. Nivel de importancia de las competencias Generales

NIVEL DE IMPORTANCIA	COMPETENCIAS GENERALES															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
nada importante	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0
poco importante	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
medianamente importante	0	0	4	0	0	0	3	0	0	3	0	1	0	0	0	0
importante	1	2	5	4	3	3	4	9	3	5	3	6	1	4	2	2
muy importante	20	19	10	17	18	18	5	10	18	13	18	13	20	17	19	19

Tabla 3. Nivel de importancia de las competencias Específicas

	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
nada importante	0	0	0	0	0	0	0	0
poco importante	0	0	0	0	0	0	0	0
medianamente importante	1	2	1	3	0	0	1	1
importante	6	6	9	4	7	4	5	8
muy importante	14	13	11	14	14	17	14	12

Tabla 4. Nivel de desarrollo de las competencias Generales en el egresado

NIVEL DE DESARROLLO	COMPETENCIAS GENERALES															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Bajo	0	0	3	0	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Medio bajo	0	0	3	3	2	0	2	1	0	0	1	2	1	0	0	1
Medio	2	0	3	1	2	2	1	2	4	1	0	2	1	3	1	2
Medio alto	3	8	4	5	3	5	6	9	5	7	7	7	7	6	4	2
Alto	15	12	5	11	13	13	7	7	11	12	12	9	11	11	14	15

Tabla 5. Nivel de desarrollo de las competencias específicas en el egresado

	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio bajo	1	0	1	0	1	0	1	0
Medio	2	4	5	5	3	1	4	3
Medio alto	5	6	6	7	3	8	5	7
Alto	9	7	5	5	9	8	7	7

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Tabla 6. Nivel de satisfacción del empleador con el desempeño del egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	2	9,5	10,5	10,5
	bueno	6	28,6	31,6	42,1
	muy bueno	11	52,4	57,9	100,0
	Total	19	90,5	100,0	
Perdidos	,00	2	9,5		
Total		21	100,0		

Tabla 7. Pertinencia del perfil del egresado del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil con las exigencias del mercado laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	19	90,5	90,5	90,5
	NO	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

- Encuesta a egresados:

**Tabla 8. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Generales-
Momento de grado**

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS GENERALES			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	0	1	22	23
2	1	0	21	24
3	1	3	28	14
4	1	5	19	21
5	1	3	16	25
6	1	3	25	17
7	0	1	26	19
8	1	0	20	25
9	1	3	24	18
10	2	3	27	14
11	1	5	29	11
12	1	0	25	20
13	0	1	24	21
14	1	0	19	26
15	1	0	20	25
16	6	0	14	25

**Tabla 9. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Específicas-
Momento de grado**

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	1	1	20	21
2	1	3	18	21
3	1	4	19	19
4	1	9	19	12
5	0	3	22	18
6	1	0	22	20
7	1	3	21	18
8	1	2	23	17

Tabla 10. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Generales- Primer año

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS GENERALES			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	0	0	7	4
2	0	0	7	4
3	0	1	6	4
4	0	0	8	3
5	0	0	5	6
6	0	0	6	5
7	0	0	5	6
8	0	0	6	5
9	0	0	6	5
10	0	0	8	3
11	0	1	7	2
12	0	0	5	6
13	0	0	9	2
14	0	0	5	6
15	0	0	6	5
16	0	0	5	6

Tabla 11. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Laborales- Primer año

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	0	1	6	4
2	0	2	6	3
3	0	0	4	7
4	0	1	4	6
5	0	0	8	3
6	0	0	5	6
7	0	0	8	3
8	1	2	6	2

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Tabla 12. Competencias consideradas como las más fuertes- Primer año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aprender y mantenerse actualizado	2	11,8	18,2	18,2
	Ser creativo e innovador	1	5,9	9,1	27,3
	Identificar, plantear y resolver problemas	1	5,9	9,1	36,4
	Comprender la realidad que lo rodea	2	11,8	18,2	54,5
	Formular y ejecutar proyectos	3	17,6	27,3	81,8
	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	1	5,9	9,1	90,9
	Trabajar bajo presión	1	5,9	9,1	100,0
	Total	11	64,7	100,0	
Perdidos	No contesto	1	5,9		
	Total	6	35,3		
Total		17	100,0		

Tabla 13. Competencias consideradas como las más débiles- Primer año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)	1	5,9	10,0	10,0
	Aprender y mantenerse actualizado	1	5,9	10,0	20,0
	Identificar, plantear y resolver problemas	1	5,9	10,0	30,0
	Capacidad de abstracción análisis y síntesis	2	11,8	20,0	50,0
	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.	1	5,9	10,0	60,0
	Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	2	11,8	20,0	80,0
	Formular y ejecutar proyectos	1	5,9	10,0	90,0
	Trabajar bajo presión	1	5,9	10,0	100,0
	Total	10	58,8	100,0	
Perdidos	No contesto	2	11,8		
	Total	7	41,2		
Total		17	100,0		

Tabla 14. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Específicas- Primer año

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	0	0	4	7
2	0	0	4	7
3	0	0	4	6
4	0	0	6	4
5	0	1	5	4
6	0	0	6	4
7	0	0	3	7
8	0	0	6	5

Tabla 15. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Generales- Tercer año

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS GENERALES			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	0	0	5	3
2	0	0	5	3
3	0	1	5	2
4	1	1	5	1
5	0	1	3	4
6	0	2	2	4
7	0	0	7	1
8	0	0	8	0
9	0	2	4	2
10	1	1	5	1
11	0	3	5	0
12	0	0	7	1
13	0	0	8	0
14	0	0	6	2
15	0	0	5	3
16	0	0	4	4

Tabla 16. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Laborales Generales- Tercer año

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	0	1	6	1
2	1	4	3	0
3	0	1	7	0
4	0	2	3	3
5	0	0	4	4
6	0	0	2	6
7	0	1	2	5
8	0	2	4	2

Tabla 17. Competencias consideradas como las más fuertes- Tercer año

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Exponer las ideas por medios escritos	2	11,8	25,0	25,0
	Comunicarse oralmente con claridad	1	5,9	12,5	37,5
	Buscar, analizar, administrar y compartir información	1	5,9	12,5	50,0
	Asumir responsabilidades y tomar decisiones	2	11,8	25,0	75,0
	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados.	1	5,9	12,5	87,5
	Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	1	5,9	12,5	100,0
	Total	8	47,1	100,0	
Total		17	100,0		

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Tabla 18: Competencias consideradas las más débiles-Tercer año de egreso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Persuadir y convencer a sus interlocutores	1	5,9	14,3	14,3
	Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)	2	11,8	28,6	42,9
	Crear, investigar y adoptar tecnología	1	5,9	14,3	57,1
	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	1	5,9	14,3	71,4
	Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	1	5,9	14,3	85,7
	Formular y ejecutar proyectos	1	5,9	14,3	100,0
	Total	7	41,2	100,0	
Perdidos	No contesto	1	5,9		
	Total	10	58,8		
Total		17	100,0		

Tabla 19: Competencias consideradas las más útiles Tercer año de egreso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Comunicarse oralmente con claridad	4	23,5	50,0	50,0
	Ser creativo e innovador	1	5,9	12,5	62,5
	Formular y ejecutar proyectos	1	5,9	12,5	75,0
	Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	1	5,9	12,5	87,5
	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	1	5,9	12,5	100,0
	Total	8	47,1	100,0	
Total		17	100,0		

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Tabla 20: Competencias consideradas las menos útiles- Tercer año de egreso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.)	1	5,9	14,3	14,3
	Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	2	11,8	28,6	42,9
	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	1	5,9	14,3	57,1
	Trabajar bajo presión	3	17,6	42,9	100,0
	Total	7	41,2	100,0	
Perdidos	No contesto	1	5,9		
	Total	10	58,8		
Total		17	100,0		

Tabla 21. Nivel de satisfacción con la formación de las Competencias Específicas- Tercer año

COMPETENCIAS	NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	1	0	6	1
2	1	0	6	1
3	2	1	5	0
4	2	1	5	0
5	1	1	4	2
6	0	0	6	2
7	2	0	6	0
8	1	2	4	1

TABLAS DE CONTINGENCIA, DE CHI CUADRADO Y DE CORRESPONDENCIA COMPETENCIAS GENERALES

- Encuesta a Empleadores

Tabla1. Trabajar bajo presión

		Competencia General_ Trabajar bajo presión					Total
		Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	
Competencia General_ Trabajar bajo presión	nada importante	4	2	0	1	1	8
	poco importante	0	0	1	0	0	1
	medianamente importante	0	0	0	1	1	2
	importante	0	0	0	3	1	4
	muy importante	0	0	0	1	4	5
Total		4	2	1	6	7	20

Pruebas de chi-cuadrado:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,893(a)	16	,002
Razón de verosimilitudes	25,539	16	,061
Asociación lineal por lineal	10,596	1	,001
N de casos válidos	20		

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Tabla de correspondencias

Competencia General_ Trabajar bajo presión	Competencia General_ Trabajar bajo presión					Margen activo
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	
nada importante	4	2	0	1	1	8
poco importante	0	0	1	0	0	1
medianamente importante	0	0	0	1	1	2
importante	0	0	0	3	1	4
muy importante	0	0	0	1	4	5
Margen activo	4	2	1	6	7	20

Tabla2: Comunicarse adecuadamente por escrito

		Comunicarse adecuadamente por escrito					Total
		Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	
Comunicarse adecuadamente por escrito	nada importante	1	0	0	0	0	1
	poco importante	0	0	1	0	0	1
	importante	0	0	1	7	1	9
	muy importante	0	1	0	2	6	9
Total		1	1	2	9	7	20

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Pruebas de chi-cuadrado:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,166(a)	12	,000
Razón de verosimilitudes	22,680	12	,031
Asociación lineal por lineal	9,166	1	,002
N de casos válidos	20		

Tabla de correspondencias

Competencia Comunicarse adecuadamente por escrito	Competencia General_ Comunicarse adecuadamente por escrito					Margen activo
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	
nada importante	1	0	0	0	0	1
poco importante	0	0	1	0	0	1
medianamente importante	0	0	0	0	0	0
importante	0	0	1	7	1	9
muy importante	0	1	0	2	6	9
Margen activo	1	1	2	9	7	20

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Tabla 3: Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales

		Competencia General_ Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales			Total
		Medio	Medio alto	Alto	
Competencia General_ Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	medianamente importante	1	0	2	3
	importante	0	5	0	5
	muy importante	0	2	10	12
Total		1	7	12	20

Pruebas de chi-cuadrado:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,016(a)	4	,001
Razón de verosimilitudes	18,316	4	,001
Asociación lineal por lineal	4,095	1	,043
N de casos válidos	20		

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Tabla de correspondencias

Competencia General_ Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	Competencia General_ Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales					Margen activo
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	
nada importante	0	0	0	0	0	0
poco importante	0	0	0	0	0	0
medianamente importante	0	0	1	0	2	3
importante	0	0	0	5	0	5
muy importante	0	0	0	2	10	12
Margen activo	0	0	1	7	12	20

Tabla 4: Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional

	Competencia General_ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional				Total	
	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto		
Competencia General_ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional	medianamente importante	0	1	0	0	1
	importante	0	0	4	1	5
	muy importante	2	1	3	7	13
Total	2	2	7	8	19	

ASESORA: MAGÍSTER EDILMA VARGAS

LUISA FERNANDA DUQUE ROJAS, MARIA EUGENIA LONDOÑO FRANCO

Pruebas de chi-cuadrado:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,146(a)	6	,028
Razón de verosimilitudes	10,744	6	,097
Asociación lineal por lineal	,475	1	,491
N de casos válidos	19		

Tabla de correspondencias

Competencia General_ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional	Competencia General_ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional					
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	Margen activo
nada importante	0	0	0	0	0	0
poco importante	0	0	0	0	0	0
medianamente importante	0	0	1	0	0	1
importante	0	0	0	4	1	5
muy importante	0	2	1	3	7	13
Margen activo	0	2	2	7	8	19

TABLAS DE CONTINGENCIA, DE CHI CUADRADO Y DE CORRESPONDENCIA COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Encuesta a Empleadores

Tabla 1: Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional

		Competencia específica_ Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional				Total
		Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	
Competencia específica _ desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional	medianamente importante	0	0	1	0	1
	importante	0	1	4	0	5
	muy importante	1	1	0	9	11
Total		1	2	5	9	17

Pruebas de chi-cuadrado:

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,207(a)	6	,019
Razón de verosimilitudes	19,705	6	,003
Asociación lineal por lineal	1,809	1	,179
N de casos válidos	17		

Tabla de correspondencias

Competencia especifica_ Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional	Competencia especifica_ Desarrollar proyectos pedagógicos en infancia para la intervención en diferentes contextos socioculturales en el ámbito local, regional y nacional					
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	Margen activo
nada importante	0	0	0	0	0	0
poco importante	0	0	0	0	0	0
medianamente importante	0	0	0	1	0	1
importante	0	0	1	4	0	5
muy importante	0	1	1	0	9	11
Margen activo	0	1	2	5	9	17

Tabla 2: Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia

		Competencia especifica_ Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia			Total
		Medio	Medio alto	Alto	
Competencia especifica_ Administrar, orientar y asesorar programas o instituciones relacionadas con la infancia	medianamente importante	2	1	0	3
	importante	0	4	0	4
	muy importante	3	2	5	10
Total		5	7	5	17