

**EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN DE PREGRADO Y SU
ARTICULACIÓN CON EL CAMPO LABORAL DEL PROGRAMA DE
LICENCIATURA EN MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**

**JUAN CARLOS GAVIRIA AYALA
JUAN DAVID GIRALDO ARANGO
JUAN ANDRES MONTOYA RIOS**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
LICENCIATURA EN MÚSICA
FACULTAD DE BELLAS ARTES Y HUMANIDADES
PEREIRA 2009**

**EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN DE PREGRADO Y SU
ARTICULACIÓN CON EL CAMPO LABORAL DEL PROGRAMA DE
LICENCIATURA EN MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**

**JUAN CARLOS GAVIRIA AYALA
JUAN DAVID GIRALDO ARANGO
JUAN ANDRES MONTOYA RIOS**

PROYECTO DE GRADO

**DIRECTORA:
EDILMA VARGAS
MAGISTER EN EVALUACION EDUCATIVA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
LICENCIATURA EN MÚSICA
FACULTAD DE BELLAS ARTES Y HUMANIDADES
PEREIRA 2009**

CONTENIDO

	Pág.
1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	6
1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	7
2 JUSTIFICACIÓN.....	8
3 OBJETIVOS.....	10
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	10
4 MARCO DE REFERENCIA	12
4.1 ANTECEDENTES	12
4.2 ESTADO DEL ARTE	18
4.3 MARCO REFERENCIAL.....	25
4.4 MARCO HISTÓRICO	26
4.5 MARCO JURÍDICO	28
4.5.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA	28

4.5.1	LEY 115 DE 1994 (LEY GENERAL DE EDUCACIÓN).....	29
4.5.2	DECRETO 1278 JUNIO 19 DE 2002.....	30
4.5.3	DECRETO 3782 DEL 2 DE OCTUBRE DE 2007.....	34
4.5.4	LEY 715 DE 2001.....	34
4.6	MARCO TEÓRICO.....	35
4.6.1	EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	35
4.6.2	TEORIZACIÓN DE LA EVALUCIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....	36
4.6.3	INDICADORES DE DESEMPEÑO.....	42
4.6.4	EGRESADOS E IMPACTO SOBRE EL MEDIO.....	43
4.6.5	COMPETENCIAS LABORALES.....	44
4.6.6	PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO EN MÚSICA.....	48
4.6.7	PERFIL OCUPACIONAL DEL LICENCIADO EN MÚSICA.....	49
5	ASPECTOS METODOLOGICOS.....	51
5.1	5.1 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	51
5.2	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO E INFORMACIÓN RECOPIADA	54
5.3	DESCRIPCIÓN DE METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.....	55
6	RESULTADOS.....	58
6.1	ANÁLISIS RESULTADOS DE ENCUESTAS.....	58
7	CONCLUSIONES CON RESPECTO AL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.....	100

8	ANÁLISIS DE RESULTADOS	106
8.1	Análisis cuantitativo de encuestas a empleadores	106
8.2	Análisis cuantitativo: Encuesta de Egresados de Licenciatura en Música (2000 – 2008).	121
9	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES A PARTIR DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO REALIZADO A LA ENCUESTA APLICADA A LOS EGRESADOS.....	145
10	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES APARTIR DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADORES..	157
11	CONCLUSIÓN FINAL DEL TRABAJO REALIZADO A LO LARGO DE LA INVESTIGACIÓN.	164
12	BIBLIOGRAFÍA.....	168

1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Para la Universidad Tecnológica de Pereira, es de gran importancia investigar sobre la pertinencia de la formación de sus egresados y su articulación con el campo laboral; con el fin de reafirmar, reorientar y/o actualizar sus programas académicos que respondan a las necesidades del mercado laboral. Los lineamientos de acreditación institucional, de programas y la obtención de su registro calificado de acuerdo con la ley 1188 de 2008, incluyen la pertinencia e impacto social y evalúa si la institución se preocupa por el desempeño de sus graduados como profesionales y como ciudadanos, y aprende de sus experiencias para mejorar continuamente las políticas y su desarrollo institucional.

En la Escuela de Música no se ha realizado una evaluación acerca de la pertinencia de la formación de pregrado con relación a las competencias que adquieren los egresados, el análisis de la utilidad real de estas competencias debe estar articulado con las necesidades actuales y con la demanda del medio laboral en la región, estas habilidades adquiridas en el programa deben ser objeto de reflexión y renovación constante, teniendo en cuenta las características cambiantes del medio, todo esto encaminado a depurar las capacidades de los egresados, para no caer en la desactualización y el anacronismo, los cuales desvincularían por completo al docente en música del campo laboral.

Para la Evaluación de la Pertinencia de la Formación de Pregrado del Programa de Licenciatura en Música y su Articulación con el Campo Laboral, se debe considerar como elemento fundamental el seguimiento a los graduados en la búsqueda de la calidad, como factor estratégico para el mejoramiento de las competencias generales y específicas del programa y la realización de una evaluación del impacto que la institución tiene en el medio social y académico. En consecuencia este estudio pretende determinar la pertinencia de la formación de pregrado del Programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira y su articulación con el campo laboral en el medio social y académico.

Por consiguiente el impacto social y académico no es más que el efecto producido por la intervención del egresado(a) sobre la comunidad en general, lo cual se percibe en los logros que se derivan del desarrollo profesional de una persona a nivel de educación superior. A través del estudio de seguimiento y vinculación del egresado, el cual debe orientarse a evaluar la pertinencia de la formación de pregrado del programa mediante el conocimiento de las trayectorias sociales, laborales y académicas de los(as) egresados(as); 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 o vínculo entre la institución y su graduado.

Por lo tanto, la realización de esta evaluación en el medio social y académico, permite mejorar el plan y programa de estudio, brindar elementos para el establecimiento de políticas de desarrollo tanto a nivel académico como a nivel social y exponer opciones de solución a la falta de congruencia entre los procesos educativos, las necesidades sociales y las exigencias del mercado laboral. El no llevar a cabo una investigación de este tipo, nos priva de la posibilidad de conocer la efectividad de este programa académico en el medio social y el cumplimiento o alcance de sus objetivos.

Otro de los beneficios que este estudio presenta para el Programa de Licenciatura en Música es el de aportar información relevante para la acreditación de calidad del mismo.

1.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué tan pertinente es la formación basada en competencias del egresado del Programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira para el desempeño o articulación con el campo laboral?

2 JUSTIFICACIÓN

La institución y los programas académicos en sus procesos de autoevaluación y acreditación, han realizado un seguimiento a sus graduados para evaluar la percepción sobre la calidad, pertinencia en su formación académica y en los servicios ofrecidos; a partir de estos resultados, se ha determinado la importancia de realizar un seguimiento permanente y formal, que contribuya al fortalecimiento continuo de los procesos formativos, mediante la determinación del posicionamiento y desempeño que los graduados han tenido en el ámbito laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior se plantea la utilidad de la Evaluación de la Pertinencia de la Formación de Pregrado y su Articulación con el Campo Laboral del programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira, al considerar los beneficios que ésta presta a los estudiantes de la Licenciatura en Música al mostrarles claramente las ocupaciones a las cuales se han dedicado los egresados entre los años 2000 y 2008; ya que al tener claro el panorama laboral de los licenciados, cada estudiante puede formularse un panorama propio frente a su futuro campo de acción como profesional.

De acuerdo a lo anterior, tanto para los estudiantes como para la misma Licenciatura en Música, la presente investigación se convierte en herramienta fundamental que les permite conocer una realidad que a mediano o largo plazo debe vivenciarse, y a partir del conocimiento de la misma pueden buscarse estrategias para que la perspectiva laboral de los egresados y su futuro profesional se vea favorecido; de manera tal que aporten a la sociedad a la cual pertenecen no solo como ciudadanos activos, sino también como profesionales idóneos y capacitados en su campo.

La pertinencia del proyecto radica en la necesidad de conocer la realidad de los egresados de la carrera, indagando sobre las prácticas profesionales y sus competencias generales y específicas, las cuales han venido ejerciendo o no desde

su graduación, con el ánimo de reconocer sus condiciones laborales y profesionales, para de esta manera no solo hacer un análisis objetivo frente a lo encontrado sino también para hacer uso de los conocimientos aportados por el grupo de trabajo Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Además de lo anterior, es importante resaltar que el presente proyecto ofrece un diagnóstico que permite evaluar la pertinencia de la formación y su articulación con el campo laboral, , con la intención de fortalecer el proceso de acreditación institucional que viene desarrollando la Universidad Tecnológica de Pereira, ya que al conocer las condiciones actuales de quienes se han titulado en la Licenciatura en Música, se puede dar inicio a un proceso que cualifique a los estudiantes, con el fin de dar mayores y mejores posibilidades en el campo de acción al que tienen acceso como profesionales

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar la pertinencia de la formación basada en competencias y su articulación con el medio, del programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Determinar cuál ha sido el nivel de desempeño del egresado en relación a los fines y a las competencias específicas del perfil laboral del programa de Licenciatura en Música; según el sector y actividad social y económica en la cual se desempeñan.
- ✓ Conocer la apreciación de los empleadores y/o directivos de las instituciones en las cuales se desempeñan los egresados sobre la pertinencia y calidad de la formación.
- ✓ Determinar con los egresados cuál ha sido el aporte de la universidad para el desarrollo de las competencias específicas, las cuales han sido definidas en el perfil profesional del programa objeto de estudio.
- ✓ Identificar con la directora del programa cuáles han sido las estrategias que conllevan al compromiso de desarrollo de competencias específicas en los egresados del programa de Licenciatura en Música.

- ✓ Conocer las acciones concretas realizadas por los docentes en el proceso de formación de las competencias específicas en el programa de Licenciatura en Música.

4 MARCO DE REFERENCIA

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

4.1 ANTECEDENTES

“El desarrollo musical académico en el Departamento de Risaralda y su área de influencia en el norte del Valle y algunos municipios de los departamentos del Quindío y de Caldas, se debe en gran parte a la contribución que la Universidad Tecnológica de Pereira ha venido realizando a través de la Facultad de Bellas Artes y Humanidades, desde sus comienzos hace 34 años (25 de Enero de 1965) con el Instituto Pedagógico Musical, adscrito al Departamento de Extensión Cultural de la Universidad.

Paralelamente al Instituto Pedagógico Musical y Conservatorio, que desarrollaba actividades estrictamente musicales, se fueron incrementando otros campos de conocimiento a nivel de humanidades, idiomas, teatro y artes plásticas, razones que justificaron la reorganización del Instituto Pedagógico Musical y Conservatorio, en Instituto de Bellas Artes y Humanidades de la Universidad Tecnológica de Pereira, por medio de la Resolución No. 207 de Mayo 4 de 1972, que por largos años proyectó a la universidad ante la comunidad en el campo académico, artístico y cultural. El creciente desarrollo de la región y las nuevas políticas educativas del Estado, permitieron a la Universidad Tecnológica de Pereira proponer la creación del programa de Licenciatura en Música mediante la resolución No. 069 del 25 de Agosto de 1980 y es así como en 1982 se inicia el programa con licencia de funcionamiento aprobada por el ICFES mediante acuerdo No. 161 del 16 de Junio de 1981. Con la implementación del Decreto 080 de 1980 en relación a la reestructuración de la planta académico-administrativa de la Universidad, nace la Facultad de Bellas Artes y Humanidades (Decreto No. 1883 de 1984), justificada por

los nuevos Programas de Licenciatura a nivel de pregrado en Música y Artes Plásticas; que luego fueron aprobadas por el ICFES mediante resolución No. 0727 del 6 de Mayo de 1985 para el caso de la Licenciatura en Música, previo cumplimiento de las recomendaciones hechas por este organismo; graduando la Universidad los primeros Licenciados en Música el 4 de Marzo de 1986.

Aunque el programa ha sido sometido a varias revisiones curriculares, fue necesario replantear la estructura académica actual y sus objetivos, dadas las expectativas que en 1999 se plantean los nuevos usuarios del programa y las exigencias del Decreto 272 de 1998.

El área de Conservatorio, denominada “ cursos libres de extensión” por cuanto es académica y continuada, si bien no ha conducido a título alguno, es a la cual se le debe en gran parte el desarrollo cultural musical de la región y la que en su momento aportó ciertas condiciones que permitieron introducir la carrera de Licenciatura en Música. Por algunas circunstancias de tipo institucional, la licenciatura relegó al Conservatorio, minimizándolo a unos escasos recursos, dado que la planta física, docente y de recursos no se incrementó con la presencia del nuevo programa.

En 1999 se consideró que no se podía concebir un programa musical de pregrado sin una fundamentación previa, que en este caso la debía brindar el área de Conservatorio desde los niveles parvulario, infantil, juvenil y adultos; teniendo en cuenta que el joven que inicia la carrera, no llega de la primaria y secundaria, con una formación musical básica que lo prepare cognitiva y vocacionalmente en este campo.

Conscientes del papel que la Universidad debe liderar, como máxima institución académica que interpreta los intereses y necesidades del medio, planteó un modelo de reforma general de la Escuela de Música, atendiendo el siguiente orden de prioridades:

1. Programa de Pregrado: “Licenciatura en Música
2. Área de Conservatorio en sus niveles: infantil, juvenil y adultos.

3. Maestro en Música (programa proyectado)

4. Programas de Educación Avanzada: Postgrados¹”.

En consecuencia el Programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira ha venido replanteando su que hacer académico desde el año de 1991, producto del ejercicio participativo y de la reflexión permanente desde diferentes escenarios: estudiantes, egresados, profesores, comunidad e instituciones; también mediante la participación en eventos a nivel local, regional y nacional. Posteriormente articuló su dinámica al Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira y más concretamente al “Proyecto Educativo Institucional” en su objetivo No. 1: “Desarrollar un proceso de Reforma Académica en la Universidad conducente a la modernización pedagógica y curricular”. Este proceso acogió los lineamientos determinados por el CNA en cuanto autoevaluación y más tarde el proyecto incluye la directriz del mismo CNA sobre **Acreditación Previa**, como requerimiento determinado en el Decreto 272 de 1998, y que se refiere a ...“ los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos de postgrado y pregrado en educación, ofrecidos por las universidades e instituciones universitarias... “Criterios y procedimientos para la acreditación previa de los programas académicos de pregrado y especialización en educación-CNA, Junio de 1998).

El soporte jurídico de este informe sobre los requisitos de Acreditación Previa y Reforma Curricular, esta fundamentados en las siguientes normas:

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Ley 30 de 1992 sobre Educación Superior.
- ✓ Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación.

¹ SUAREZ GUZMAN, Efraín. Proyecto de Reestructuración Curricular. Pereira. 1998. Pág 5-7

- ✓ Decreto 272 de 1998 sobre Requisitos de creación y funcionamiento de los programas de pregrado y postgrado en educación.
- ✓ Criterios y procedimientos para la acreditación previa de los programas académicos de pregrado y de especialización en educación. Documento CNA, Junio de 1998, Santafé fe Bogotá.
- ✓ Resolución No. 2343 de Junio de 1996 sobre lineamientos generales de los procesos curriculares e Indicadores de logros.

Los procesos de Acreditación Previa y Reforma Curricular, al igual que la Acreditación de Calidad, implican la necesidad de estar cada vez mejor capacitados, la creciente importancia de los conocimientos (la sociedad de la información) y los cambios continuos en el mercado laboral que marca la empleabilidad como tema clave; constituyen las principales tendencias que afectan los requisitos exigidos a los empleados altamente calificados.

Para este propósito, el seguimiento a los graduados es verdaderamente estratégico, convirtiéndose en un factor clave para la mejora de la calidad y la eficiencia en las instituciones; constituye también un aporte a los procesos de autoevaluación y acreditación de calidad del programa de Licenciatura en Música.

En la Universidad Tecnológica, se han venido desarrollando acciones para mejorar la ubicación de los graduados, labor que ha sido apoyada por la Asociación de Egresados de la UTP (ASEUTP), lo cual suministra los datos actualizados de sus afiliados, hecho que permite una acertada ubicación de los mismos, además de la utilización de otras bases de datos de Asociaciones existentes al interior de la universidad, creadas por iniciativa de diferentes programas académicos; éstas resultan ser una fuente de información vigente para dar comienzo a este proceso de seguimiento.

A finales del año 2007 se inicia la creación del proyecto “Observatorio de Seguimiento y Vinculación del egresado” que incluye al egresado graduado y al egresado no graduado de programas de pregrado y postgrado; entre las acciones

desarrolladas, se encuentran la realización de la propuesta teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el direccionamiento estratégico de la Universidad, es decir, articulándolo con el Plan de Desarrollo institucional 2008 – 2019. Los graduados son un tema de especial interés para la institución, se visualizan como aliados estratégicos en el cumplimiento de su misión; desde ésta perspectiva pueden aportar en el proceso de reflexión que se lleva a cabo, en su mejoramiento permanente y un mayor impacto en el entorno.

Esta propuesta se dimensiona como un proceso sistemático que permite ubicar y hacer seguimiento al ejercicio académico, pedagógico, a las condiciones laborales de los graduados, sus necesidades de educación continuada, su desempeño y aporte a la sociedad; como uno de los factores claves para avanzar en el mejoramiento de la calidad y eficiencia, además, de la relevancia que tiene el incorporar a los graduados como un aliado estratégico para generar un mayor impacto social y económico; soportado en un sistema de información y gestión.

La primera fase de implementación del proyecto se inicia con la conformación del Comité de Vinculación y Seguimiento al Egresado, mediante acuerdo No 25 del 4 de Julio del 2007 por el Consejo Superior. Además, se definieron las variables de interés para realizar seguimiento a los graduados por la Universidad y los grupos involucrados, en total concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional, los procesos de autoevaluación y acreditación, estudios de mercado y observatorio laboral para la Educación. A partir de estos criterios, se definieron los instrumentos de seguimiento para los recién graduados, o con antigüedades de uno, tres, cinco o más años de egreso de los programas de pregrado. La aplicación de los instrumentos mediante una piloto se encuentra actualmente en ejecución.

Como resultado, las acciones emprendidas que estructuran el Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado y las que se llevarán posteriormente a cabo para operacionalizarlo, son acordes con las necesidades de la institución e incluyen aspectos que hacen referencia expresa de los programas académicos, e involucra y articula a todos los actores institucionales interesados en los resultados de la información disponible para uso y toma de decisiones, así mismo, su estructura es afín con las políticas y estrategias que a nivel nacional vienen estableciéndose para el manejo de egresados.

Los resultados del observatorio son relevantes en los siguientes aspectos:

- ✓ Insumo para los procesos de autoevaluación y acreditación para contribuir al mejoramiento de la calidad.
- ✓ Información sobre la pertinencia de los programas académicos (Regional, Académico y del Sector Productivo).
- ✓ Insumo para la planeación, retroalimentación de los resultados de estudios de mercado.
- ✓ Conocimiento del capital humano disponible y tendencias de la demanda de las profesiones.
- ✓ Información relevante para orientar la oferta de programas de postgrado.
- ✓ Interés y necesidades de actualización de los graduados en su formación a lo largo de la vida.
- ✓ Pertinencia de los programas de extensión, respecto a las necesidades del área de interés de los graduados y tipo de oferta (Virtualidad, Cursos presenciales, etc.).
- ✓ Insumo para la actualización de currículos de la oferta académica.
- ✓ Bolsa de empleo para facilitar la vinculación del graduado al mercado del trabajo, a través de la promoción de actividades y órganos de divulgación de las ofertas y demandas de servicios laborales.
- ✓ Orientación de políticas institucionales.

- ✓ Facilitar la vinculación del graduado a la comunidad universitaria como aliado estratégico, investigación, extensión, consultoría.
- ✓ Prever cambios de acuerdo con las necesidades de formación del recurso humano del país.
- ✓ Información que oriente propuestas para cambio de políticas públicas.

4.2 ESTADO DEL ARTE

A continuación se relacionan los antecedentes investigativos que se pudieron encontrar sobre el tema a estudiar, a nivel internacional, nacional y regional.

A NIVEL INTERNACIONAL:

Los Estudios de Egresados y de Empleadores. Una Estrategia para la toma de Decisiones (2003-2004). Autores: Marco Aurelio Navarro Leal y Otros. Universidad Autónoma de Tamaulipas México. “Este trabajo plantea la importancia de que las Instituciones de Educación Superior realicen estudios de egresados y de empleadores a fin de apoyar la toma de decisiones académicas en torno a la necesidad de readecuar, actualizar o desarrollar nuevas opciones educativas, pero también sobre el papel que estos estudios juegan en la redefinición del rumbo que puedan tomar las instituciones educativas. Finalmente, se plantean una serie de alternativas que desde el interior de la Universidad han sido definidas como necesarias a fin de desarrollar procesos más integrados y sistemáticos que orienten la toma de decisiones e impacten en una mayor pertinencia social”².

² NAVARRO LEAL, Marco Aurelio (2003-2004). Explicó la importancia de los estudios de egresados y de empleadores como una estrategia para la toma de decisiones.

La Formación Basada en Competencias en la Educación Superior: El Enfoque Complejo. (2008). Autor: Sergio Tobón, Ph.D. Guadalajara, México.

“En este documento se expone una síntesis de los principales lineamientos metodológicos de la Formación Basada en Competencias en la Educación Superior desde el pensamiento complejo. De acuerdo con esto, se plantea que las competencias son procesos complejos de desempeño ante problemas con idoneidad y compromiso ético, y se enmarcan en la formación integral. Esto exige procesos de transformación curricular basados en el direccionamiento estratégico desde la Quinta Disciplina, la organización curricular por módulos y proyectos formativos, y la planeación del aprendizaje por problemas y talleres”³.

Evaluación Retrospectiva de la Enseñanza e Investigación en Comunicación. Retos y Oportunidades. (2003) Autora: (Migdalia Pineda de Alcázar).

“Este artículo forma parte de algunas reflexiones globales desarrolladas en un proyecto de investigación que adelanta el Centro Audiovisual de la Facultad de Humanidades, de la Universidad del Zulia (Villalobos y col., 2002), sobre la pertinencia de la evaluación institucional en los programas de pregrado y post-grado como paso fundamental para introducir cambios curriculares que conduzcan a una formación más adecuada con las transformaciones científicas, tecnológicas, culturales y sociales que están teniendo lugar y que afectan a la universidad en su relación con la sociedad.

[en línea]<http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia_284.pdf> [citado el 2 de Septiembre de 2009]

³ TOBON, Sergio. La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo. Curso Iglú. Guadalajara. México.2008. [en línea] <http://www.uag.mx/curso_iglu/competencias.pdf> [citado el 2 de Septiembre de 2009]

En virtud de que en este trabajo constituye un avance de investigación, correspondiente a la investigación bibliográfica preliminar, no se asoman todavía resultados definitivos. Sin embargo sí se realiza una revisión de los modos de enseñanza y de hacer investigación que han predominado en el área de las ciencias de la comunicación en Latinoamérica.

Se detiene en el problema de las ciencias de la comunicación y sus potencialidades como fuerza para el cambio y la realización humana. Pero, también se toma en cuenta la tendencia dominante que consiste en considerar este campo como un lugar para las prácticas profesionales, a modo de garantizar una forma de vida, que en su cristalización como carrera se muestra bastante alejado de la actividad de investigación y de producción científica con pertinencia social que resuelva problemas del entorno”⁴.

Innovación Académica en el Pregrado Universitario Autor: Mitzi Benítez y otros. Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile.

“El permanente mejoramiento del currículo de formación inicial docente exige instalar mecanismos de control de calidad, en coherencia con perfiles de egreso que respondan a las demandas de los procesos de acreditación y que faciliten la retroalimentación desde la práctica pedagógica, asegurando la calidad y la pertinencia de los procesos de formación inicial docente, su vinculación con el medio escolar y un aporte efectivo a la definición de la oferta de educación continua. El proyecto consiste en diseñar e implementar un sistema integral de monitoreo y evaluación de desempeño docente (SIMEDD), hasta ahora inexistente, de titulados de las carreras de Pedagogía en Educación Parvularia, educación general básica y

⁴ PINEDA DE ALCAZAR, Migdalia. Evaluación retrospectiva de la enseñanza e investigación en comunicación. Retos y oportunidades. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica Redalyc. Hemeroteca [en línea]. <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=31004205>> [citado el 2 de Septiembre de 2009]

educación diferencial, de las universidades en red a través de la evaluación de competencias generales y específicas demostradas por educadores de reciente titulación, recogiendo la opinión de los actores involucrados en el proceso educativo.

El SIMEDD se caracteriza por ser un sistema de evaluación flexible, integrador, dinámico y contextualizado, que permitirá cautelar la calidad de la formación docente inicial impartida por las instituciones en red mediante la retroalimentación, desde los resultados en la práctica, a la construcción curricular en las carreras involucradas; otorgando además la pertinencia necesaria al ofrecimiento de educación continua. Este proyecto constituye también la base de un proceso de rendición de cuentas públicas sobre el impacto que la formación docente tiene en el desempeño profesional, lo que implica mejorar sustancialmente la gestión de los servicios educativos y de formación de las instituciones en red y el aporte de esa formación para la optimización de los procesos de otros proyectos de mejoramiento curricular que se desarrollan en las mismas instituciones. Se espera que la realización de este proyecto impacte en el corto plazo, en los mecanismos de autorregulación de las instituciones participantes y contribuya a la innovación en las modalidades de planificación e implementación del currículo de formación inicial, visibilizando la opinión de actores importantes en el proceso educativo y ayudando a la vinculación universidad-sistema escolar, aportando de este modo a la toma de decisiones para resolver problemas estructurales de la formación inicial docente de las instituciones en red⁵.

A NIVEL NACIONAL:

⁵ Mitzi Benitez y Otros. Innovación académica en el pregrado universitario. [en línea]. <<http://www.scribd.com/doc/5003879/Innovacion-academica-en-el-pregrado-universitario-Fondo-de-innovacion-academica-Programa-mecesup-2-2007-AI-2010->>[citado el 3 de Septiembre de 2009]

Seguimiento de Egresados del Programa de Psicología y Pedagogía. Autores: Blanca Azucena Sánchez y Carmen Pabón. Universidad Pedagógica Nacional.

“El presente trabajo parte de la consideración de que lo 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. Los egresados son las antenas que mantienen a la Universidad en contacto con la sociedad. Este trabajo se presenta como una estrategia para estimular la U.P.N. y en particular al programa de Psicología y Pedagogía a realizar un seguimiento a sus egresados, teniendo en cuenta los siguientes principios angulares: - Se concibe el seguimiento a egresados 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”⁶.

Proyecto de Mejora Continua en la Formación: Ajustes Necesarios en los Currículos según la opinión de los Graduados, los Profesores y los Empleadores. (2008). Universidad de la Sabana. “El objetivo general del proyecto es realizar un diagnóstico sobre la pertinencia de la formación impartida en los programas académicos de pregrado de la universidad para el desempeño laboral según la opinión de los graduados, los profesores y los empleadores, como insumo

⁶ Blanca Azucena Sánchez y Carmen Pabón. Seguimiento de Egresados del Programa de Psicología y Pedagogía. Universidad Pedagógica Nacional. [en línea]. http://www.pedagogica.edu.co/storage/ps/articulos/peda11_10arti.pdf. [[citado el 3 de Septiembre de 2009]

para procesos de auto evaluación, autorregulación, reforma curricular y diseño de nuevos programas académicos de pregrado, postgrado y educación continua”⁷.

Estudio de Impacto de Egresados. ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES ASCÚN. www.ascun.org.co. “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 dinamizadora del conocimiento y desarrollo social. Esta concepción del egresado como ente perfectible, debe inspirar nuevas políticas de la institución universitaria a nivel de los distintos programas.

Actualmente debe existir una relación de doble vía entre la institución y sus egresados, de esta relación 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 esa relación de doble vía: UNIVERSIDAD-EGRESADOS, es a través de los estudios de seguimiento e impacto, los cuales deben orientarse a evaluar la pertinencia de los programas mediante el conocimiento de las trayectoria sociales, laborales y académicas de los egresados; caracterizar los procesos de inserción y permanencia laboral, constituir indicadores de calidad de la educación con base en los resultados obtenidos”⁸.

⁷ Universidad de la Sabana. Estudio de Impacto de Egresados. [en línea]. <http://www.javeriana.edu.co/puj/oracle/egresados/docs_red/otra/presentacion_proyecto_u.sabana_instancias_externas.pdf> [citado el 3 de Septiembre de 2009]

⁸ Asociación Colombiana de Universidades Ascùn. Estudio de Impacto de Egresados. [en línea]. <http://www.javeriana.edu.co/puj/oracle/egresados/docs_red/docs/seguimiento_a_egresados.pdf> [citado el 3 de Septiembre de 2009]

A NIVEL REGIONAL:

Evaluación de impacto de los (as) Egresados (as) del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. (2008). Autores: Sol Viviana Guzmán Ospina, Luisa Fernanda Hincapié Hincapie, Mabel Paola Prada Salazar. Universidad Tecnológica de Pereira.

“La investigación de impacto de los(as) egresados(as) del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil en el medio social y académico, permite aportar información valiosa para el programa y para la acreditación del mismo; como parte de un proceso que valora la eficacia y pertinencia de la formación del egresado. Su objetivo general consiste en 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 realizar la investigación se parte del 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. Gracias a 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”⁹.

⁹ Guzmán Ospina Sol Viviana y otros. Evaluación de impacto de los (as) Egresados (as) del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Pereira, 2008. Pág. 16 y 19. Trabajo de grado. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Educación.

Evaluación del Desempeño Docente de Egresadas del Programa Licenciatura en Pedagogía Infantil. (2008). Autoras: Carolina López Salazar, Paola Andrea León Gil. “La investigación pretendió identificar y caracterizar el desempeño de las docentes egresadas del programa desde las competencias que plantea la metodología TUNING (básicas, genéricas y específicas de la disciplina) y de esta manera determinar si el desempeño de las egresadas corresponde a la formación recibida en el Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira. El objetivo central fue realizar un estudio de desempeño de las docentes egresadas que trabajan en el Colegio Calasanz, a partir del análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos metodológicos aplicados a directivos, egresados y estudiantes”¹⁰.

4.3 MARCO REFERENCIAL

El presente proyecto se sustentará en tópicos teóricos tales como: Seguimiento a egresados, Evaluación del Desempeño Docente del Egresado, Competencias Laborales, Perfil Profesional del Licenciado en Música, Estructura Curricular del Programa.

¹⁰ López Salazar Carolina, León Gil Paola Andrea. Evaluación Del Desempeño Docente de Egresadas del Programa Licenciatura en Pedagogía Infantil. Pereira, 2008, Pág. 20-21. Trabajo de Grado. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Educación.

4.4 MARCO HISTÓRICO

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 número 8, expedida el 8 de Abril del 2008, el Ministerio de Educación Nacional, 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 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 los soliciten y la realización de talleres de formación de evaluadores de desempeño.

No obstante la evaluación de desempeño fue reglamentada con el decreto 3782 de 2007, regido por el decreto Ley 1278 de 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 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 fue mejorado y el Protocolo cuenta con la aprobación oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Las novedades para ese año buscaban contextualizar la evaluación en los diferentes establecimientos educativos del país, para lo cual evaluadores y evaluados debían empezar con la definición de los acuerdos sobre: **Ponderación de áreas de gestión** en donde se debía 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 era necesario definir unos resultados concretos del desempeño de los docentes y directivos docentes, asociados a las **Competencias funcionales**, que debían alcanzarse a lo largo del año escolar objeto de evaluación”¹¹. Estas competencias funcionales en el área de gestión académica ejercían una evaluación sobre el dominio curricular, la planeación y la organización académica, pedagogía, didáctica y evaluación del aprendizaje; en el área administrativa se valoraba el uso de recursos y el seguimiento de los procesos; finalmente en el área de gestión comunitaria se examinó la construcción institucional y la integración con la comunidad y el entorno.

Por otra parte las **Competencias Comportamentales** que debían ser evaluadas son tres (3), las cuales el evaluador consideraba que el evaluado poseía; estas podrían ser liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales así como trabajo en equipo, negociación y mediación entre otras.

¹¹ Ministerio de Educación Nacional. Directiva ministerial sobre evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes [en línea]. <<http://www.mineduacion.gov.co/1621/propertyvalue-37776.html>> [citado el 5 de Septiembre de 2009]

4.5 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 las competencias y del desempeño docente se plantea:

4.5.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

“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 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 5 y los 15 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 mejores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participaran 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”¹².

4.5.1 LEY 115 DE 1994 (LEY GENERAL DE EDUCACIÓN).

“**Artículo 80.** Ordena la creación de un Sistema Nacional de Evaluación con el fin de velar por la calidad por 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 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 a la eficacia en la prestación del servicio.

Artículo 84. Evaluación institucional anual. En todas las instituciones educativas se llevara a cabo al finalizar cada año electivo 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.

¹² Constitución Política de Colombia de 1991, Bogotá, Colombia, 2004. lito imperio Ltda. Pág 78-79.

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”¹³.

4.5.2 DECRETO 1278 JUNIO 19 DE 2002

De acuerdo al decreto 1278 del 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 experiencias 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:

- ✓ **“ARTÍCULO 31. Evaluación de periodo de prueba:** Para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, luego de 4 meses de servicio, para inscripción en el escalafón.

- ✓ **ARTÍCULO 32. Evaluación anual de desempeño laboral:** Para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de periodo de prueba y laborado durante mas de tres meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

¹³ Ley 115 (ley general de Educación), 1994. 27. Bogotá D.C. Lito Imperio Ltda. Pág 84,86,98,101

- ✓ **ARTÍCULO 35. Evaluación de Competencias:** Para docentes y directivos 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 a docentes se regirá 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 docente 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 siguiente instrumentos de evaluación: Pautas para la 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 formación sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; autoevaluación 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 estudiantes; manejo de las relaciones del grupo; trato y manejo de la disciplina de los estudiantes; 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 estudiantes y con los resultados de la evaluación externa de competencias básicas de los estudiantes, que se realizará cada tres años.

Artículo 35. Evaluación de competencias. La competencia es una característica subyacente en una persona casualmente 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 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 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 60%, la cual se considera no satisfactoria, durante dos años consecutivos en evaluación de desempeño será excluido del escalafón y por tanto retirado del servicio.

Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al 60% durante dos 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 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 días hábiles vigentes a su presentación, por el inmediato superior y por el superior jerárquico respectivamente”¹⁴.

14 Presidencia de la República. Decreto 1278, 19 de Junio del 2002. [en línea] <<http://www.oei.es/pdfs/decreto-1278-2002.pdf>> [[citado el 8 de Septiembre de 2009]

4.5.3 DECRETO 3782 DEL 2 DE OCTUBRE DE 2007

“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 del periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, en un término igual o superior a tres meses”¹⁵.

4.5.4 LEY 715 DE 2001

Asigna al estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación profesional 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 “realizar la evaluación de desempeño de los docentes y 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”¹⁶.

¹⁵ COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 3782 de 2007. [en línea] <http://74.125.47.132/search?q=cache:KmcEFkS-zMcJ:www.mineducacion.gov.co/1621/articles-139134_recurso_2.doc+DECRETO+3782+DEL+2+DE+OCTUBRE+DE+2007+Regula+los+aspectos+relativos+a+la+evaluaci%C3%B3n+anual+de+desempe%C3%B1o+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+del+periodo+de+prueba+y+laborado+en+el+establecimiento+educativo,+en+forma+continua+o+discontinua,+en+un+t%C3%A9rmino+igual+o+superior+a+tres+meses.&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co> [citado el 8 de Septiembre de 2009]

¹⁶ Ibid. Pág. 10.

4.6 MARCO TEÓRICO

4.6.1 EVALUACIÓN DE IMPACTO

“De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la sociedad moderna y abierta en que vivimos y en el entorno cambiante y dinámico de los procesos productivos, los sistemas de la educación y la formación profesional están sujetos a permanentes cambios para ofrecer productos y servicios según las reales necesidades del mercado de trabajo.

El proceso de globalización de la economía, el cambio tecnológico y las nuevas formas de organización de trabajo, exigen a los sistemas de educación y formación profesional crear las oportunidades para desarrollar en los trabajadores, además de las capacidades específicas requeridas por un área funcional de un sector productivo, niveles cada vez mas altos de educación, capacidad de trabajo en equipo, iniciativa, creatividad y capacidad de comunicación en un entorno comunicativo cambiante. Es necesario introducir ajustes constantes en los currículos de educación técnica y de formación profesional, con miras a preparar profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes para ejercer actividades y funciones en la amplia gama de procesos de un sector productivo; capaz de resolver problemas y enfrentarse a situaciones contingentes de manera autónoma y flexible.

Para poder ajustar en forma permanente los programas y los procedimientos de evaluación de la pertinencia e impacto de la formación técnica y profesional en el medio laboral, el currículo flexible se convierte en un instrumento cada vez más útil para los sistemas de la educación y la formación profesional, ya que permite determinar el grado de eficacia de los programas de formación, a nivel de la comunidad egresada. A partir de la evaluación del impacto y desempeño de los egresados en el campo laboral, es posible lograr el ajuste continuo de los programas de formación.

La evaluación de impacto en el contexto de la educación y la formación profesional, puede definirse como el proceso mediante el cual se mide y valora la eficacia y

pertinencia de los currículos de formación para satisfacer las necesidades y requerimientos de las empresas (instituciones) y de los trabajadores. En el ámbito individual del egresado, se orienta a determinar también, las modificaciones sociales y económicas que pudiesen haber resultado de la formación recibida, o pudiesen atribuirse a su participación en el proceso formativo”¹⁷.

En conclusión la evaluación del impacto de un programa educativo a través de sus egresados tiene especial importancia, por lo que significa saber si un programa está realmente logrando los objetivos para los que fue creado. La evaluación del impacto de los programas de formación puede abarcar cuestiones como el beneficio social que se logra mediante la inserción de los egresados en el medio social y académico, como profesionales.

4.6.2 TEORIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

“Como ampliación a la enunciación anterior, debe mencionarse que la evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes, entonces, evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el

¹⁷ Centro Internacional de Formación de La OIT. Evaluación de impacto de la educación y la formación profesional. [en línea].

<<http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/turin/eval.htm>> [citado el 8 de Septiembre de 2009].

contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos.

La evaluación es un juicio de valor, que necesita referentes bien consolidados a los cuales tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

El tema de la evaluación del desempeño docente no sólo está incluido entre los temas educativos de la agenda en la región, si no que puede ser incluso considerado como tema prioritario. Especialmente por que 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 políticas docentes y por lo mismo, de los aprendizajes escolares¹⁸.

Para Dessler toda evaluación “es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades, o el estatus de algún objeto o persona”¹⁹; la evaluación es un proceso dinámico y continuo, 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

18 FERNANDEZ RAMIREZ, Juan Carlos. La Evaluación del Desempeño Docente y su Impacto en el Mejoramiento en la Calidad de la Educación. [en línea]. <<http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf>> [citado el 9 de Septiembre de 2009].

19 STEGMANN, Tania. Evaluación del Desempeño Docente. [en línea]. <http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MBE.pdf>. [citado el 9 de Septiembre de 2009].

en la organización, así como para los objetivos de la empresa”²⁰. En consecuencia el autor enmarca el proceso de evaluación como el eje del proceso de mejoramiento en donde los resultados permiten tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente el desenvolvimiento profesional.

Valdés “señala que el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar una preferencia por evaluaciones formativas, en vez de sumativas y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador. Así mismo, es importante tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada”²¹.

Desde el Ministerio de Educación Nacional se propone que sean objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, quienes superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo.

Los docentes a que hace referencia este apartado, pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación: preescolar, básica primaria, básica secundaria o media. A su vez, los directivos docentes son de tres tipos: rectores, directores rurales y coordinadores.

²⁰ Ibíd, Pág. 2

²¹ CL. VALDÉS VELOZ, Héctor. Desempeño del Maestro y su Evaluación. Educación Formación Docente, Formación de Formadores. Argentina: Ed. Pueblo, 2004. Pág. 25-28.

Dicha evaluación se ha diseñado desde un enfoque de competencias que se manifiestan en actuaciones intencionales observables y cuantificables, relacionadas con sus responsabilidades profesionales, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales (definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional-PEI). En este sentido, se podría decir que en la evaluación de desempeño se está ponderando el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del docente o directivo docente evaluado, así como el logro de resultados a través de su gestión.

Las competencias que intervienen en este proceso son las competencias funcionales y comportamentales; las primeras conciernen al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, estas se expresan en las actuaciones intencionales de docentes y directivos docentes en diferentes áreas de la gestión institucional, que en este caso corresponden a las definidas en el instrumento de auto evaluación institucional propuesto por el Ministerio de Educación Nacional²², que fundamentan el diseño de planes de mejoramiento: directiva, académica, administrativa y comunitaria.

A su vez, las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son independientes de las responsabilidades específicas de cada cargo, es decir, son transversales a las diferentes áreas de gestión y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia.

Por otro lado los encargados de realizar la evaluación de desempeño docente, para el caso de los docentes y los coordinadores, serán el rector o el director rural del establecimiento.

Por otro lado los encargados de realizar la evaluación de desempeño docente para el caso de los docentes y de los coordinadores, serán el rector o el director rural de establecimiento. A su vez, los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico, que en este caso equivale al servidor público designado por el

²² Ibíd. 25-28

Secretario de Educación de la entidad territorial certificada correspondiente, mediante acto administrativo. Los evaluadores, como responsables directos del proceso, deben generar un ambiente adecuado para la evaluación, determinado por las buenas relaciones y la colaboración recíproca, el seguimiento permanente, la valoración objetiva del desempeño y el énfasis en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

En cuanto a la periodicidad con la que se realiza la evaluación de desempeño es importante resaltar que esta se constituye en un proceso permanente, por lo que se debe llevar a cabo durante la totalidad del año escolar, el cual abarca 40 semanas de trabajo académico y 5 de desarrollo institucional. Sin embargo, la primera de las cuales se efectuará en la mitad del año escolar, con base en evidencias obtenidas hasta ese momento, mientras que la segunda se realizara al final del año escolar, a partir de nuevas evidencias recopiladas desde la primera valoración. El resultado final se obtendrá con base en los resultados de cada una de estas valoraciones. Este proceso se ajustará en cada entidad territorial, de acuerdo con el calendario académico y el cronograma que establezca la secretaría de educación respectiva.

La evaluación anual de desempeño laboral demanda la recolección permanente de evidencias que sustenten los resultados, para tal fin es necesario utilizar los distintos instrumentos que permitan obtener información sobre los aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como mediciones objetivas de dicho desempeño.

Por su parte la evaluación de desempeño docente cumple funciones tales como: La función de diagnóstico, en donde la evaluación docente debe caracterizar el desempeño del maestro en un periodo establecido, mostrando a ciertos y desaciertos en lo que al ejercicio educativo respecta; en segundo lugar la función instructiva permite que el docente tome conciencia del proceso de evaluación, estableciendo unos indicadores de desempeño con base en los cuales deberá actuar; seguidamente la función educativa logra evidenciar la actitud que el docente posee frente a su labor, ya que estos elementos son fundamentales para que el docente reflexione acerca de la importancia de realizar una evaluación en mejora de su actividad y finalmente la función desarrolladora que estimula la auto reflexión en cuanto a la búsqueda de soluciones; ya que los problemas que el educador en

cuenta los debe convertir en el inicio del proceso de desarrollo personal que conduzca hacia el planteamiento de estrategias y actividades para el mejoramiento.

De acuerdo a las funciones de la evaluación de desempeño docente, antes mencionadas; es importante nombrar un modelo que conduzca a la construcción de la misma; de aquí que se anuncie a Stufflebeam, quien propone un “modelo de evaluación denominado CIPP (Contexto, Insumo, Proceso, Producto), proveniente del ámbito educativo; el cual hace referencia a aspectos habituales dentro de los sistemas de evaluación en relación con la naturaleza del objeto a evaluar, su fundamentación, su contexto, puesta en funcionamiento, los recursos puestos a disposición y los resultados y productos logrados. Este es un modelo integral que combina la perspectiva por fases y áreas con la perspectiva global; que aporta como novedad a modelos educativos anteriores a su propuesta de evaluar el proceso, lo cual permite observar cómo las organizaciones llegan a alcanzar sus objetivos, aunque tiende a fijarse en aspectos de tipo psicosocial”²³.

Analizando el modelo CIPP Rodríguez plantea que “desde cada uno de los componentes que lo conforman, se habla de la evaluación de contexto, la cual permite definir el ámbito institucional e identificar la población sujeto de estudio y valorar sus necesidades, a través de instrumentos que posibiliten la recolección de dichos datos. Por su parte, la evaluación de entrada o insumo permite estructurar todo el proceso y sistema de decisiones, para establecer un diseño curricular, que incluye uso de recursos, especificación de procedimientos, requerimientos personales y presupuestos. En cuanto a la evaluación de proceso se plantea el análisis de las formas de interacción en la relación del proceso de enseñanza-aprendizaje, uso de materiales didácticos, el funcionamiento de la organización y la relación con los factores que rodean el proceso. Finalmente la evaluación de producto recopila información acerca de los resultados obtenidos en las investigaciones”²⁴.

²³ Modelos Evaluativos. [en línea].< <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/550A26C1-81E6-41B4-886D-F43841E4BA24/93323/Capitulo2.pdf> >. [citado el 9 de septiembre de 2009]. Pág 3 Cáp. 2

²⁴ OSPINA GUZMAN, Sol Viviana. Evaluación de Impácto de los (as) Egresados del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. [en línea].< <http://biblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/texto/37801G993.swf> > Pág 48-49.

4.6.3 INDICADORES DE DESEMPEÑO

Es necesario que el sistema de evaluación, se base en ítems específicos de conductas que la investigación descubra, correlacionados positivamente con productos de la enseñanza. Para el caso Valdés “propone desde la variable del desempeño profesional del docente, las siguientes dimensiones:

En primer lugar se habla de las capacidades pedagógicas, que incluyen los siguientes indicadores: Grado de dominio de los contenidos que se imparten, la teoría de la educación y la didáctica en general; la capacidad para hacer su materia entretenida e interesante, la calidad de su comunicación verbal y no verbal; capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo; contribución hacia un adecuado clima de trabajo; capacidad para identificar, comprender las situaciones que se presenten en el aula y ajustar su intervención pedagógica; utilización de variedad de prácticas educativas; grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas de los estudiantes; grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus estudiantes; calidad de su representación sobre el cargo social de la escuela; contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de las capacidades valorativas; efectividad de su capacitación y auto preparación; capacidad para crear en un ambiente favorable, para que el estudiante conozca sus derechos y responsabilidades y aprenda a ejercerlos; capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa.

En segundo lugar se ubica la dimensión emocional, bajo los siguientes indicadores: Vocación Pedagógica y autoestima; nivel de satisfacción con la labor que realiza y capacidad para actuar con justicia y realismo.

La tercera dimensión obedece a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales: asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases; grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, cumplimiento de la normativa, nivel profesional alcanzado, grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución e implicación personal en la toma de decisiones de la institución. Finalmente se

encuentra la dimensión de relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa”²⁵.

4.6.4 EGRESADOS E IMPACTO SOBRE EL MEDIO

Desde los requerimientos del CNA (Consejo Nacional de Acreditación), acerca del impacto de los egresados sobre los medios académico y social, es pertinente para la presente investigación ahondar en este tema.

Para efecto de lo anterior se toma en cuenta el siguiente Decreto:

“Decreto 272 de 1998 por el cual se establecen los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos de pregrado y postgrado, ofrecidos en Educación Superior y se hace énfasis en el artículo 3 del mismo, en donde señala que los programas académicos en educación tienen el compromiso con la sociedad de formar profesionales capaces de promover acciones formativas individuales y colectivas, de comprensión y acción ante la problemática educativa en la perspectiva del desarrollo integral humano sostenible”²⁶

“Comprender la problemática educativa significa nuevamente trascender el marco de los saberes particulares. Por ello, la misma norma propone fortalecer la capacidad de desarrollar y mantener una actitud de indagación que, enriquecida con teorías y modelos investigativos, permita la reflexión disciplinada de la práctica educativa y el avance del conocimiento pedagógico y didáctico. De aquí se desprende un lineamiento importante para las instituciones de formación de docentes: durante su formación, quienes se desempeñarán como educadores deben estar en contacto, no sólo con los saberes particulares ineludibles, si no con procesos de investigación educativa y pedagógica que les permitan analizar contextos y reconocer estrategias de indagación sistemática, apropiando los valores de la investigación: conocimiento del campo de trabajo, continuidad, crítica, rigor, compromiso con el problema, capacidad de construir equipo y de trabajar solidariamente.

²⁵ CI.VALDÉS VELOZ, Héctor, Op. Cit. Pág. 35-38

²⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 272 de 1998 y artículo 3 Cap. 1. Pág 1 [en línea]. <http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86202_archivo_pdf.pdf >[citado el 10 de Septiembre de 2009].

Teniendo en cuenta que la importancia de las investigaciones en educación, la evaluación de estándares hacia la acreditación y el impacto que sobre ello tienen los egresados, se proponen las siguientes características:

Impacto de los egresados en el medio social y académico, en el cual se presentan dos variables, la primera, que tiene que ver con la correspondencia entre la naturaleza del programa y la ubicación laboral de los egresados. Dicha variable incluye indicadores como: índice de ingreso de los egresados al mercado laboral e información verificable sobre la ubicación laboral de los mismos y su desempeño en relación con los fines del programa y de la institución, según el sector de actividad social y económica en la que se desenvuelven.

La segunda variable obedece a la participación efectiva de los egresados en comunidades académicas, asociaciones científicas y profesionales e impacto de los egresados en el medio. De esta variable emergen los siguiente indicadores: información verificable sobre la participación de los egresados en comunidades académicas, científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas en el ámbito nacional o internacional; otro de los indicadores se refiere a información verificable sobre el desempeño de los egresados en evaluaciones externas, posterior a este, habla de las publicaciones, distinciones y reconocimientos de los egresados en los sectores de la actividad académica y social en los cuales se desempeña; el último ítem plantea la apreciación de los empleadores sobre la pertinencia y la calidad de la formación de los egresados²⁷.

4.6.5 COMPETENCIAS LABORALES

Para abordar el concepto de competencias laborales es importante referirse al término de competencia como tal; el cual se refiere a “saber hacer en contexto. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y por tanto evaluables. Las competencias se

²⁷ GUZMAN OSPINA, Sol Viviana. Op. cit., Pág 51-52

visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de acción humana”²⁸.

A raíz de lo anteriormente mencionado es preciso resaltar que las competencias involucran diversas capacidades, habilidades y fortalezas que al ser puestas en práctica, logran reflejar el sentido de las mismas. Desde esta óptica el Ministerio de Educación Nacional precisa que:

“Estas obligan al sujeto a actuar de manera integral frente a situaciones problema, las cuales conjugan conceptos, procedimientos, heurísticas, actitudes y valores en actuaciones propias de un saber profesional”²⁹. Ascofade (Asociación Colombiana de Facultades de Educación), “propone seis saberes específicos en la formación de un docente competente, tales como: saber que es, como se procesa y para que el énfasis de lo que se enseña; saber enseñar, saber organizar y desarrollar ambientes de aprendizaje (lo institucional); saber evaluar, saber proponer, desarrollar, sistematizar y evaluar proyectos educativos de aula y finalmente saber articular la práctica pedagógica a los contextos”³⁰.

Teniendo claro el concepto de competencias, se da paso a las competencias laborales en particular, las cuales se definen como: capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales, usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

²⁸ ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ. Secretaría de Educación (1999). Evaluación de Competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá. Secretaría de Educación de Bogotá. Pág 6

²⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Altablero No 35: La Formación Inicial. ECAES y competencias básicas para maestros. [en línea]. Colombia. Julio 2005. < <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-89940.html>> [citado el 10 de Septiembre de 2009].

³⁰ ASCOFADE (Asociación Colombiana de Facultades de Educación). Marco de la Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Ciencias Naturales. [en línea]. <http://web2.icfes.gov.co/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=726> [citado el 10 de Septiembre de 2009]. Pág 13-14

Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que estos deben alcanzar en el espacio laboral. Además se constituyen una pieza central de un enfoque integral de formación, que desde su diseño y operación conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.

De lo anterior se deduce que las competencias en el ámbito de la docencia, se asocian con la responsabilidad social de educar, la formación integral de los hombres y las mujeres con la praxis adecuada de las ciencias de la educación.

Según Miguel Ángel Maldonado, “la formación profesional, constituye un proceso educativo, teórico práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.”³¹.

Por lo tanto es necesario hacer énfasis en la formación docente como principio fundamental para el progreso de un país; la cual incluye componentes primordiales como: componente de cultura (relación con los elementos que ofrece la sociedad al educando); componente filosófico (principio de hombre que debe formar para una sociedad en constante cambio); componente tecnológico (uso de tecnología en el aula); componente pedagógico y didáctico (saber y saber-hacer teórico-práctico); componente de planeación educativa (pretensiones acerca de la formación) y finalmente el componente de evaluación; este último analizado en profundidad ya que este es un aspecto importante dentro de la presente investigación.

Por consiguiente, dicho componente indica que el docente requiere ser evaluado para que se haga un reconocimiento de las competencias que posee, estableciendo de esta manera los diferentes dominios que debe tener el mismo para ser idóneo en su función social. A la vez se considera fundamental que el docente realice una reflexión constante sobre su práctica educativa en función de la identificación de las

³¹ MALDONADO, Miguel Ángel, Las Competencias una Opción de Vida, Metodología para el Diseño Curricular, Ecoe ediciones, Bogotá 13 de Enero 2005. Pág 32

falencias que propicien la búsqueda de estrategias de mejoramiento y el reconocimiento de habilidades, que por medio de la socialización harán más productiva, tanto su labor como la labor de otros docentes.

El docente, al ser evaluado, tomará conciencia de la importancia de este proceso para la identificación de habilidades y dificultades que pueden manifestarse, para que por medio de esta reflexión tenga las bases para realizar una evaluación formativa a sus estudiantes, no en función de etiquetarles, si no más bien en el desarrollo de competencias que le sean útiles para la vida.

En conclusión, se evidencia la profunda necesidad de docentes capacitados para reconocer lo que debe saber y hacer frente a la exigencia de un país en proceso de transformación caracterizado por la violencia, la búsqueda de identidad social, las diferencias étnicas, sociales, políticas y económicas.

Según Fernando Romero las competencias “no son ni una teoría del aprendizaje, ni una teoría de la instrucción, si no un aspecto parcial del diseño instructivo o formación, de carácter prescriptivo, en el cual se revela la relación entre lo que se aprende y su posterior aplicación en un ámbito laboral, es decir, el ámbito de la ejecución”³².

De acuerdo a lo anterior, el autor explica la metodología TUNING “como el conjunto de competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje, dichas competencias son las competencias generales específicas.

El proyecto TUNING maneja 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

³² CD. ROMERO, Loiza Fernando. Límites y significaciones del enfoque de competencias en la educación superior. Un estudio exploratorio de desempeño en la Licenciatura Pedagogía Infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira. 2006.

competencias generales consideradas importantes por grupos sociales como los empleadores y los graduados, para cualquier grado relacionado con la capacidad de leer, analizar y sintetizar”³³.

4.6.6 PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO EN MÚSICA

“El egresado de la Escuela de Música de la Universidad Tecnológica de Pereira tiene una formación integral, que le permite desempeñar con éxito su profesión y liderar procesos de desarrollo musical a nivel institucional y comunitario.

La Escuela de Música se propone, ante todo, formar al Pedagogo musical como ser integral, para que preste servicio al desarrollo musical y social; contribuya en el proceso de modernización y equidad de la sociedad con calidad y excelencia, y desarrolle instituciones musicales inteligentes para lograr un desarrollo armónico.

El egresado se caracteriza por ser:

- ✓ Un conocedor y estudioso de la música y del contexto socio-cultural.

- ✓ Agente de cambio y promotor de innovaciones.

- ✓ Líder comunitario y realizador de trabajo social con compromiso, etnicidad, espiritualidad y respeto por lo que hace.

- ✓ Planificador e implementador de investigaciones sociales y musicales.

El egresado tiene competencias disciplinarias, interdisciplinarias, investigativas, sociales y comunicativas que lo habilitan para desempeñarse como: docente, investigador, instrumentista, arreglista y/o compositor, integrante de agrupaciones musicales y coordinador cultural. Es decir, está en capacidad de:

³³ LARRAÍN U, Ana María. Formación Universitaria por Competencias. [en línea]. <http://www.uis.edu.co/portal/doc_interes/documentos/Formacion_por_Competencias_Larrain.pdf> [citado el 10 de Septiembre de 2009]. Pág 8-9

- ✓ Ejercer con idoneidad el campo de la pedagogía musical.
- ✓ Asumir con capacidad creativa, crítica e investigativa, el trabajo musical.
- ✓ Fomentar la conciencia social, cultural y Humanista, mediante el ejercicio de la docencia.
- ✓ Interpretar las políticas que el sistema educativo determine en el campo musical.
- ✓ Responder a las necesidades musicales básicas del medio a nivel académico, cultural y artístico.

4.6.7 PERFIL OCUPACIONAL DEL LICENCIADO EN MÚSICA

- ✓ La Licenciatura en Música se propone formar un profesional para desempeñarse como:
 - ✓ Docente en el área específica musical a nivel académico y artístico, con formación básica.
 - ✓ Instrumentista con un nivel de formación básica, para conformar agrupaciones musicales en sus diferentes géneros y a la vez continuar estudios superiores, a nivel de especialización en una de las diferentes líneas de enfatización instrumental.
 - ✓ Diseñador y evaluador de programas en educación musical.
 - ✓ Coordinador cultural de actividades artístico-culturales, proyectadas a la comunidad.
 - ✓ Investigador en el campo musical a nivel pedagógico, socio-cultural o artístico.

- ✓ Arreglista o compositor en el campo didáctico-pedagógico musical.

- ✓ Integrante o Director de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo con sus capacidades específicas”³⁴.

³⁴ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Perfil Profesional y Ocupacional del Licenciado en Música. [en línea]. <<http://www.utp.edu.co/programas/index.php?id=01>> [citado el 10 de Septiembre de 2009].

5 ASPECTOS METODOLOGICOS

Unidad de análisis: La población sobre la cual se hizo la investigación, fueron los egresados y egresadas del Programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira, correspondiente a las cohortes de los años 2000 al 2008.

Población:

- ✓ Egresados del Programa de Licenciatura de Música de la Universidad Tecnológica de Pereira desde el año 2000 al 2009.
- ✓ Para la realización del estudio se considero un censo, debido a que el número de egresados no es muy grande; en este caso 76 profesionales

5.1 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- **Información primaria:**

Se aplicaron 4 instrumentos de seguimiento, diseñados por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación, los cuales consisten en encuestas que permiten identificar diferentes aspectos de la trayectoria ocupacional del egresado, sin embargo la Universidad Tecnológica de Pereira, incluyó además variables de interés institucional.

Estas encuestas, son aplicadas teniendo en cuenta el tiempo de egreso del profesional del 2000 al 2008.

Estos instrumentos de seguimiento, han sido diseñados bajo la estructura de preguntas cerradas, donde el encuestado elige entre las opciones preestablecidas, con excepción que se incluyen algunas veces, 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 sigue 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.

Los instrumentos de seguimiento se encuentran divididos en 7 secciones, así:

- ✓ Datos del graduado: Datos fundamentales para el contacto continuo con el graduado.
- ✓ Parte A, Información personal y familiar: Descripción de características personales del egresado e identificación de nivel de escolaridad de los progenitores.
- ✓ Parte B. Historia Académica y financiación: Información acerca de intereses académicos previos a la vinculación universitaria e identificación de financiación de la carrera de pregrado.
- ✓ Parte C. Competencias: Evaluación de las capacidades relacionadas con el ser y el hacer que deben ser desarrolladas por las personas a través de su trayectoria académica.
- ✓ Parte D. Plan de Vida: Estudios Posteriores: Determinación de educación complementaria y postgraduada realizada y e interés por realizar, estudios de mercados académicamente potenciales.

- ✓ Parte E. Situación Laboral: Análisis de la estructura ocupacional como primera y básica dimensión de la profesión.
- ✓ Parte F. Nivel de Identidad con la institución de Educación Superior: Permite conocer la relación filial de los graduados con la institución y su percepción frente a la calidad de la formación académica y la posibilidad de retorno si la institución ofertará formación académica que le interese.
- ✓ Parte G. Satisfacción con los recursos ofrecidos por la institución y otros: En ésta sección se articulan los temas que tienen estrecha relación con procesos de autoevaluación y acreditación.
- ✓ Parte E, Datos para el seguimiento a graduados: Diligenciamiento de datos de familiares y amigos que faciliten el contacto con el graduado.

Básicamente, para esta investigación, utilizamos la información que se recopila en la sección C de la encuesta, que corresponde a “competencias”, mediante esta información identificamos el nivel de satisfacción de los graduados con relación a la formación de las competencias generales, generales laborales y las competencias específicas del programa.

Por otro lado, se aplicaron encuestas a Empleadores (11): (Directivos de Instituciones Educativas) con el fin de conocer la percepción que tienen sobre el desempeño de los egresados; particularmente, estas encuestas evalúan el nivel de importancia y de desarrollo que tienen las competencias específicas bajo las cuales fueron formados los Licenciados en Música.

- ✓ **Grupo Focal** : Profesores de Planta y Cátedra (6), pertenecientes al programa de Licenciatura en Música
- ✓ **Empleadores:** Aplicación de 11 encuestas

- ✓ **Entrevista** : Se realizó una entrevista con la Directora del Programa de Licenciatura en Música

- **Información secundaria:**
 - ✓ Listado de egresados desde el año 2000 hasta el año 2008, proporcionada por la Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira ASEUTP, fuente Registro y Control Académico.

 - ✓ Proyecto Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira. Oficina de Planeación UTP.

- **Grupos Focales:** Grupo de 6 docentes, en el cual participaron profesores de planta y de cátedra del programa de Licenciatura en Música, (ver anexo 2: cuestionario aplicado al grupo focal). Igualmente se realizaron visitas a 11 instituciones con el objetivo de aplicar el instrumento (encuesta) al empleador respectivo.

5.2 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO E INFORMACIÓN RECOPIADA

Inicialmente se validaron telefónicamente los datos de contacto de los egresados, los cuales habían sido obtenidos a través de la Escuela de Música y el Observatorio de Egresados, así mismo se les preguntó acerca de su vinculación laboral, esto con el fin de obtener la información del sitio donde trabajan y así posteriormente entrevistar a los empleadores.

Se realizó un contacto con la secretaria municipal y departamental de Educación de Dosquebradas y Pereira y mediante un acuerdo, fue posible acceder a las bases de

datos para obtener información de los Licenciados en Música que se encuentran vinculados a las instituciones educativas de la región.

Luego de realizar este filtro y tener una información más consistente, acerca de la ubicación de los egresados y su vinculación laboral, se contactaron los directores de las instituciones y se concretaron citas para el diligenciamiento de la encuesta a empleadores. Después de haber recibido las encuestas se realizó la tabulación de los datos obtenidos.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS VISITADAS:

No	Nombre de la Institución	
1	Hogar el Amparo	Santa Rosa de Cabal
2	Colegio Santa Maria Goretti	Santa Rosa de Cabal
3	Colegio Labouré	Santa Rosa de Cabal
4	Comfamiliar Risaralda	Pereira
5	Compartir las Brisas	Pereira
6	Fundación Vuelta Canela	Pereira
7	Colegio la Enseñanza	Pereira
8	Academia Musical Beethoven	Pereira
9	Instituto de Cultura de Pereira	Pereira
10	Colegio Pedro A. Morales	Cartago
11	Colegio Mundo Nuevo	Pereira

Número de egresados encuestados: 38

5.3 DESCRIPCIÓN DE METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

La metodología se basa en el análisis cualitativo y cuantitativo de carácter descriptivo, de la información recopilada mediante la aplicación de la encuesta de seguimiento a egresados y a empleadores.

Respecto a la encuesta de empleadores, se realizaron análisis de dependencia e independencia entre las variables cualitativas (las competencias), para este caso se utilizó una función de probabilidad denominada “chi cuadrado”, 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. Para la aplicación de esta prueba es necesario utilizar el programa Statistical Package Social Science (SPSS).

Aspectos a tener en cuenta:

- ✓ 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.

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 antes mencionado. Si las variables son independientes se termina el proceso y se concluye el carácter de independencia. En caso contrario, se continúa con el siguiente paso llamado ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA, el cual pretende establecer donde se presenta la relación o dependencia.

La información que se analizará, fue recolectada por medio de la encuesta de empleadores que se aplicó en las Empresas donde laboran los egresados del programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira y que

fueron contactados. En este instrumento se evaluaban 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 11 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 pretende evaluar la importancia que tienen estas competencias para la institución (ver anexo 1).

En el bloque de **COMPETENCIAS DEL EGRESADO DE LIC. EN MÚSICA 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 busca evaluar que tan desarrolladas están las competencias en los egresados.

De esta manera se quiere realizar un análisis 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.

A continuación se muestran los resultados obtenidos con éste método: Inicialmente se muestran las competencias que arrojaron independencia entre ellas tanto para las competencias generales como específicas y posteriormente las competencias que indicaron tener dependencia.

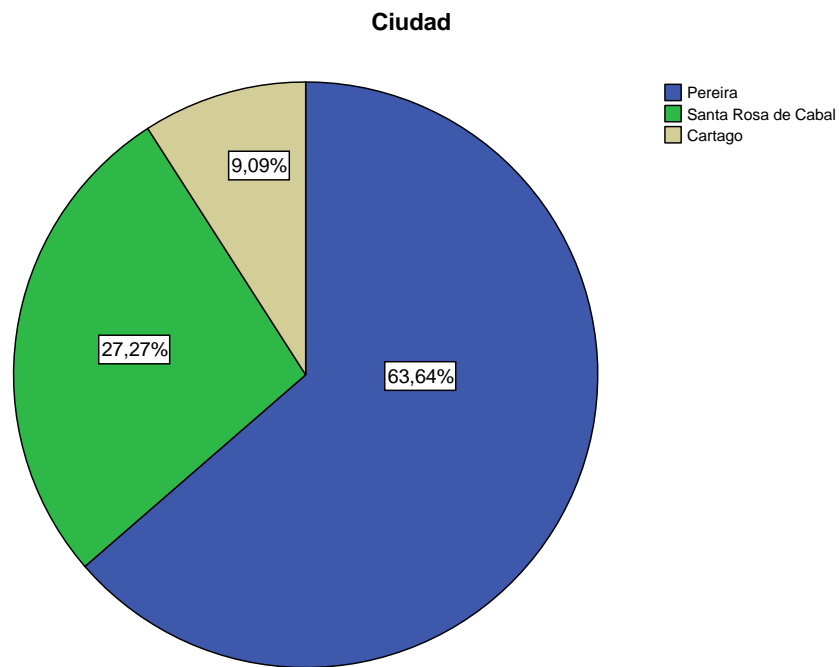
Por otro lado respecto a la encuesta aplicada a egresados, para este caso solo se analizaron los resultados obtenidos acerca de la calificación de las competencias generales, laborales generales y específicas.

6 RESULTADOS

6.1 ANÁLISIS RESULTADOS DE ENCUESTAS

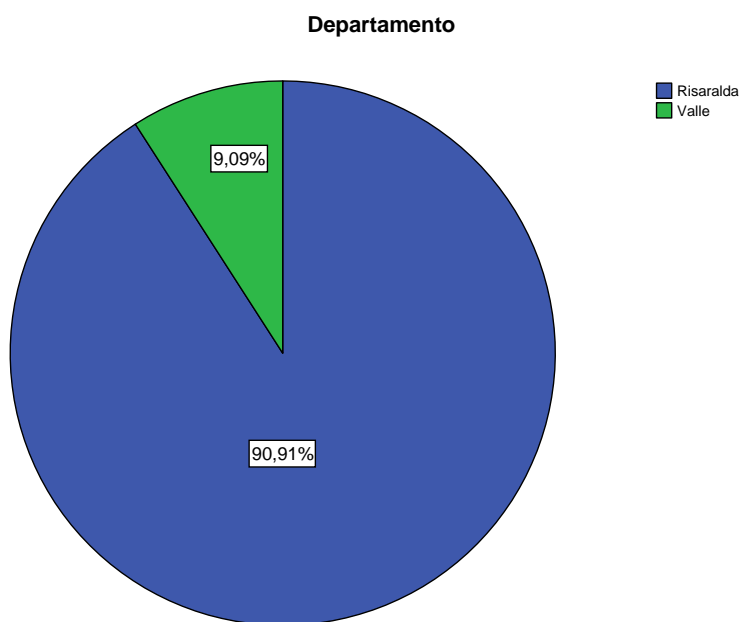
Análisis Cuantitativo: Encuesta a empleadores

- Ciudad



El 63.64% de las Instituciones donde se encuentran laborando los egresados encuestados del programa de Licenciatura en Música están ubicadas en la ciudad de Pereira, un 27,27% en el municipio de Santa Rosa de Cabal y un 9,09% en el municipio de Cartago.

- **Departamento**



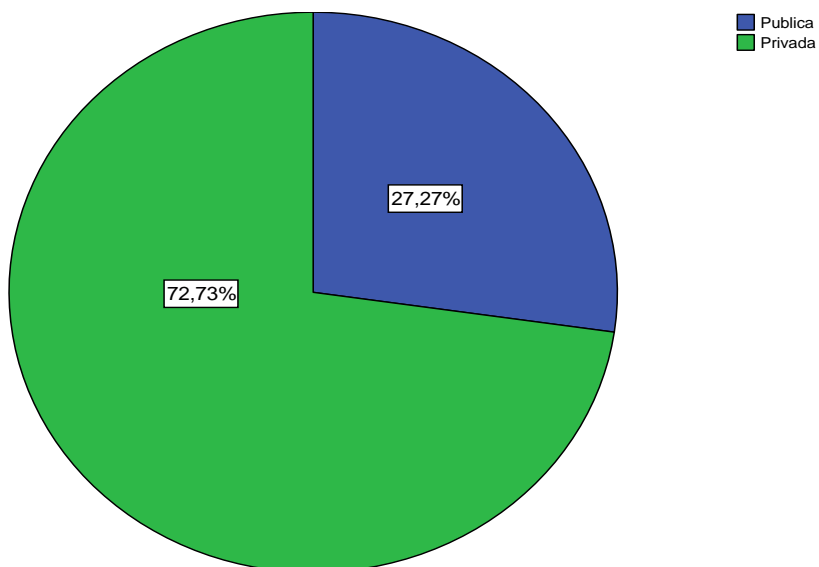
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Risaralda	10	90,9
	Valle	1	9,1
	Total	11	100,0

El 90,91% de las empresas donde trabajan los egresados encuestados del Programa de licenciatura en música de la Universidad Tecnológica de Pereira se encuentran ubicadas en el Departamento del Risaralda y el 9,09% se encuentran ubicadas en el Departamento del Valle.

- **Tipo de institución0020**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Publica	3	27,3
	Privada	8	72,7
	Total	11	100,0

Tipo de institución



El 72,73% de los egresados del Programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira, se encuentran laborando en instituciones privadas, un 27,27% en instituciones públicas.

- Análisis de dependencia e independencia de variables- encuesta a empleadores
- Competencias generales independientes

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS, las competencias generales 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.

***Competencia General _ asumir valores y principios éticos.**

Recuento

		Competencia General_Asumir valores y principios éticos			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	Medio
Competencia General_Asumir valores y principios éticos	importante	0	1	1	2
	muy importante	1	0	7	8
Total		1	1	8	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,531(a)	2	,104
Razón de verosimilitudes	3,980	2	,137
Asociación lineal por lineal	,220	1	,639
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.104 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

- Competencia General _ manejar un segundo idioma.
- recuento

		Competencia General_Manejar un segundo idioma					Total
		Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto	Bajo
Competencia General_Manejar un segundo idioma	medianamente importante	0	1	0	1	1	3
	importante	1	1	1	2	0	5
	muy importante	0	0	1	0	0	1
Total		1	2	2	3	1	9

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000(a)	8	,537
Razón de verosimilitudes	7,500	8	,484
Asociación lineal por lineal	,552	1	,458
N de casos válidos	9		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.537 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

1. *Competencia General_ Generar nuevas ideas y ser creativo.

Recuento

		Competencia General_ Generar nuevas ideas y ser creativo				Total
		Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_ Generar nuevas ideas y ser creativo	importante	0	0	1	2	3
	muy importante	1	1	1	3	6
Total		1	1	2	5	9

• **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,350(a)	3	,717
Razón de verosimilitudes	1,955	3	,582
Asociación lineal por lineal	,744	1	,388
N de casos válidos	9		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.0717 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General_ Tener liderazgo y adaptarse a cambios.**

Recuento

		Competencia General_ Tener liderazgo y adaptarse a cambios				Total
		Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_ Tener liderazgo y adaptarse a cambios	importante	0	0	1	1	2
	muy importante	1	1	1	4	7
Total		1	1	2	5	9

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,479(a)	3	,687
Razón de verosimilitudes	1,758	3	,624
Asociación lineal por lineal	,166	1	,684
N de casos válidos	9		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.687 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General _ identificar plantear y solucionar problemas.**

Recuento

		Competencia General_Identificar plantear y solucionar problemas			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_Identificar plantear y solucionar problemas	importante	1	1	2	4
	muy importante	2	0	4	6
Total		3	1	6	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,667(a)	2	,435
Razón de verosimilitudes	2,003	2	,367
Asociación lineal por lineal	,019	1	,892
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.435 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General_ Trabajar bajo presión**

Recuento

		Competencia General_ Trabajar bajo presión				Total
		Bajo	Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_ Trabajar bajo presión	medianamente importante	0	1	0	0	1
	importante	0	1	0	0	1
	muy importante	1	0	1	3	5
Total		1	2	1	3	7

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000(a)	6	,321
Razón de verosimilitudes	8,376	6	,212
Asociación lineal por lineal	,552	1	,457
N de casos válidos	7		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.321 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General _ comunicarse adecuadamente por escrito.**

Recuento

		Competencia General_Comunicarse adecuadamente por escrito			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_Comunicarse adecuadamente por escrito	medianamente importante	0	1	0	1
	importante	0	2	0	2
	muy importante	1	2	4	7
Total		1	5	4	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,286(a)	4	,369
Razón de verosimilitudes	5,487	4	,241
Asociación lineal por lineal	,718	1	,397
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.369 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General _ comunicarse oralmente con claridad.**

Recuento

		Competencia General_Comunicarse oralmente con claridad			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_Comunicarse oralmente con claridad	importante	0	1	1	2
	muy importante	1	1	6	8
Total		1	2	7	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,518(a)	2	,468
Razón de verosimilitudes	1,494	2	,474
Asociación lineal por lineal	,051	1	,821
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.468 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General _ aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales.**

Advertencia

No se calculará ninguna medida de asociación para la tabla de contingencia de Competencia General_Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales * Competencia General_Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales. Al menos una variable de cada tabla de 2 vías sobre las que se calculan las medidas de asociación es una constante.

Recuento

		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	muy importante	1	4	4	9
Total		1	4	4	9

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	.(a)
N de casos válidos	9

Respecto de esta competencia el programa no arrojó ningún estadístico, porque la Competencia General_Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales es una constante (La única opción contestada en importancia para la institución fue muy importante, esto es, la opción No 5), por lo cual no se muestra el nivel de dependencia

*** Competencia General_ Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva.**

Recuento

		Competencia General_ Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva			Total
		Medio Bajo	Medio Alto	Alto	Medio Bajo
Competencia General_ Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	importante	0	1	1	2
	muy importante	1	2	4	7
Total		1	3	5	9

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,514(a)	2	,773
Razón de verosimilitudes	,712	2	,701
Asociación lineal por lineal	,071	1	,789
N de casos válidos	9		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.773 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

*Competencia General_ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional.

Recuento

		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	medianament e importante	0	1	0	0	1
	importante	0	0	2	2	4
	muy importante	1	1	0	2	4
Total		1	2	2	4	9

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,875(a)	6	,247
Razón de verosimilitudes	9,052	6	,171
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
N de casos válidos	9		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.247 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General_ Asumir responsabilidades y tomar decisiones.**

Recuento

		Competencia General_ Asumir responsabilidades y tomar decisiones				Total
		Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_ Asumir responsabilidades y tomar decisiones	importante	0	0	1	1	2
	muy importante	1	1	3	3	8
Total		1	1	4	4	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,625(a)	3	,891
Razón de verosimilitudes	1,011	3	,799
Asociación lineal por lineal	,404	1	,525
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.891 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General_ Buscar analizar, administrar y compartir información.**

Recuento

		Competencia General_ Buscar analizar, administrar y compartir información			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_ Buscar analizar, administrar y compartir información	importante	0	1	3	4
	muy importante	2	1	3	6
Total		2	2	6	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,667(a)	2	,435
Razón de verosimilitudes	2,370	2	,306
Asociación lineal por lineal	1,148	1	,284
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.435 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

*Competencia General_ Tener disposición para el aprendizaje continuo.

Recuento

		Competencia General_ Tener disposición para el aprendizaje continuo			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_ Tener disposición para el aprendizaje continuo	medianamente importante	1	0	0	1
	importante	0	0	2	2
	muy importante	2	1	4	7
Total		3	1	6	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,810(a)	4	,432
Razón de verosimilitudes	4,579	4	,333
Asociación lineal por lineal	,364	1	,546
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.432 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia General_ Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno.**

Recuento

		Competencia General_ Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_ Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno	importante	0	1	0	1
	muy importante	1	1	7	9
Total		1	2	7	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,444(a)	2	,108
Razón de verosimilitudes	3,729	2	,155
Asociación lineal por lineal	,818	1	,366
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.108 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

- **Competencias Específicas Independientes**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS, las competencias 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.

***Tabla de contingencia Competencia específica _ crear y recrear el conocimiento musical.**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,889(b)	1	,346		
Corrección por continuidad(a)	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,818	1	,366		
Estadístico exacto de Fisher				,464	,464
Asociación lineal por lineal	,778	1	,378		
N de casos válidos	8				

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.346 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia específica _ diseñar y evaluar programas en educación musical.**

Recuento

		Competencia específica_Diseñar y evaluar programas en educación musical		Total
		Medio	Alto	Medio
Competencia específica_Diseñar y evaluar programas en educación musical	medianamente importante	1	0	1
	importante	0	1	1
	muy importante	1	4	5
Total		2	5	7

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,080(a)	2	,214
Razón de verosimilitudes	3,372	2	,185
Asociación lineal por lineal	1,477	1	,224
N de casos válidos	7		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.214 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia específica_ Realizar investigaciones en el campo musical en interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico.**

		Competencia específica_ Realizar investigaciones en el campo musical en interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	Medio
Competencia específica_ Realizar investigaciones en el campo musical en interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico	poco importante	0	0	1	1
	medianamente importante	0	0	1	1
	importante	0	1	0	1
	muy importante	1	0	3	4
Total		1	1	5	7

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,700(a)	6	,261
Razón de verosimilitudes	6,650	6	,354
Asociación lineal por lineal	,450	1	,502
N de casos válidos	7		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.432 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia específica _ difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal.**

Recuento

		Competencia específica_Difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal		Total
		Medio Alto	Alto	Medio Alto
Competencia específica_Difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal	importante	0	1	1
	muy importante	2	2	4
Total		2	3	5

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,833(b)	1	,361		
Corrección por continuidad(a)	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	1,185	1	,276		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,600
Asociación lineal por lineal	,667	1	,414		
N de casos válidos	5				

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.432 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia especifica_ Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica.**

Recuento

		Competencia especifica_ Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica		Total
		Medio Alto	Alto	Medio Alto
Competencia especifica_ Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica	importante	1	4	5
	muy importante	0	3	3
Total		1	7	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilater al)
Chi-cuadrado de Pearson	,686(b)	1	,408		
Corrección por continuidad(a)	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	1,024	1	,312		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,625
Asociación lineal por lineal	,600	1	,439		
N de casos válidos	8				

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.408 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia específica_ Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades de acuerdo con sus capacidades específicas.**

Recuento

		Competencia específica_ Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades de acuerdo con sus capacidades específicas			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	Medio
Competencia específica_ Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades de acuerdo con sus capacidades específicas	medianamente importante	1	0	2	3
	importante	0	3	1	4
	muy importante	0	0	1	1
Total		1	3	4	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,833(a)	4	,212
Razón de verosimilitudes	7,271	4	,122
Asociación lineal por lineal	,290	1	,590
N de casos válidos	8		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.432 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia específica _ desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral.**

Recuento

		Competencia específica_Desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	Medio
Competencia específica_Desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral	importante	0	1	1	2
	muy importante	1	0	5	6
Total		1	1	6	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,556(a)	2	,169
Razón de verosimilitudes	3,591	2	,166
Asociación lineal por lineal	,075	1	,784
N de casos válidos	8		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.169 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia específica _ ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa.**

Advertencia

No se calculará ninguna medida de asociación para la tabla de contingencia de Competencia específica_Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa * Competencia específica_Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa. Al menos una variable de cada tabla de 2 vías sobre las que se calculan las medidas de asociación es una constante.

Recuento

		Competencia específica_Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa	Total
		Alto	Alto
Competencia específica_Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa	importante	1	1
	muy importante	7	7
Total		8	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	.(a)
N de casos válidos	8

Respecto de esta competencia el programa no arrojó ningún estadístico, porque la Competencia específica_Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa es una constante (La única opción contestada en nivel de desarrollo en el egresado fue alto, esto es, la opción No 4), por lo cual no se muestra el nivel de dependencia.

***Competencia específica _ desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical.**

Recuento

		Competencia específica_Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	Medio
Competencia específica_Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical	importante	0	4	1	5
	muy importante	1	0	2	3
Total		1	4	3	8

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,156(a)	2	,076
Razón de verosimilitudes	6,766	2	,034
Asociación lineal por lineal	,067	1	,796
N de casos válidos	8		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.076 el cual es superior a 0.05, por lo cual se mantiene la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son independientes entre sí.

***Competencia específica _ administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural.**

Advertencia

No se calculará ninguna medida de asociación para la tabla de contingencia de Competencia específica_Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural * Competencia específica_Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural. Al menos una variable de cada tabla de 2 vías sobre las que se calculan las medidas de asociación es una constante.

Recuento

		Competencia específica_Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	Medio
Competencia específica _ administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural	muy importante	1	1	5	7
Total		1	1	5	7

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor
Chi-cuadrado de Pearson	.(a)
N de casos válidos	7

Respecto de esta competencia el programa no arrojó ningún estadístico, porque la Competencia específica: Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural, es una constante (La única opción contestada en importancia para la institución fue muy importante, esto es, la opción No 5), por lo cual no se muestra el nivel de dependencia

- **Competencia general dependiente.**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa SPSS, la competencia general que se describe a continuación es dependiente, esto es que existe una relación entre el grado de importancia para empleadores y el nivel de desarrollo en los egresados.

- **Competencia General _ asumir y promover una cultura de convivencia.**

Recuento

		Competencia General_Asumir y promover una cultura de convivencia			Total
		Medio	Medio Alto	Alto	
Competencia General_Asumir y promover una cultura de convivencia	importante	0	3	1	4
	muy importante	1	0	5	6
Total		1	3	6	10

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,528(a)	2	,038
Razón de verosimilitudes	8,053	2	,018
Asociación lineal por lineal	,833	1	,361
N de casos válidos	10		

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.038 el cual es inferior a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son dependientes entre sí.

A continuación se realiza el análisis de correspondencia para determinar en qué opciones se encuentra la relación.

Correspondencias

Advertencia

El número de dimensiones se ha reducido a 1 porque algunos valores propios son aproximadamente iguales a cero.
Se ha ajustado a 1 la dimensión máxima que se debe utilizar para trazar los gráficos porque la dimensión del problema es inferior al número especificado en el subcomando PLOT.
PLOT = RPOINTS, CPOINTS, o BILOT no se dibujará porque sólo hay una dimensión de gráfico. Por el contrario, sí es posible dibujar PLOT = TRROWS o TRCOLUMNS.

Tabla de correspondencias

Competencia General_Asumir y promover una cultura de convivencia	Competencia General_Asumir y promover una cultura de convivencia					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	0	0	0	0
importante	0	0	0	3	1	4
muy importante	0	0	1	0	5	6
Margen activo	0	0	1	3	6	10

Examen de los puntos de fila

Competencia General_ Asumir y promover una cultura de convivencia	Masa	Puntuación en la dimensión	Inercia	Contribución		
		1		De los puntos a la inercia de la dimensión	De la dimensión a la inercia del punto	
				1	1	Total
nada importante	,000
poco importante	,000
medianamente importante	,000
importante	,400	1,101	,392	,600	1,000	1,000
muy importante	,600	-,734	,261	,400	1,000	1,000
Total activo	1,000		,653	1,000		

a. Normalización Simétrica

Examen de los puntos columna

Competencia General_ Asumir y promover una cultura de convivencia	Masa	Puntuación en la dimensión	Inercia	Contribución		
		1		De los puntos a la inercia de la dimensión	De la dimensión a la inercia del punto	
				1	1	Total
Bajo	,000
Medio Bajo	,000
Medio	,100	-,908	,067	,102	1,000	1,000
Medio Alto	,300	1,363	,450	,689	1,000	1,000
Alto	,600	-,530	,136	,209	1,000	1,000
Total activo	1,000		,653	1,000		

a. Normalización Simétrica

El programa no muestra la gráfica para visualizar las relaciones porque algunos valores son iguales a cero; sin embargo al observar las opciones de respuesta se puede observar que:

En el nivel de desarrollo de ésta competencia en los egresados las opciones de respuesta fueron medio, medio alto y alto. El nivel de calificación obtenida en importancia para la institución es importante y muy importante, con lo cual se puede concluir que la competencia Asumir y promover una cultura de convivencia tiene un carácter de importancia relevante para los empleadores y se encuentra desarrollada en los egresados, lo que indica que el programa está formando profesionales con habilidades en este aspecto.

- **Competencia Específica Dependiente**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el programa spss, la competencia específica que se describe a continuación es dependiente, esto es que existe una relación entre el grado de importancia para empleadores y el nivel de desarrollo en los egresados.

***Competencia especifica_ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno.**

Recuento

Competencia especifica_ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno		Total		
		Medio Alto	Alto	Medio Alto
Competencia especifica_ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno	medianamente importante	1	0	1
	muy importante	0	6	6
Total		1	6	7

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,000(b)	1	,008		
Corrección por continuidad(a)	1,215	1	,270		
Razón de verosimilitudes	5,742	1	,017		
Estadístico exacto de Fisher				,143	,143
Asociación lineal por lineal	6,000	1	,014		
N de casos válidos	7				

En la tabla se observa que la prueba de chi-cuadrado arrojó en el nivel de significancia asintótica un valor de 0.008 el cual es inferior a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, las competencias analizadas son dependientes entre sí.

A continuación se realiza el análisis de correspondencia para determinar en qué opciones se encuentra la relación.

Correspondencias

Advertencia

El número de dimensiones se ha reducido a 1 porque algunos valores propios son aproximadamente iguales a cero.
Se ha ajustado a 1 la dimensión máxima que se debe utilizar para trazar los gráficos porque la dimensión del problema es inferior al número especificado en el subcomando PLOT.
PLOT = RPOINTS, CPOINTS, o BIPLLOT no se dibujará porque sólo hay una dimensión de gráfico. Por el contrario, sí es posible dibujar PLOT = TRROWS o TRCOLUMNS.

Tabla de correspondencias

Competencia específica_ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno	Competencia específica_ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno					
	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	0	0	0	0
muy importante	0	0	0	0	6	6
Margen activo	0	0	0	1	6	7

Examen de los puntos de fila

Competencia específica_ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y	Masa	Puntuación en la dimensión	Inercia	Contribución		
		1		De los puntos a la inercia de la dimensión	De la dimensión a la inercia del punto	
				1	1	Total
nada importante	,000
poco importante	,000
medianamente importante	,143	-2,449	,857	,857	1,000	1,000
importante	,000
muy importante	,857	,408	,143	,143	1,000	1,000
Total activo	1,000		1,000	1,000		

a. Normalización Simétrica

Examen de los puntos columna

Competencia específica_ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y	Masa	Puntuación en la dimensión	Inercia	Contribución		
		1		De los puntos a la inercia de la dimensión	De la dimensión a la inercia del punto	
				1	1	Total
Bajo	,000
Medio Bajo	,000
Medio	,000
Medio Alto	,143	-2,449	,857	,857	1,000	1,000
Alto	,857	,408	,143	,143	1,000	1,000
Total activo	1,000		1,000	1,000		

a. Normalización Simétrica

El programa no muestra la gráfica para visualizar las relaciones porque algunos valores son iguales a cero; sin embargo al observar las opciones de respuesta se puede observar que:

El nivel de desarrollo de ésta competencia en los egresados de acuerdo a las opciones de respuesta fueron medio alto y alto. El nivel de calificación obtenida en importancia para la institución fue medianamente importante y muy importante, con lo cual se puede concluir que la competencia Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno tiene un carácter de importancia relevante para los empleadores y se encuentra desarrollada en los egresados, lo que indica que el programa está formando profesionales con habilidades en este aspecto.

Respecto al análisis de correspondencia, básicamente se extrajo la información acerca de las competencias generales y específicas de la formación profesional de los licenciados en Música.

7 CONCLUSIONES CON RESPECTO AL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

- **Conclusiones análisis cuantitativo:**

Conclusiones referidas al análisis de las competencias generales y específicas del programa de Licenciatura en Música desde el desempeño del graduado y el perfil profesional del mismo.

- Luego de analizar los datos con respecto al nivel de desempeño laboral de los graduados del programa, obtenidos a partir de la aplicación del instrumento a los empleadores encuestados, se puede apreciar que un 63,64% de los mismos, considera que el desempeño laboral de los graduados del programa de Licenciatura en Música es alto (muy bueno), el 27,2% considera que este desempeño laboral de los egresados es medio alto (bueno) y tan solo un 9,9% considera que su desempeño se encuentra dentro de un rango medio. Por consiguiente, 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 Música.
- Una vez aplicado el instrumento a los empleadores y analizados los datos, se puede estimar que 10 de los 11 empleadores encuestados, consideran que el perfil del egresado del programa de Licenciatura en Música es adecuado, para responder y satisfacer las exigencias y necesidades que demanda el mercado laboral en la actualidad.

Conclusiones referidas al análisis multivariado de las competencias generales y específicas del programa de Licenciatura en Música, desde el grado de importancia para el empleador y el nivel de desempeño del graduado:

- Después del análisis de la información recopilada a partir de los datos obtenidos por medio de los instrumentos aplicados a los empleadores de los egresados del programa de Licenciatura en Música, se hace evidente que los empleadores encuestados que manifiestan que la competencia:

Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno es de suma importancia para alcanzar los objetivos misionales de su institución; igualmente expresan que el nivel de desarrollo de los egresados con relación a esta competencia es alto, lo cual garantiza que la formación en esta competencia, si está respondiendo a las necesidades del entorno; en consecuencia hay una relación de correspondencia entre el nivel de desempeño del egresado en dicha competencia y el grado de importancia que tiene la misma para la institución.

- De igual manera, se evidencia una estrecha relación entre el grado de importancia para la institución y el nivel de desarrollo en los egresados de la competencia “Comunicarse oralmente con claridad”, esto significa que los empleadores encuestados, que manifiestan que esta competencia es muy importante para cumplir con los objetivos misionales de su institución, consideran también que el grado de desarrollo de dicha competencia en el egresado es alto; por tanto, es claro que la formación que han recibido los graduados en función de esta competencia, si responde a las necesidades del medio.
- Del mismo modo, se puede decir que se hace visible que los empleadores encuestados que manifiestan que las competencias:”, “Asumir y promover una cultura para la convivencia” y “Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno”, son muy importantes para cumplir con los objetivos misionales de su institución, también expresan que el nivel de

desarrollo de dichas competencias en el egresado es alto; lo cual garantiza que la formación que han recibido los egresados en estas competencias, es pertinente con las demandas sociales del medio en el que se desempeñan.

- De acuerdo al análisis cuantitativo que se realizó, no existe relación de dependencia entre las siguientes variables analizadas:

Competencias Generales:

- ✓ Asumir valores y principios éticos
- ✓ Manejar un segundo idioma
- ✓ Generar nuevas ideas y ser creativo
- ✓ Tener liderazgo y adaptarse a cambios
- ✓ Identificar plantear y solucionar problemas
- ✓ Comunicarse oralmente con claridad
- ✓ Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional
- ✓ Comunicarse adecuadamente por escrito
- ✓ Trabajar bajo presión
- ✓ Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva

- ✓ Asumir responsabilidades y tomar decisiones
- ✓ Buscar analizar, administrar y compartir información
- ✓ Tener disposición para el aprendizaje continuo
- ✓ Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno

Competencias específicas:

- ✓ Formular y ejecutar proyectos y /o programas para la infancia
- ✓ Crear y recrear el conocimiento musical
- ✓ Diseñar y evaluar programas en educación musical
- ✓ Difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal, contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica.
- ✓ Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades de acuerdo a sus capacidades específicas.
- ✓ Desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral.
- ✓ Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical

Conclusiones a partir de la comparación entre el grado de importancia para el empleador de las competencias generales y específicas del programa de Licenciatura en Música y el nivel de desarrollo de las mismas en los egresados del programa en cuestión:

- ✓ Con base en los análisis previos, realizados desde las competencias generales y de acuerdo al grado de importancia que estas representan para la institución y el nivel de desarrollo en los egresados de las competencias mencionadas, se puede afirmar que, así como para los empleadores la competencia “Comunicarse Oralmente con claridad”, es muy importante para alcanzar los objetivos misionales de las instituciones, también consideran que desde esta misma competencia los egresados del programa de Licenciatura en Música, cuentan con un nivel alto en el desarrollo de esta competencia.
- ✓ Teniendo en cuenta el resultado de los análisis realizados, desde las competencias específicas, con respecto al grado de importancia que estas representan para la institución y el nivel de desarrollo en los egresados de estas competencias, se puede afirmar que, así como para los empleadores la competencia dirigida a Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las líneas ofrecidas por el programa”, es de suma relevancia para alcanzar los objetivos misionales de la institución, también consideran que desde esta misma competencia los egresados del programa de Licenciatura en Música, cuentan con un nivel alto en el desarrollo de esta competencia.

Conclusiones a partir de la Comparación entre el nivel de satisfacción de la formación recibida en las competencias generales del programa de Licenciatura en Música de los egresados pertenecientes al primer año de grado y los pertenecientes al momento de grado:

- ✓ Teniendo en cuenta el análisis parcial con respecto al nivel de satisfacción de la formación en las competencias generales del programa de Licenciatura en Música en los graduados pertenecientes al momento de grado y primer año, se puede apreciar que el colectivo de graduados encuestados pertenecientes al momento de grado, aseguran estar satisfechos con la formación recibida en

las competencias generales ofrecidas por el programa. No obstante, se evidencia la insatisfacción de algunos de los egresados con la formación en la competencia “Identificar y utilizar símbolos para comunicarse”, “Habilidad que demuestran los egresados para formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno”, “Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario”, “Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica”, “Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa”, “ Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural”. Por otra parte, los graduados encuestados pertenecientes al primer año de egreso, coinciden con respecto al hecho de sentirse satisfechos con la formación en las competencias generales que brinda el programa de Licenciatura en Música.

- ✓ Sin embargo, algunos de los egresados encuestados, consideran sentirse insatisfechos con la formación recibida en la competencia general “Capacidad de abstracción, análisis y síntesis”.

- ✓ La realización de un análisis parcial entre el nivel de satisfacción de la formación en las competencias específicas del programa de Licenciatura en Pedagogía en Música, con respecto a los graduados pertenecientes al momento de grado y los graduados que pertenecen al primer año de egreso; se puede decir que estos, consideran estar satisfechos y muy satisfechos con la formación recibida en las competencias generales que ofrece el programa. Los egresados encuestados que corresponden al primer año de egreso manifiestan que la competencia con la cual se sienten mas satisfechos es la de “Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo a sus capacidades específicas”. En otro sentido, algunos de los egresados encuestados que pertenecen al momento de grado, manifiestan estar insatisfechos con la formación recibida en la competencia general “Identificar y utilizar símbolos para comunicarse”.

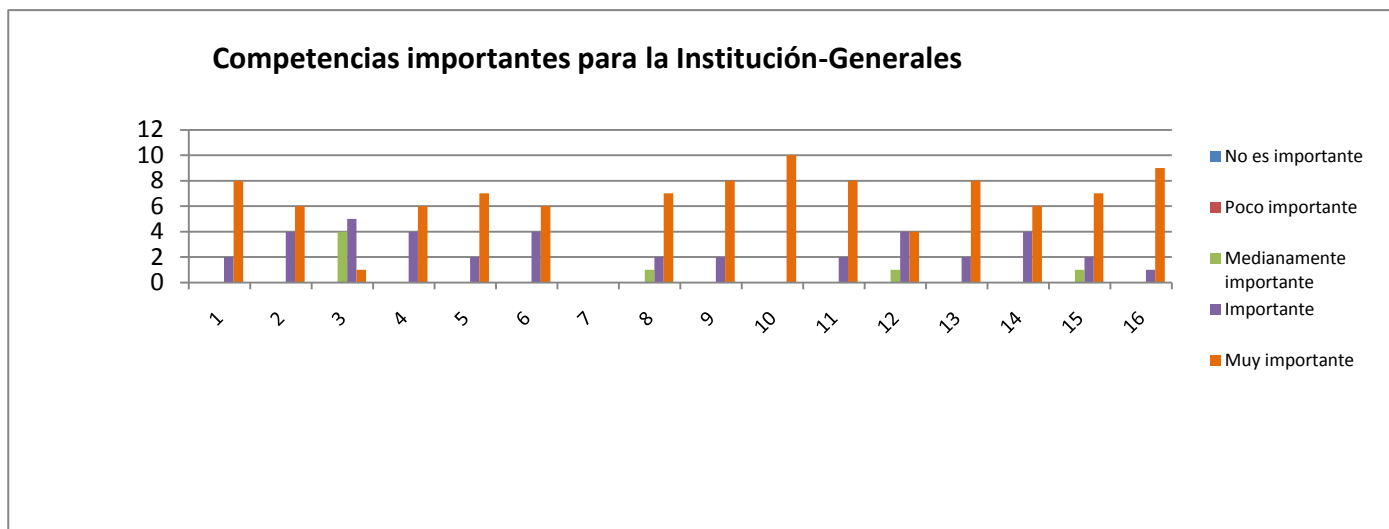
8 ANALISIS DE RESULTADOS

8.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE ENCUESTAS A EMPLEADORES

- Competencias Importantes para la Institución
- Competencias Generales

No .	COMPETENCIA GENERAL	No es importante	Poco importante	Medianamente importante	Importante	Muy importante
1	Asumir valores y principios éticos	0	0	0	2	8
2	Asumir y promover una cultura de convivencia	0	0	0	4	6
3	Manejar un segundo idioma	0	0	4	5	1
4	Generar nuevas ideas y ser creativo	0	0	0	4	6
5	Tener liderazgo y adaptarse a cambios	0	0	0	2	7
6	Identificar plantear y solucionar problemas	0	0	0	4	6
7	Trabajar bajo presión	0	0	0	0	0
8	Comunicarse adecuadamente por escrito	0	0	1	2	7
9	Comunicarse oralmente con claridad	0	0	0	2	8
10	Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	0	0	0	0	10

No.	COMPETENCIA GENERAL	No es importante	Poco importante	Medianamente importante	Importante	Muy importante
11	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	0	0	0	2	8
12	Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional	0	0	1	4	4
13	Asumir responsabilidades y tomar decisiones	0	0	0	2	8
14	Buscar, analizar, administrar y compartir información	0	0	0	4	6
15	Tener disposición para el aprendizaje continuo	0	0	1	2	7
16	Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno	0	0	0	1	9



Para los empleadores, las competencias generales, consideradas **muy importantes** para la institución y que permiten un adecuado desempeño laboral de los profesionales de Licenciatura en Música, en su orden son:

10: Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales.

16: Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno.

1: Asumir valores y principios éticos.

9: Comunicarse oralmente con claridad.

11: Planificar y usar el tiempo de manera efectiva.

13: Asumir responsabilidades y tomar decisiones.

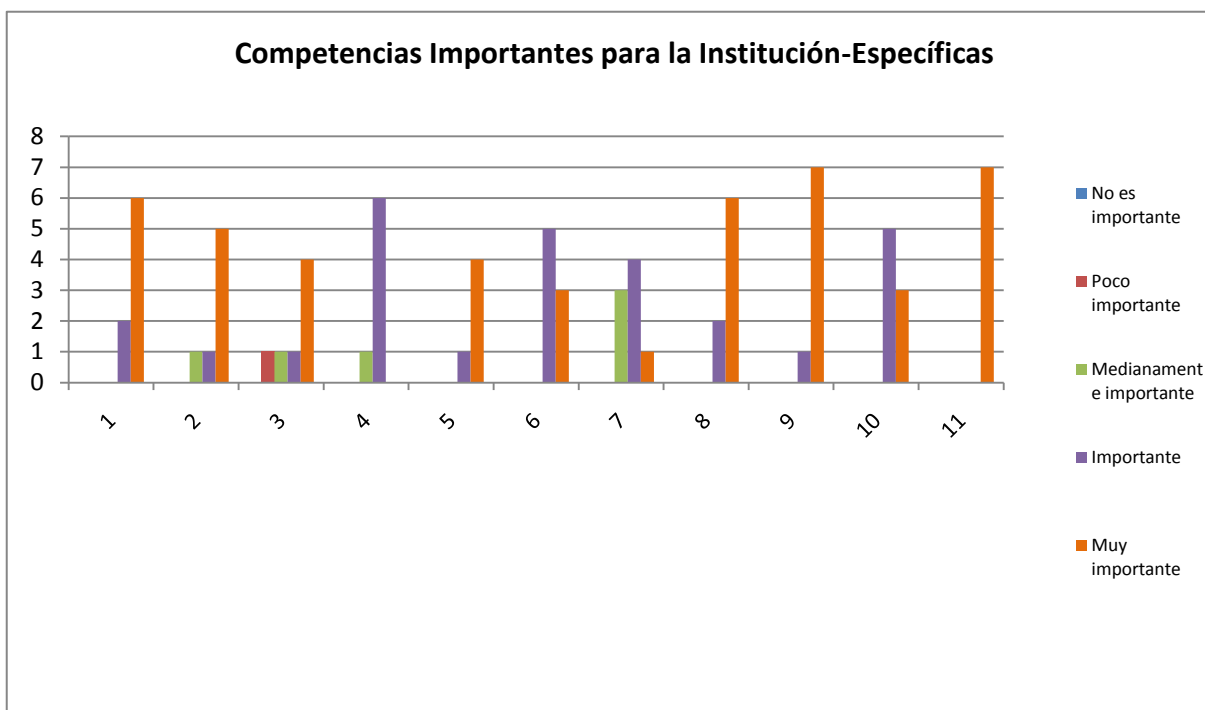
Para los empleadores, las competencias generales, consideradas **poco importantes** para la institución son:

7: Trabajar bajo presión.

- **Competencias Específicas**

.	COMPETENCIA ESPECÍFICA	No es importante	Poco importante	Medianamente importante	Importante	Muy importante
1	Crear y recrear el conocimiento musical	0	0	0	2	6
2	Diseñar y evaluar programas en educación musical	0	0	1	1	5
3	Realizar investigaciones en el campo musical en	0	1	1	1	4

	COMPETENCIA ESPECÍFICA	No es importante	Poco importante	Medianamente importante	Importante	Muy importante
	interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico					
4	Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno	0	0	1	6	0
5	Difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal	0	0	0	1	4
6	Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica	0	0	0	5	3
7	Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades de acuerdo con sus capacidades específicas	0	0	3	4	1
8	Desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral	0	0	0	2	6
9	Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa	0	0	0	1	7
10	Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical	0	0	0	5	3
11	Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural	0	0	0	0	7



Para los empleadores, las competencias específicas, consideradas **muy importantes** para la institución y que permiten un adecuado desempeño laboral de los profesionales de Licenciatura en Música, en su orden son:

11: Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural.

9: Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las líneas ofrecidas por el programa.

8: Desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral.

1: Crear y recrear el conocimiento musical.

*Entre las competencias específicas consideradas **importantes** para la institución y que permiten un adecuado desempeño laboral de los profesionales de Licenciatura en Música, sobresalen las más relevantes y estas son:

4: Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales de entorno.

6: Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica

10: Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical.

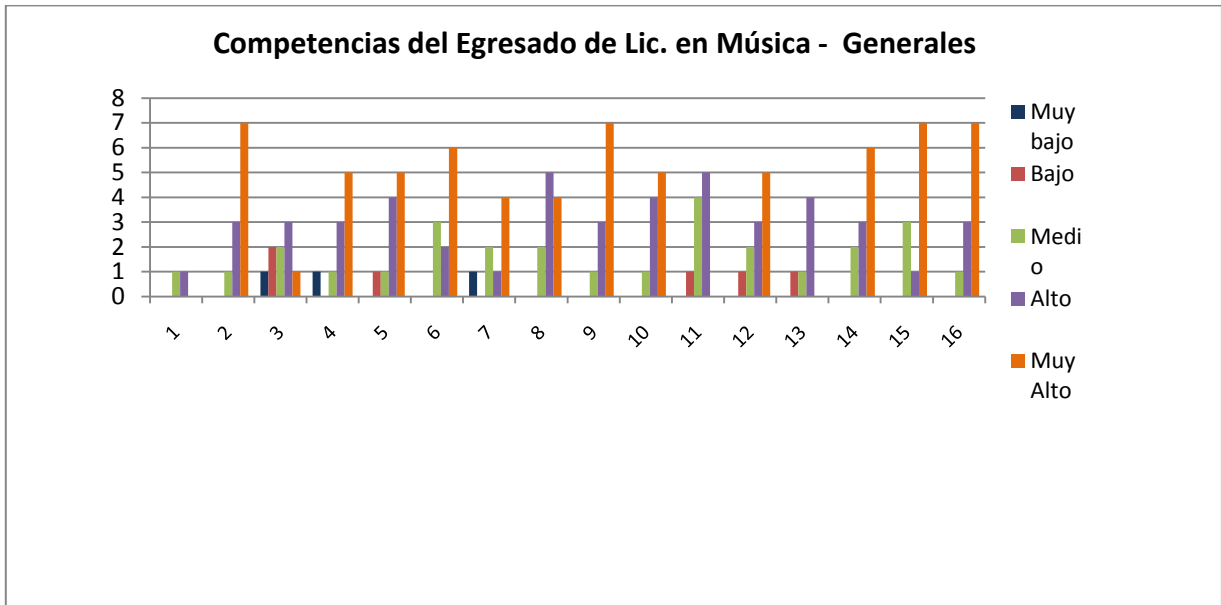
*Para los empleadores, las competencias específicas, consideradas **poco importantes** para la institución son:

3: Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, socio cultural y artístico.

- Nivel de desarrollo de las competencias
- Competencias Generales

No.	COMPETENCIA GENERAL	BAJO	MEDIO BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
1	Asumir valores y principios éticos	0	0	1	1	0
2	Asumir y promover una cultura de convivencia	0	0	1	3	7
3	Manejar un segundo idioma	1	2	2	3	1
4	Generar nuevas ideas y ser creativo	1	0	1	3	5
5	Tener liderazgo y adaptarse a cambios	0	1	1	4	5
6	Identificar plantear y solucionar problemas	0	0	3	2	6
7	Trabajar bajo presión	1	0	2	1	4

No.	COMPETENCIA GENERAL	BAJO	MEDIO BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
8	Comunicarse adecuadamente por escrito	0	0	2	5	4
9	Comunicarse oralmente con claridad	0	0	1	3	7
10	Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	0	0	1	4	5
11	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	0	1	4	5	0
12	Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional	0	1	2	3	5
13	Asumir responsabilidades y tomar decisiones	0	1	1	4	0
14	Buscar analizar, administrar y compartir información	0	0	2	3	6
15	Tener disposición para el aprendizaje continuo	0	0	3	1	7
16	Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno	0	0	1	3	7



Para los empleadores, el nivel de desarrollo de las competencias generales de los egresados, consideradas en un nivel **Muy Alto** son:

2: Asumir y promover una cultura de convivencia.

9: Comunicarse oralmente con claridad.

15: Tener disposición para el aprendizaje continuo.

16: Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno.

*Para los empleadores, el nivel de desarrollo de las competencias generales de los egresados, consideradas en un nivel **Alto** son, en su orden:

8: Comunicarse adecuadamente por escrito.

11: Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva.

Para los empleadores, el nivel de desarrollo de las competencias generales de los egresados, consideradas en un nivel **Medio Bajo** para la institución son:

3: Manejar un segundo idioma.

5: Tener liderazgo y adaptarse a cambios.

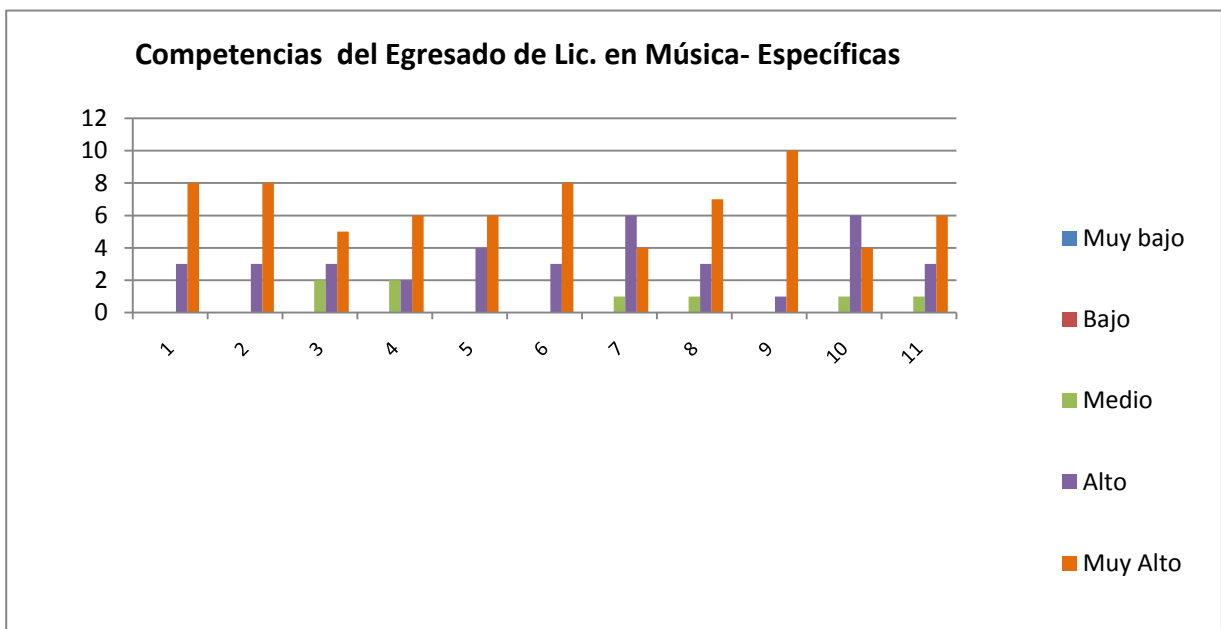
12: Usar las Tics como apoyo a su quehacer profesional.

13: Asumir responsabilidades y tomar decisiones.

- **Competencias Específicas**

No.	COMPETENCIA ESPECÍFICA	BAJO	MEDIO BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
1	Crear y recrear el conocimiento musical	0	0	0	3	8
2	Diseñar y evaluar programas en educación musical	0	0	0	3	8
3	Realizar investigaciones en el campo musical en interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico	0	0	2	3	5
4	Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno	0	0	2	2	6
5	Difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal	0	0	0	4	6
6	Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica	0	0	0	3	8

No.	COMPETENCIA ESPECÍFICA	BAJO	MEDIO BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
7	Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades de acuerdo con sus capacidades específicas	0	0	1	6	4
8	Desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral	0	0	1	3	7
9	Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa	0	0	0	1	10
10	Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical	0	0	1	6	4
11	Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural	0	0	1	3	6



Para los empleadores, el nivel de desarrollo de las competencias específicas de los egresados, consideradas en un nivel **Muy Alto** son:

9: Ejecutar un instrumento específico de acuerdo con las diferentes líneas ofrecidas por el programa.

1: Crear y recrear el conocimiento musical.

2: Diseñar y evaluar programas en educación musical.

6: Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica.

*Para los empleadores, el nivel de desarrollo de las competencias específicas de los egresados, consideradas un nivel **Alto**, en su orden:

7: Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo con sus capacidades específicas.

10: Desempeñarse como arreglista o compositor, en el campo didáctico, pedagógico y musical.

*Para los empleadores,, el nivel de desarrollo de las competencias específicas de los egresados, consideradas en un nivel **Medio** para la institución son:

3: Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico.

4: Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno.

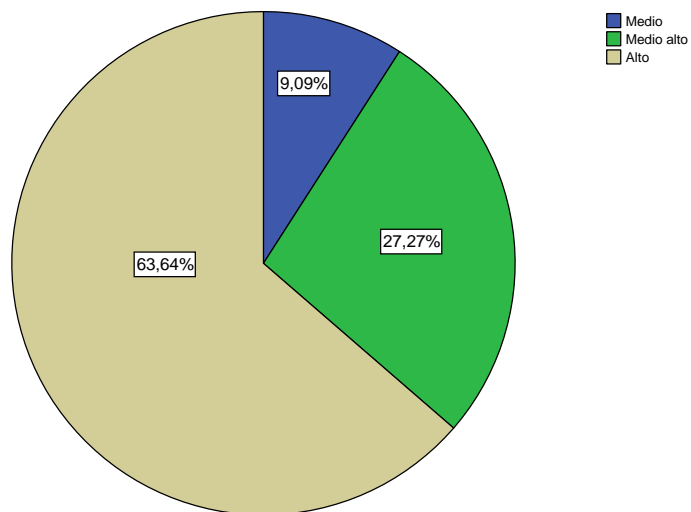
TOTAL DE EMPLEADORES QUE SE LES APLICÓ LA ENCUESTA: 11

Para la evaluación de la importancia y el nivel de desarrollo de las competencias específicas, bajo las cuales fueron formados los profesionales de Licenciatura en Música, se realizó la aplicación de 11 encuestas a empleadores, esto con el fin de proporcionar información que permitiera retroalimentar el currículo actual y la pertinencia del programa en el medio.

- Califique de 1 a 5 el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Música (5 equivale al más alto desempeño)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	1	9,1	9,1	9,1
	Medio alto	3	27,3	27,3	36,4
	Alto	7	63,6	63,6	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Califique de 1 a 5 el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Música (5 equivale al más alto desempeño)



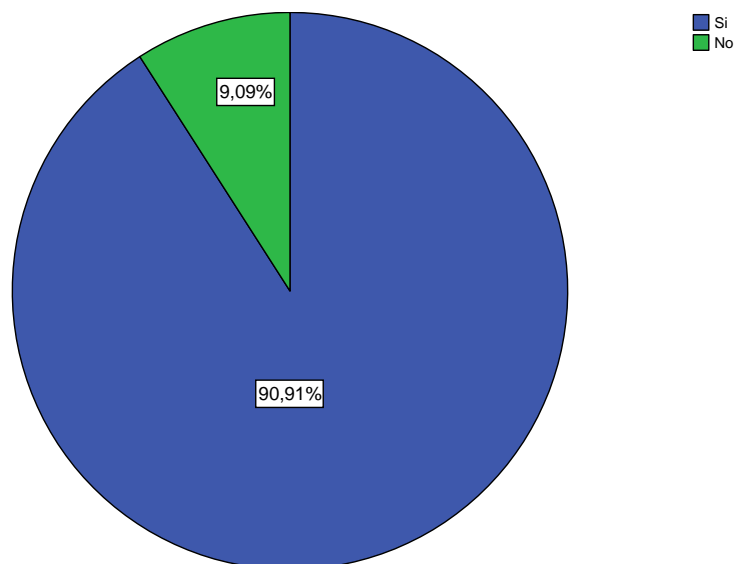
La calificación aportada por los empleadores respecto al desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Música, estuvo dentro de un rango totalmente positivo (Alto, Medio alto y medio), las respuestas no incluyen opciones desfavorables acerca del desempeño.

El 63,64% de los empleadores encuestados, consideran que el, el nivel de desempeño es alto; el 27,2% considera que su nivel de desempeño es medio alto y el 9,9% restante considera que su desempeño se encuentra dentro de un rango medio.

- **De acuerdo con el desempeño del egresado(a) de Licenciatura en Música de la U.T.P., ¿Considera usted que el perfil es adecuado para las exigencias que actualmente demanda el mercado laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	10	90,9	90,9	90,9
	No	1	9,1	9,1	100,0
Total		11	100,0	100,0	

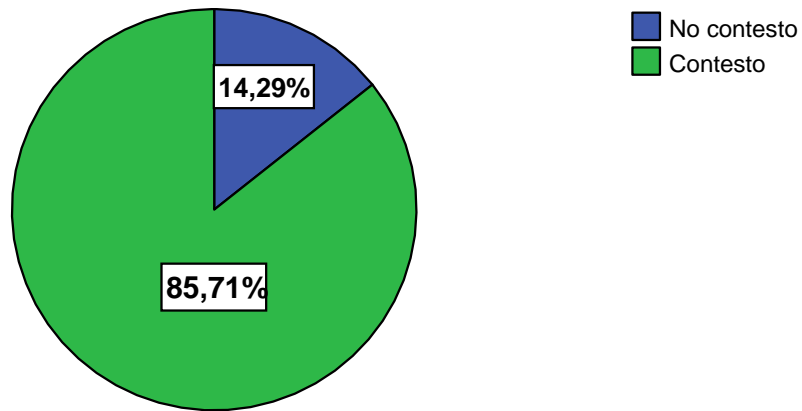
De acuerdo con el desempeño del egresado(a) de Licenciatura en Música de la U.T.P., ¿Considera usted que el perfil es adecuado para las exigencias que actualmente demanda el mercado laboral?



CONCLUSIÓN GENERAL: Es evidente que los empleadores encuestados consideran que los egresados tienen competencias que se ajustan con las demandas del mercado laboral actual, el 90,91% de quienes fueron encuestados, consideran que el perfil de los profesionales licenciados en Música, es adecuado a las exigencias que demanda el medio; el 9,09% restante considera que el perfil de estos egresados no responde a las demandas del contexto laboral.

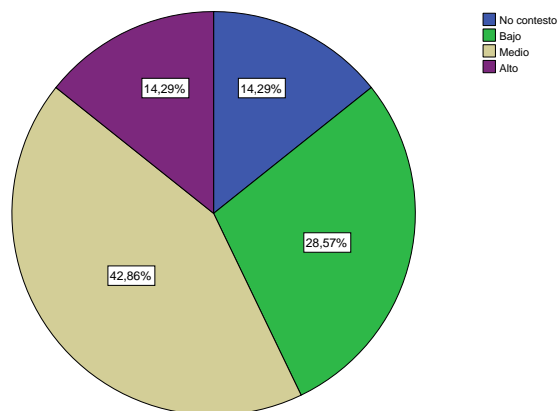
8.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO: ENCUESTA DE EGRESADOS DE LICENCIATURA EN MÚSICA (2000 – 2008).

¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado?_Inglés



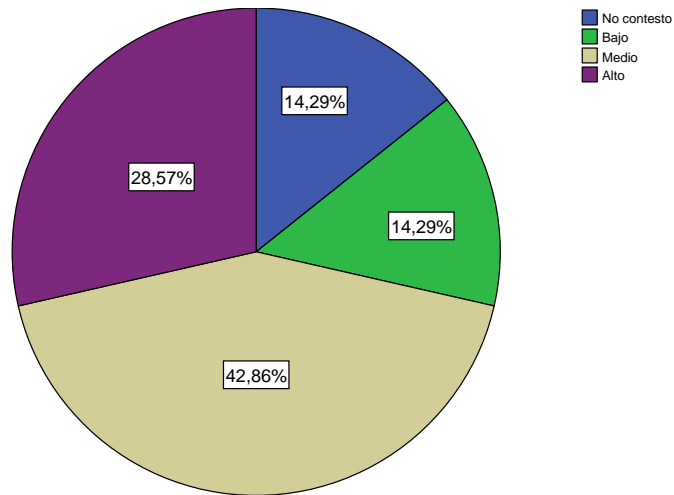
1. El 85,71% de los encuestados afirma haber estudiado inglés.

¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado?_Inglés_ ¿Cómo califica su nivel de competencia en HABLA?



2. EL 42,86% de los encuestados afirma que su nivel de habla inglesa es medio.

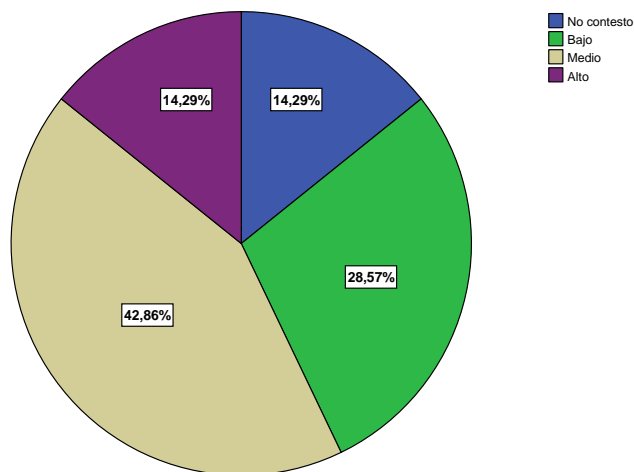
¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado? _Inglés_ ¿Cómo califica su nivel de competencia en LECTURA?



3. EL 42,86% de los encuestados afirma que su nivel de escucha con respecto al idioma

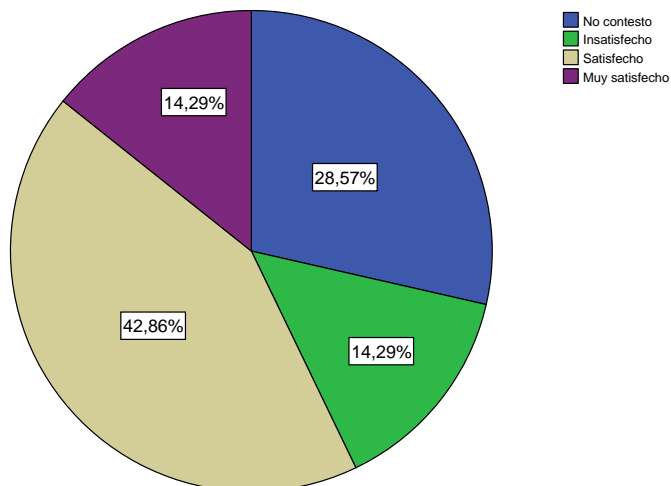
inglés es medio.

¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado? _Inglés_ ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCUCHA?



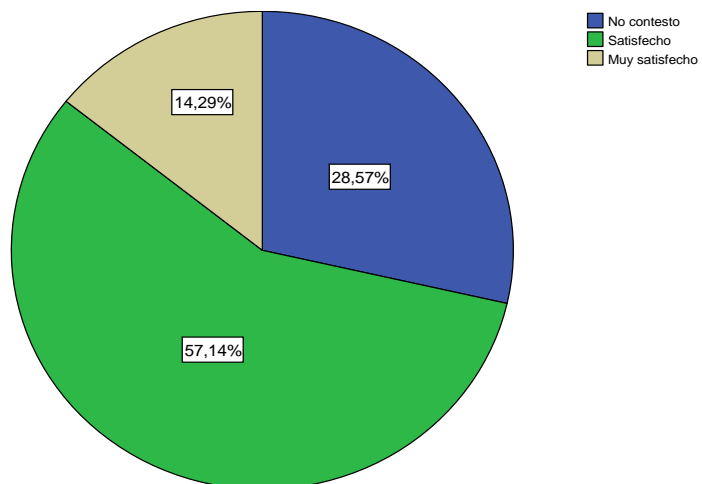
4. EL 42,86% de los encuestados afirma que su nivel de lectura con respecto a la escritura en el dialecto inglés es medio.

Competencia General _Comunicarse oralmente con claridad



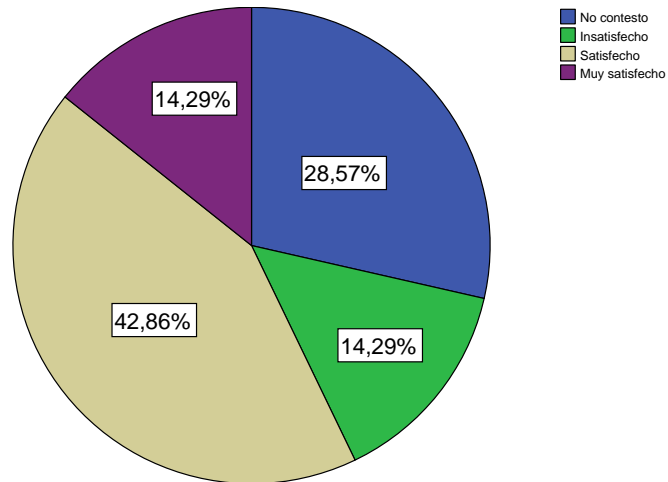
5. EL 51,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la claridad en que se comunican los egresados de manera oral.

Competencia General _Persuadir y convencer a sus interlocutores



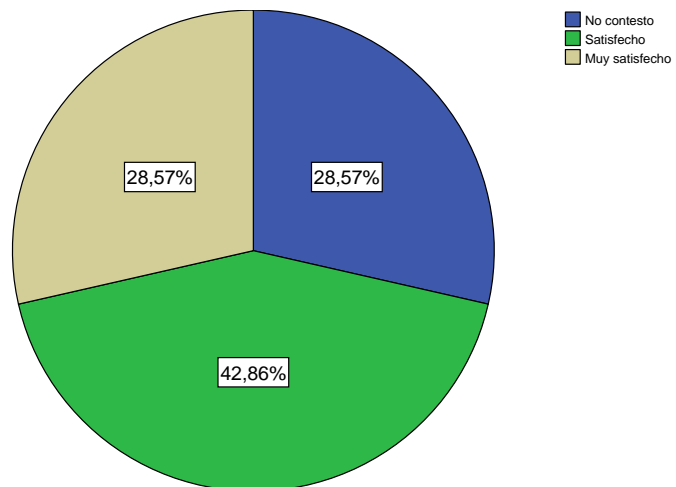
6. EL 65,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad de **persuasión y convencimiento de los egresados en música para con los interlocutores.**

Competencia General_ Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología



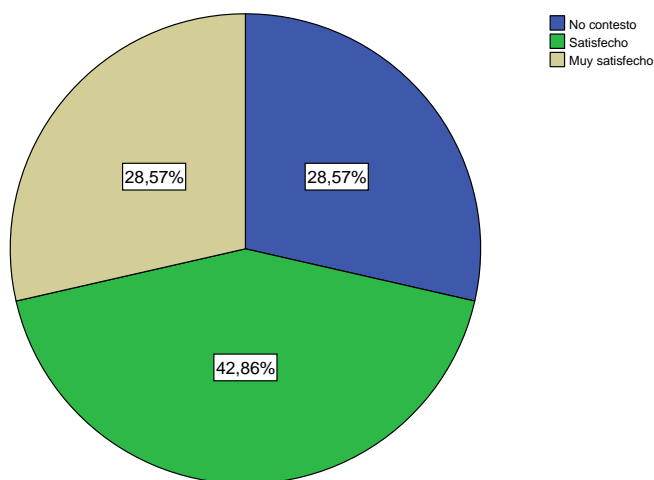
7. EL 51,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con el grado de competencia de los egresados **para diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología.**

Competencia General_Asumir responsabilidades y tomar decisiones



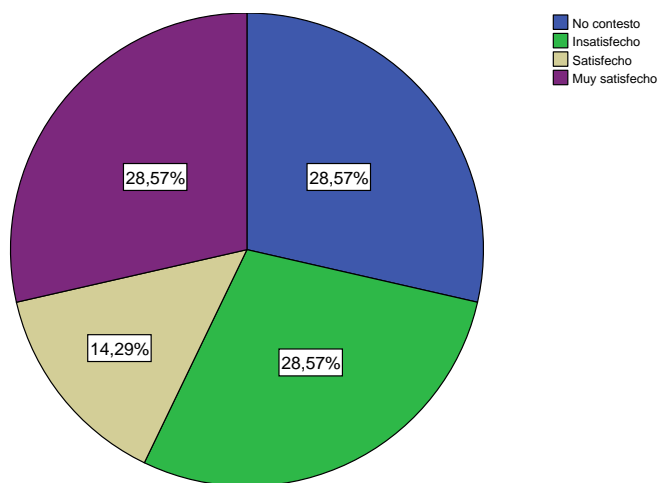
8. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados al momento de **asumir responsabilidades y tomar decisiones**.

Competencia General_ Asumir una cultura de convivencia



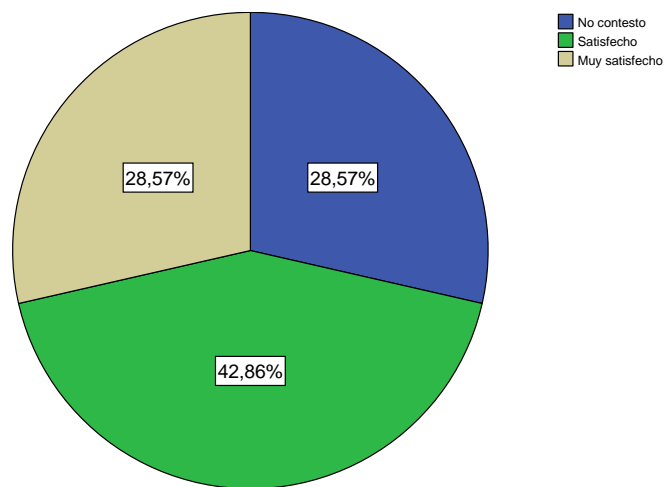
9. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados al momento de **asumir una cultura de convivencia**.

Competencia General_ Identificar, plantear y resolver problemas



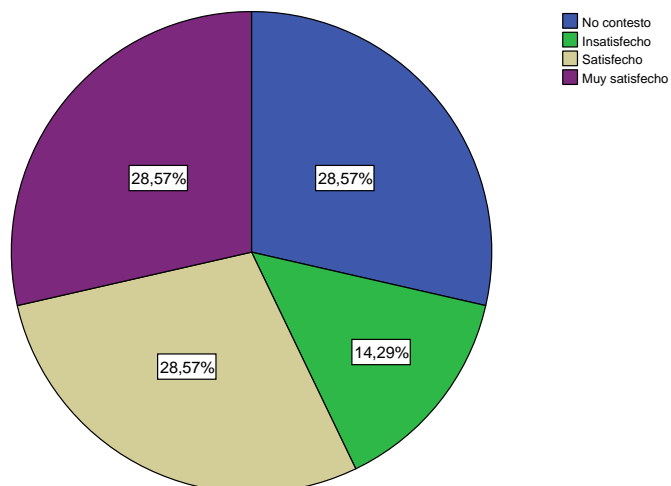
10. EL 42,86% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **identificar, plantear y resolver problemas**.

Competencia General_Crear, investigar y adoptar tecnología



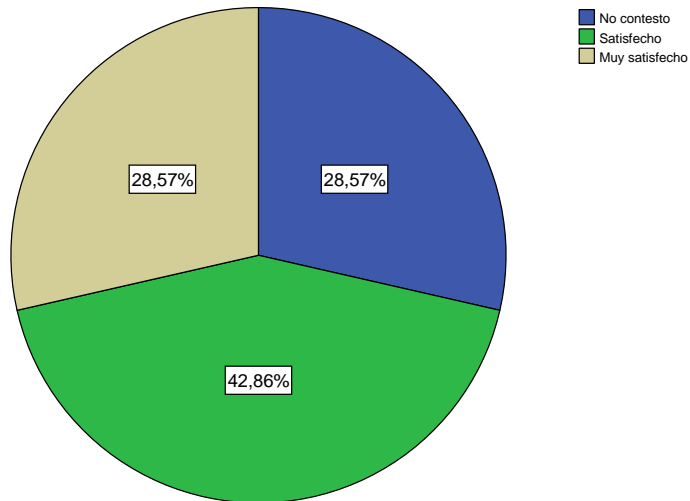
11. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **crear, investigar y adoptar tecnología**.

Competencia General_Aprender y mantenerse actualizado



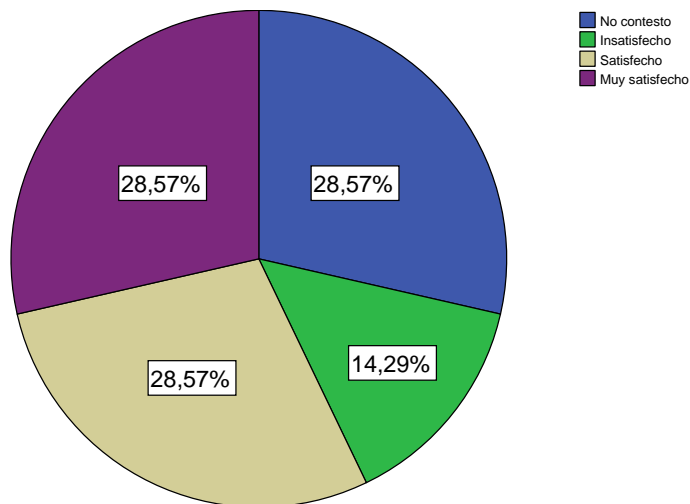
12. EL 57.14% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **aprender y mantenerse actualizado**.

Competencia General_Ser creativo e innovador



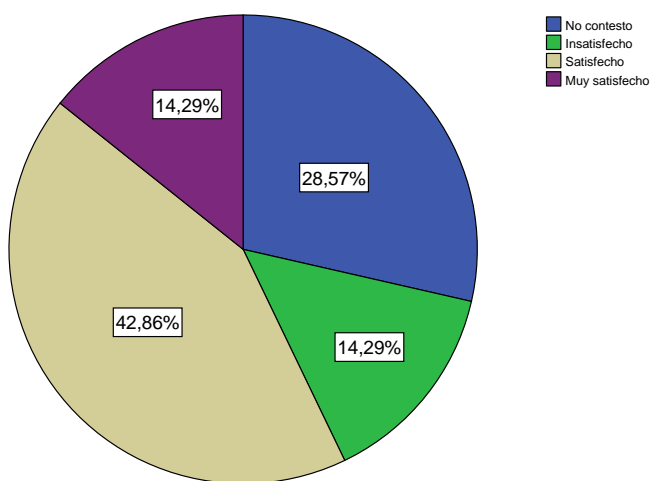
13. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **ser creativos e innovadores**.

Competencia General_Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)



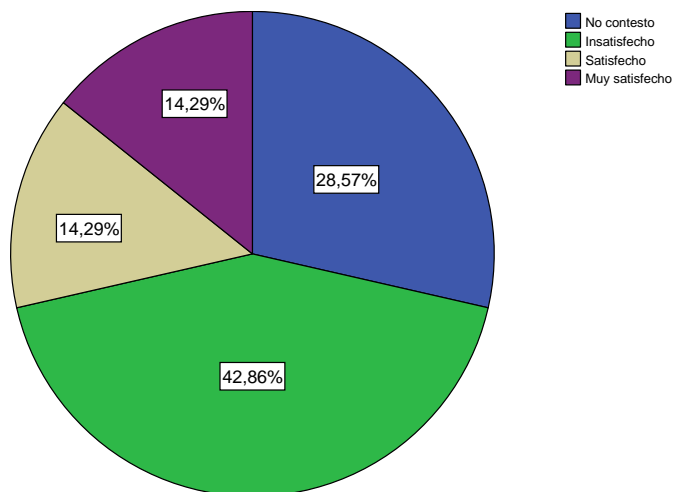
14. EL 57,14% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **utilizar herramientas informáticas básicas**.

Competencia General_ Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc)



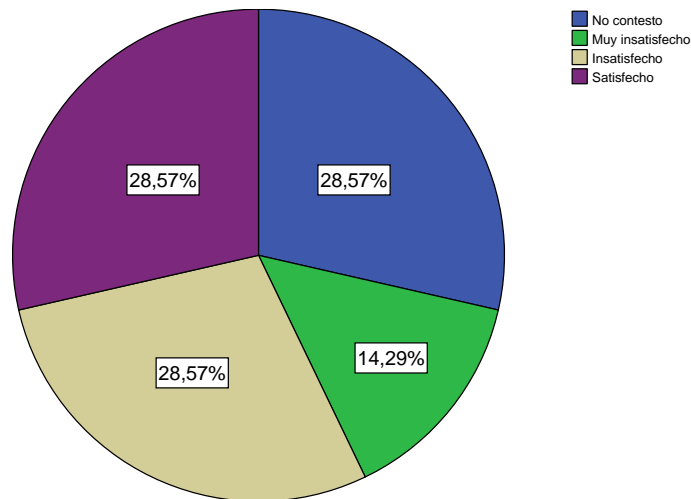
15. EL 57,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **identificar y utilizar símbolos para comunicarse**.

Competencia General_ Capacidad de abstracción análisis y síntesis



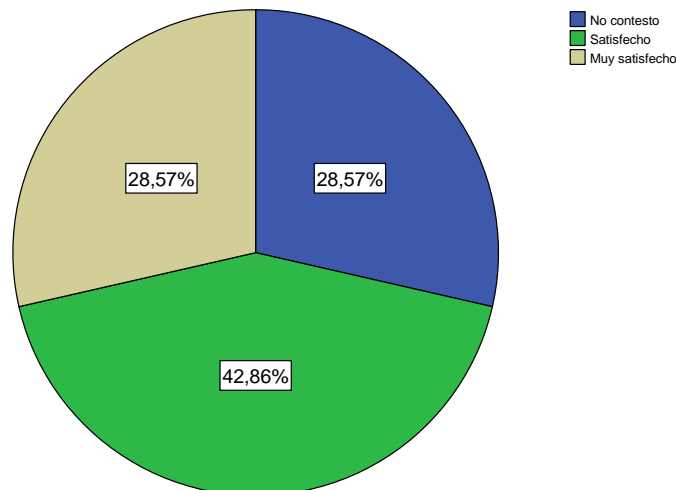
16. El 42,86% de los encuestados asegura sentirse insatisfecho con la **capacidad de abstracción, análisis y síntesis de los egresados de música**. Sin embargo el 14,29% considera sentirse satisfecho con esa habilidad en los egresados.

Competencia Laborales Generales_ Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)



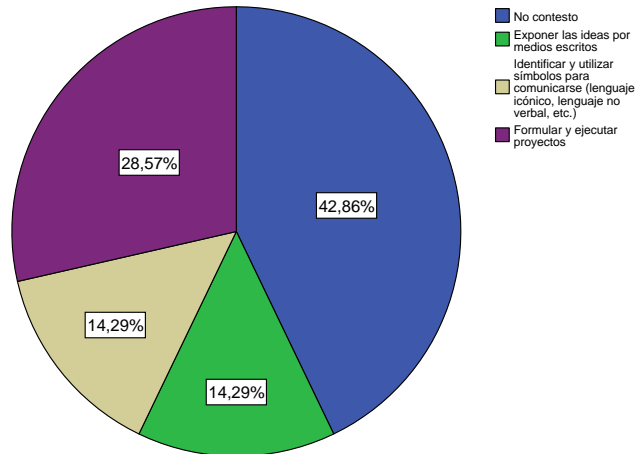
17. Sólo un 28,57% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que los egresados de música demuestran al momento de utilizar herramientas informáticas especializadas. Infiriendo que el resto del porcentaje presenta un índice de insatisfacción en el desempeño de esta competencia por parte de los graduados de la Licenciatura en Música.

Competencia General_ Comprender la realidad que lo rodea



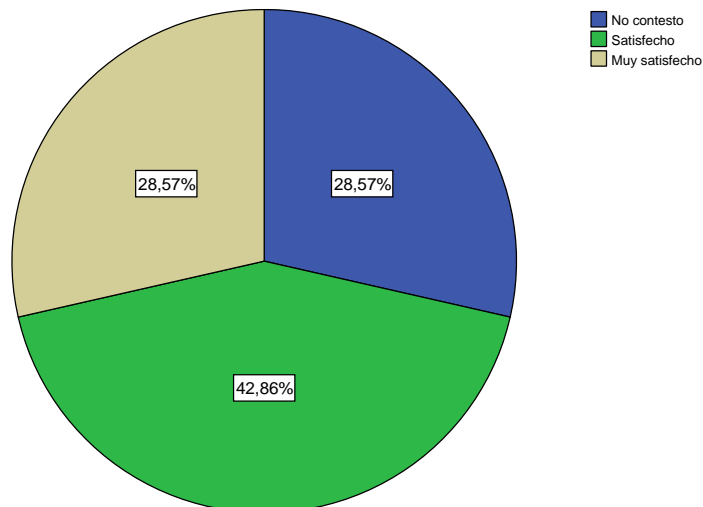
18. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **comprender la realidad que los rodea**.

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



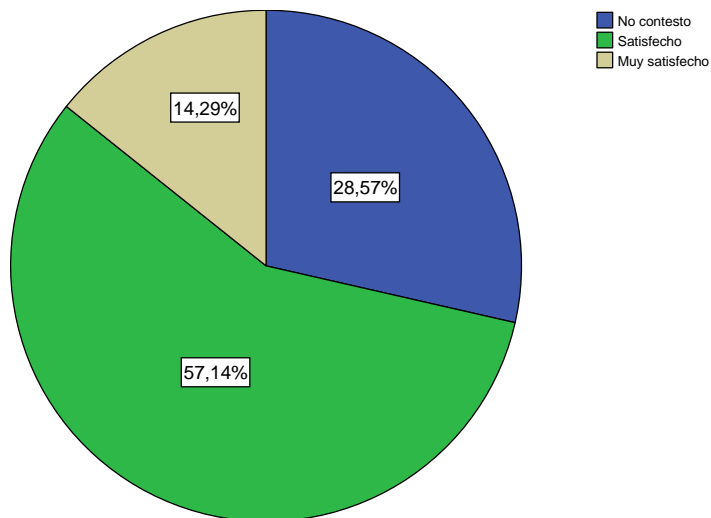
19. El 42,86% de los encuestados no contestaron esta pregunta. Sin embargo el 28,57% afirma que la formulación y ejecución de proyectos son algunas de las competencias que la universidad y el programa más fomentan dentro de la carrera.

Competencia Laborales Generales_Trabajar bajo presión



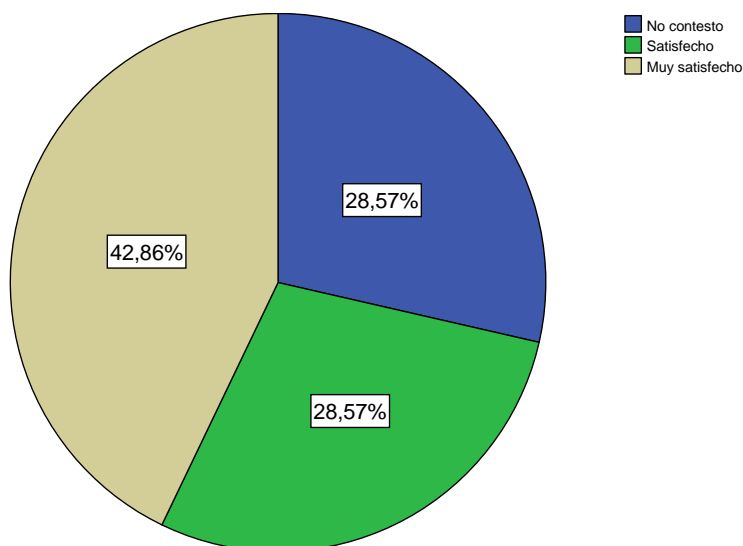
20. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **trabajar bajo presión**.

Competencia Laborales Generales_Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)



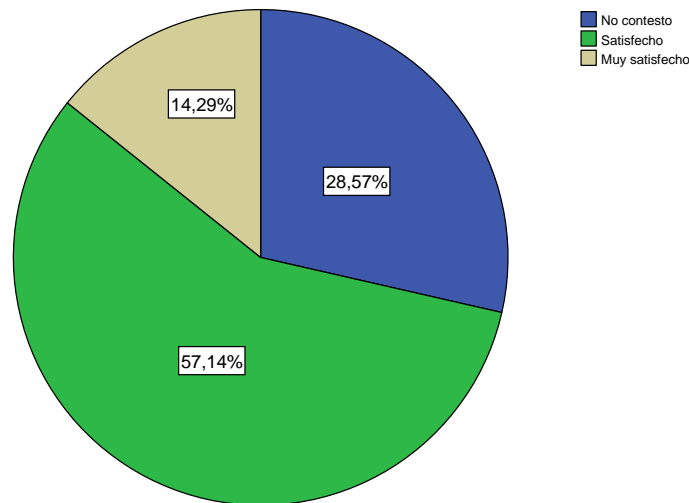
21. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **adaptarse a los cambios que acontecen en su medio laboral**.

Competencia Laborales Generales_Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral



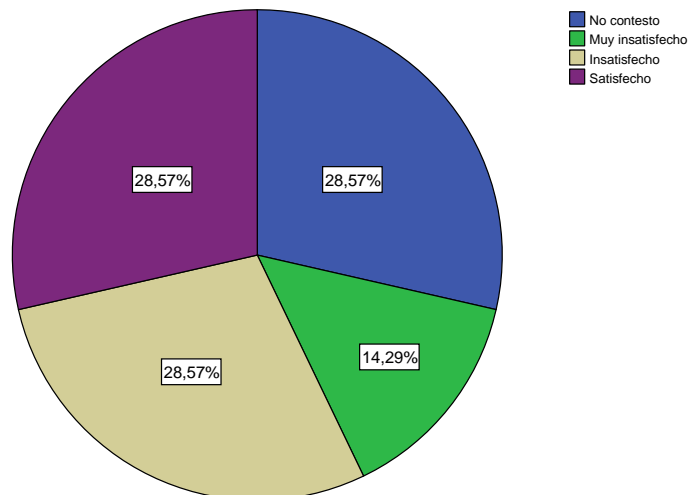
22. EL 46,86% de los encuestados asegura sentirse muy satisfechos con la habilidad que demuestran los egresados para **aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral**.

Competencia Laborales Generales Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente



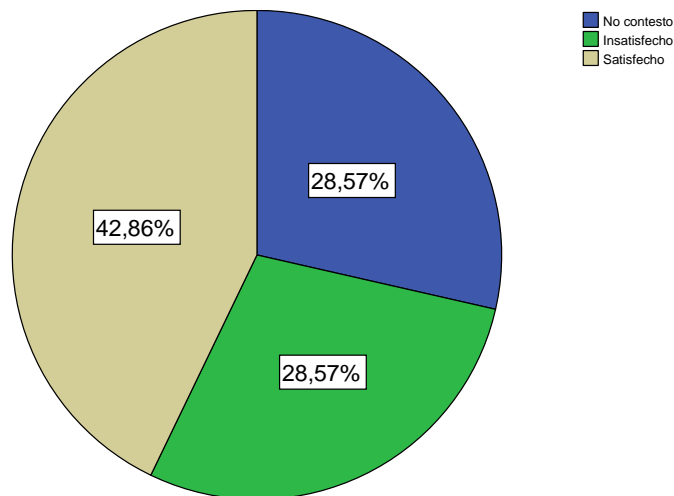
23. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **trabajar de manera independiente sin supervisión permanente**.

Competencias Especificas Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno



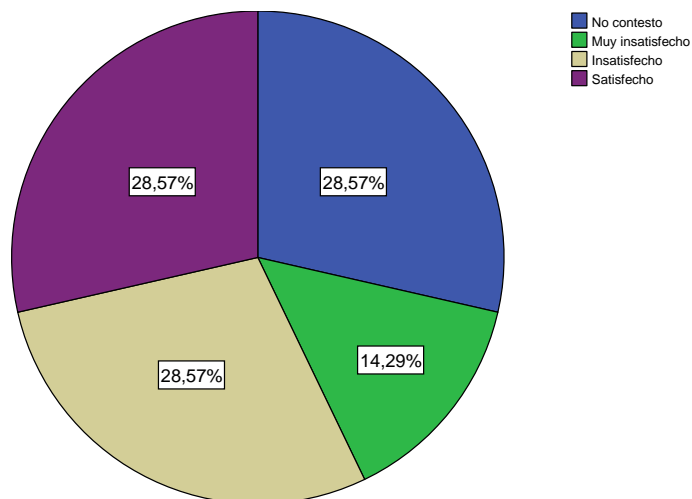
24. EL 14,29% y el 28,57 de los encuestados asegura sentirse muy insatisfecho e insatisfecho, respectivamente, con la habilidad que demuestran los egresados para **formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno.**

Competencias Especificas_Diseñar y evaluar programas de educación Musical



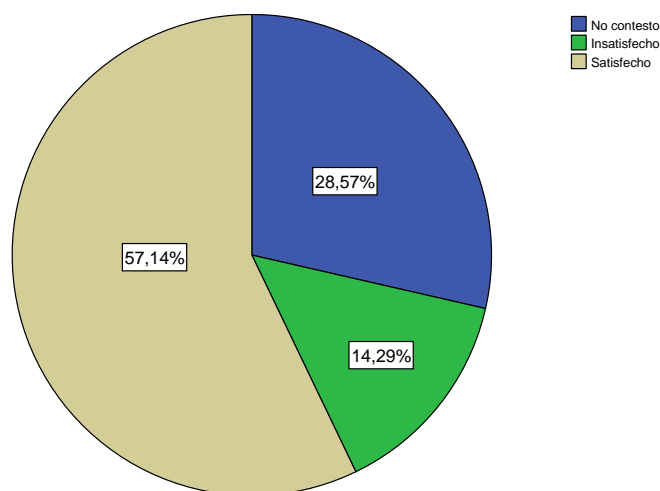
25. EL 42,86% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **diseñar y evaluar programas de educación musical.**

Competencias Especificas_Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico



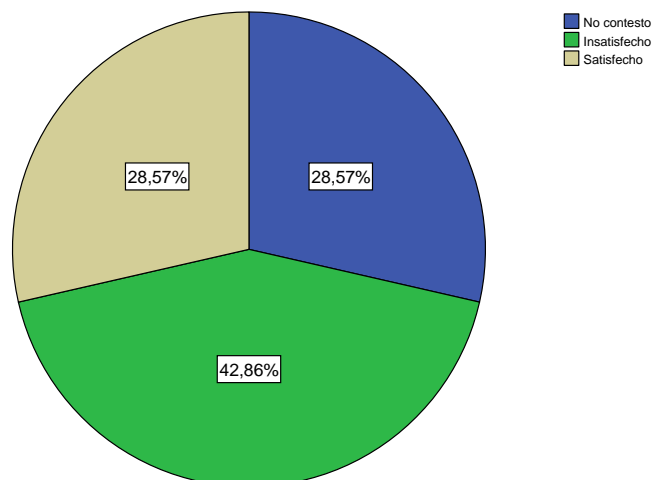
26. EL 14,29% y el 28,57% de los encuestados, asegura sentirse muy insatisfecho e insatisfecho, respectivamente, con la habilidad que demuestran los egresados para **realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico.**

Competencias Específicas_Difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal



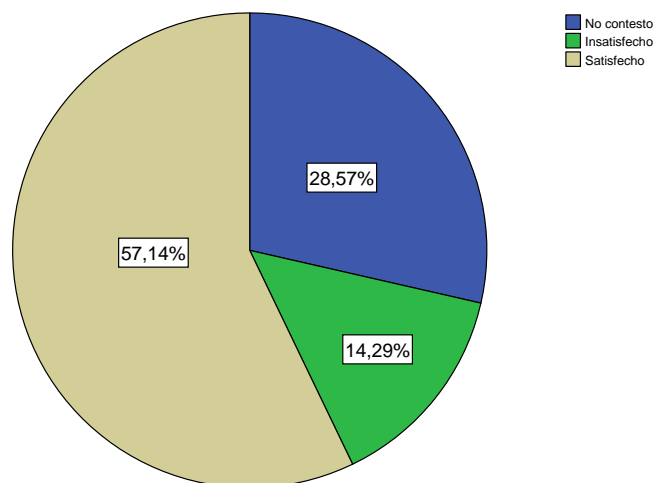
27. EL 51,14% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal.**

Competencias Específicas_Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica



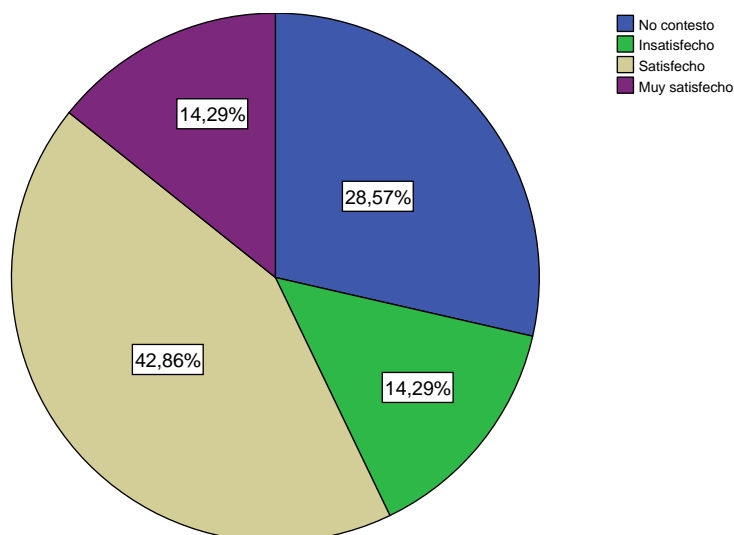
28. EL 42,86% de los encuestados asegura sentirse insatisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica**. Sin embargo el 28,57% se muestra satisfecho con el desarrollo y aplicación de esta competencia por parte del graduado de la Licenciatura en Música en el campo laboral.

Competencias Especificas_Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo a sus capacidades especificas



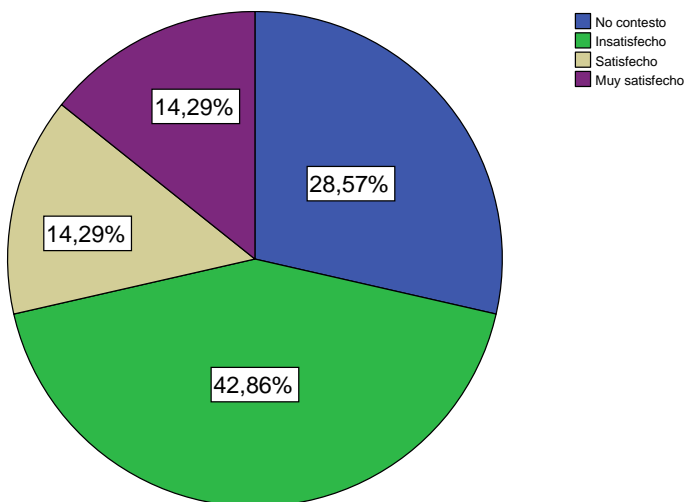
29. EL 57,14% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo a sus capacidades específicas**.

Competencias Especificas_Desarrollar aptitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo desde una perspectivas



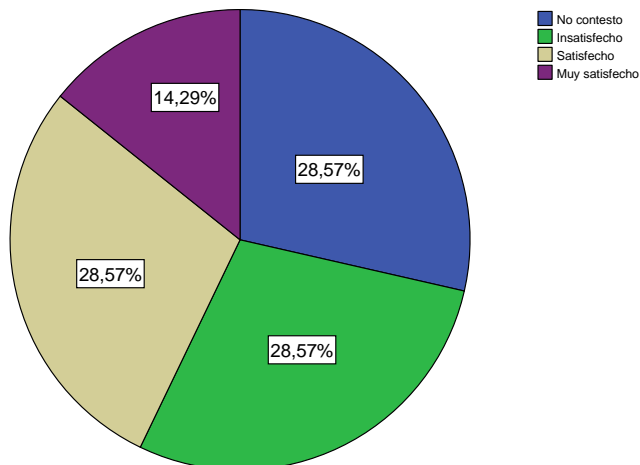
30. EL 51,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **desarrollar aptitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo desde una perspectiva integral**.

Competencias Específicas. Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa



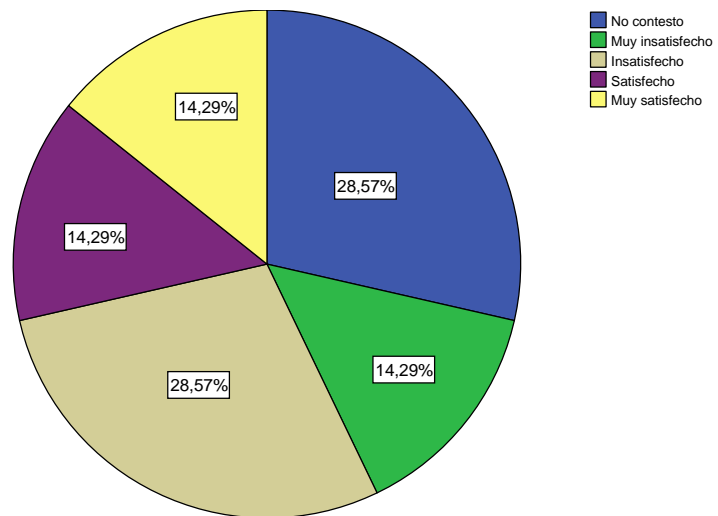
31. EL 57,15% de los encuestados asegura sentirse insatisfechos y muy insatisfechos con la habilidad que demuestran los egresados **ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa**. Sin embargo el 14,29% se muestra satisfecho con el desarrollo y aplicación de esta competencia por parte del graduado de la Licenciatura en Música en el campo laboral.

Competencias Específicas. Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didactico-pedagogico musical



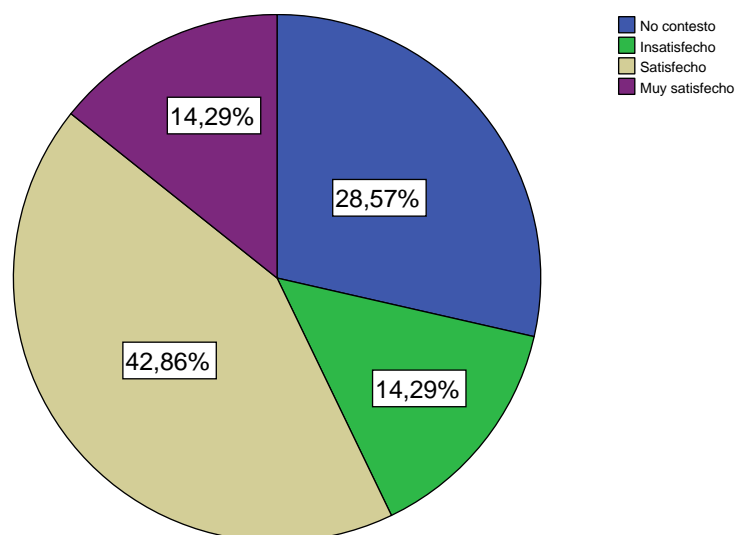
32. El 42,86% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados al momento de **desempeñar la función de arreglista o compositor en el campo didáctico – pedagógico musical.**

Competencias Específicas_ Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural



33. El 42,86% de los encuestados aseguran sentirse insatisfechos y muy insatisfechos con la habilidad que demuestran los egresados para **administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural.**

Competencia General_ Exponer las ideas por medios escritos



34. El 57,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **exponer ideas por medios escritos**.

Apreciación que tienen los egresados con respecto al nivel de formación de las competencias ofrecidas por la institución.

Teniendo en cuenta el análisis realizado, se evidencia que la mayoría de los estudiantes graduados del programa de Licenciatura en Música, consideran que las competencias que han aportado y contribuido en mayor grado a su formación profesional son las siguientes:

“¿Cuál es el idioma que ha estudiado? Ingles”, corresponde al 85% de la población encuestada, “Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral” corresponde al 42,86% y “Ejercer funciones como director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo a sus capacidades específicas”, corresponde al 57,14%, como resultado de la comunidad encuestada. De igual manera el 57,14% de los encuestados sugieren que la competencia “Difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal” podría contar con la mayor fortaleza. Por otra parte las competencias:

Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico, Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno, Utilizar herramientas informáticas especializadas, Aprender y mantenerse actualizado, Capacidad de abstracción, análisis y síntesis e Identificar, plantear y resolver problemas se mantienen entre el 14,29% y el 28,57% de la población de egresados encuestados. Por lo tanto resulta pertinente concluir que las competencias de mayor fortaleza para el mayor porcentaje de graduados en relación al primer año de egreso, en cuanto a la formación recibida por la Universidad Tecnológica de Pereira son las de

Aprender y mantenerse actualizado y Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico.

En efecto es posible apreciar que el 42,86% de los egresados del programa de Licenciatura en Música considera que la competencia con mayor índice de debilidad en su formación es la Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Así mismo solo un 14,29% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con el desarrollo y asimilación de esta competencia a lo largo de su formación.

- **ANÁLISIS CUALITATIVO: ENCUESTA A EMPLEADORES**

En la encuesta dirigida a los empleadores de los Licenciados en Música, existe una pregunta de respuesta libre, cuya ubicación corresponde a la sección D3 y que se refiere a la siguiente pregunta: De acuerdo a su experiencia como empleador o directivo. ¿Qué otras competencias considera que se deben tener en cuenta en la formación de los Licenciados en Música de la UTP? De los 11 empleadores encuestados sólo 5 diligenciaron este interrogante de respuesta libre, a continuación se hará una descripción del comentario que escribieron en este espacio:

1. “Despertar y motivar frente al valor musical”, esta sugerencia está directamente relacionada con la competencia específica número **8. Desarrollar aptitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo desde una perspectiva integral**, que está relacionado con la capacidad que deben tener los licenciados en música para impartir el conocimiento, creando inquietud y curiosidad en los estudiantes; lo que está ligado al concepto de competencias sobre el **conocer y saber hacer**. “El profesional de hoy tiene una alta probabilidad de verse obligado a asumir distintas ocupaciones a lo largo de su vida en las que habrá de demostrar desempeños competitivos; necesitará ser consciente de sus conocimientos y de la forma de ponerlos en práctica en tareas y ocupaciones complejas y cambiantes”³⁵. Desde este punto de vista, el Licenciado en Música debe estar en la capacidad y en

³⁵ Competencias y Evaluación. Competencias: Educación para la Vida. [en línea]. <http://menweb.mineducacion.gov.co/educacion_superior/numero_05/portada.htm> [citado el 11 de Septiembre de 2009].

la obligación de demostrar la importancia y el valor que tiene el conocimiento musical para impactar de manera positiva en el ámbito laboral y social del cual forma parte como persona y como profesional.

2. “Son muy integrales, se le miden a todo, son excelentes músicos, se debe replantear el título”.

3. “Son excelentes músicos, pero como pedagogos son insuficientes, el título debería ser replanteado”.

Este aporte hace alusión a las competencias específicas **1. Crear y recrear el conocimiento musical, 9. Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa.** Al parecer el empleador considera que el perfil profesional del Licenciado en Música debe ser evaluado, puesto que en su opinión los egresados de la carrera manifiestan un buen desempeño en lo que a la actividad musical se refiere, pero en cuanto a su capacidad para aplicar la pedagogía musical presentan dificultades. “Dados los rápidos cambios originados por el progreso científico y las nuevas estructuras económicas y de actividad social, debe hacerse énfasis en brindar una educación lo suficientemente general, con la posibilidad de profundizar en aquellos aspectos de interés, proveer una visión holística del entorno y las bases necesarias para aprender a través de la vida”³⁶. Las características cambiantes y las demandas actuales del medio laboral, exigen un profesional dedicado al que hacer de la enseñanza musical apoyado en la buena pedagogía, por lo tanto el incrementar el énfasis por parte de la carrera en nutrir esta habilidad en el estudiante como futuro pedagogo de la música es realmente necesario.

4. “Como sugerencia para la Universidad, sería propiciar o aumentar el trabajo lúdico-musical, orientado a los niños más pequeños de niveles de preescolar y el ciclo de primaria”. Esta recomendación por parte del empleador encuestado, esta inmersa en una crítica que se presenta de carácter general en los empleadores, que

³⁶ Entorno Virtual de Comunicación y Aprendizaje Colaborativo. [en línea]. <<http://fr.calameo.com/read/00007287596c25ed26385>> Pág. 4. citado el 11 de Septiembre de 2009].

consiste en que en la opinión de las instituciones, el egresado de música debe dominar más estrategias para la educación musical infantil. Esta intervención tiene mucho que ver con el concepto que se trata en la competencia general **10. Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales**. Si bien el conocimiento del egresado debe ser integral, es conveniente diferenciar los campos de acción en los cuales se ve involucrado el Licenciado en los diferentes ciclos de la educación, así como en las diferentes edades mentales y cronológicas de la población hacia la cual está dirigida la actividad de la enseñanza musical. “Las competencias aluden a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizajes que posibilitan, en el marco del campo elegido adecuados abordajes de sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen”³⁷.

5. “Es un gran pedagogo, tiene gran experiencia en su trabajo, la cual multiplica en los niños, es excelente”. La función del Licenciado como pedagogo de la actividad musical depende de la responsabilidad y el amor que adquiere por el conocimiento mismo, la comunicación de este y la adopción de las estrategias y mecanismos que posibiliten la aprehensión de este por la población infantil, juvenil o adulta sobre la cual ejerce la labor de la docencia. “Comprometerse con una dinámica pedagógica centrada en la humanización, es asumir un paradigma educativo que reúna todos sus esfuerzos en la formación de un ser humano con pensamiento social, con inteligencia emocional, respetuoso de sí, comprensivo con los demás, amante del mundo y del conocimiento”³⁸.

³⁷ LAFOURCADE. [en línea].

< http://pedagogia-profesional.idoneos.com/index.php/Acerca_de_los_conceptos_competencia_y_competencia_laboral >
[citado el 13 de Septiembre de 2009].

³⁸ ROMERO IBAÑEZ, Pablo. Pedagogía de la Humanización. [en línea].
<<http://www.coninfancia.org/component/content/frontpage.html>> [citado el 14 de Septiembre de 2009].

- **ANÁLISIS CUALITATIVO: GRUPO FOCAL Y LA ENTREVISTA A DIRECTORA DE PROGRAMA**

En el desarrollo de la investigación sobre la pertinencia de la formación por competencias, en la Escuela de Música de la Universidad Tecnológica de Pereira; se plantearon algunos objetivos que dieran lugar al conocimiento de documentos y aquellas apreciaciones relacionadas con la evaluación de la pertinencia de la formación de pregrado y la articulación con el campo laboral del graduado licenciado en música. En efecto, se dieron a conocer varias concepciones con respecto a lo que se considera como Competencia al interior del programa, reconociendo como la definición más cercana al significado real del término competencia, el siguiente enunciado: Conjunto de habilidades cognoscitivas, físicas y psicológicas necesarias para desarrollar o efectuar una actividad específica. Sin embargo la connotación de competencia se encuentra evidentemente confundida con lo que se conoce como objetivo. *“Si tenemos en cuenta que un objetivo no es más que la expresión de un deseo mediante acciones concretas para conseguirlo”*³⁹, y aún cuando las competencias actúan como los pilares que posibilitan el alcance de estos promovidos por el programa, no es correcto afirmar que Competencias y Objetivos son lo mismo.

Por lo tanto, es clara la existencia de un desconocimiento generalizado en lo que tiene que ver con las competencias generales y específicas al interior del programa, así como también de la apropiación y aplicación de estas por parte de los egresados y estudiantes de Licenciatura en Música en plena formación profesional. Se estima que la formación por competencias generales y específicas, se evalúa mediante el análisis de cada proceso y de cada asignatura contemplada desde su respectiva área de estudio; lo que crea la necesidad de ejecutar un control permanente en el sistema curricular del programa, encaminado a la evaluación de competencias por parte de la dirección y el personal docente; también es pertinente mencionar la aplicación de la prueba de aptitud al aspirante a primer semestre de la Licenciatura en Música, la cual funciona como uno de los mecanismos válidos para el encuentro, desarrollo y evaluación de estas competencias y eventualmente suscitar la adopción

³⁹ APUNTESGESTIÓN.COM. Conversaciones sobre el arte de crear empresas. [en línea]. <<http://www.apuntesgestion.com/2007/10/29/definicion-objetivos/>> [citado el 13 de Septiembre de 2009]

de otras nuevas para la acreditación del programa y diseño pertinente de su plan curricular. El familiarizarse con las competencias del Ser, Saber, Hacer, Conocer y Convivir entre otras, contribuiría de manera más directa y efectiva con la evaluación de la pertinencia de la formación de los futuros egresados de la carrera. Sin embargo, la ausencia de investigaciones relevantes al interior del programa, acerca de la pertinencia de la formación de los graduados de la Licenciatura en Música, se muestra como uno de los factores que inhiben un seguimiento y vinculación del egresado, que con el tiempo conlleve a establecer unos datos claros y actualizados en cuanto al estado, desempeño e impacto de los graduados en el medio social, cultural y laboral de acuerdo con sus competencias como profesionales adquiridas y desarrolladas durante en el programa de pregrado.

Debido a la inexistencia de un comité de seguimiento y vinculación del graduado del programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira, es imposible contar con los recursos humanos, técnicos y financieros para cumplir con esta función. Igualmente se plantea la necesidad de conformarlo e implementarlo con el fin de efectuar acciones concretas que faciliten la creación, adopción y mejoramiento de los canales de comunicación entre los egresados y posibles empleadores de estos, dando lugar a la posibilidad de conocer las exigencias del medio con respecto al egresado de la Licenciatura en Música.

- **Conclusiones análisis cualitativo**

Conclusión referida al análisis de la pregunta abierta del instrumento aplicado a empleadores:

1. Podemos establecer como conclusión, luego del análisis a la información brindada por los empleadores, mediante el instrumento aplicado a los mismos, que los egresados del programa de Licenciatura en Música de la Universidad Tecnológica de Pereira son competentes, no solo en el manejo, sino también en la aplicación de las competencias que corresponden al **conocer**, es decir, con respecto a la teoría y los conocimientos en los cuales han sido formados como profesionales y que deben aplicar en el campo laboral, educativo para este caso; así como también en el ámbito que se

refiere al **convivir**, lo cual afirma que los egresados aplican en su vida laboral las competencias para aprender a vivir juntos; independientemente al hecho de que algunos empleadores consideran que se deben desarrollar algunas competencias en cada campo, las cuales se mencionaron con anterioridad, en el ámbito al cual pertenecen. Por otra parte, tomando como base las observaciones que establecieron los empleadores, se sugiere participar de manera continua en el desarrollo de las competencias que corresponden al **hacer**, algunas de las cuales, mencionadas en reiteradas ocasiones, son: “Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural”, “Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las líneas ofrecidas por el programa”, “Desarrollar actitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo desde una perspectiva integral”, “ Crear y recrear el conocimiento musical”, “Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno”, “Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica” y “Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical”. Es así como resulta posible mencionar que para **saber hacer**, es necesario **saber** y **conocer**.

9 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES A PARTIR DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO REALIZADO A LA ENCUESTA APLICADA A LOS EGRESADOS.

A continuación se referencian y enumeran las conclusiones seguidas de su respectiva recomendación:

1. EL 42,86% de los encuestados afirma que se encuentra insatisfecho con la formación recibida en la competencia **capacidad de abstracción, análisis y síntesis**; el 28,58% manifiesta sentirse satisfecho con la formación en esta competencia. Al parecer la mayoría de los egresados encuestados no son buenos escuchas ni buenos lectores, no se encuentran satisfechos con esta habilidad desarrollada por parte del programa de música, pero hay otra parte de los encuestados que esta satisfecha con el nivel de desarrollo de esta competencia.

Los estudiantes de la Escuela de Música deben involucrarse más con los procesos de lectoescritura y análisis de textos que contribuyan a desarrollar su capacidad de abstracción y comprensión del conocimiento.

2. De acuerdo a la contribución de la institución que lo formo, ¿Cual de las competencias antes mencionadas considera usted que es la más débil? . El 28,57% de los encuestados afirma que la competencia más débil es **formular y ejecutar proyectos**. El 14,29% asegura sentirse débil al momento de **comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal.)**. El 14.29% manifiesta debilidad en cuanto a la competencia **exponer las ideas por medios escritos**. En conclusión un alto porcentaje de la comunidad egresada, presenta dificultades en tres de las competencias importantes para la ejercer la labor docente de manera efectiva.

La Escuela de Música debe proceder de tal manera que el estudiante se vincule a la labor investigativa. Se recomienda que desde el cuarto y quinto semestre en adelante, el estudiante forme parte activa de semilleros de investigación en donde

pueda afinar su destreza para la realización de proyectos, escritos, discursos coherentes de relevancia e interés educativo.

3. EL 14,29% y el 28,57% de los encuestados afirma que se encuentra muy insatisfecho e insatisfecho con la formación recibida en la competencia **formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno**. Existe una inquietud e interés por parte de un amplio número de la comunidad egresada encuestada para avanzar en la mejora de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales que afectan a una población específica. De manera que los conocimientos de la formación recibida en el área de la investigación a lo largo de la carrera, les sean útiles para aportar al crecimiento de la calidad de las respectivas instituciones en donde laboran.

Los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno, los cuales deben ser aplicados y mejorados por el docente en música para el crecimiento de la calidad en las instituciones, necesitan contar con el apoyo y dirección constante de la Escuela de Música, para que cada estudiante así como los Licenciados formados por la Universidad en el área de la pedagogía musical pueda hacer uso de ellos de manera idónea.

4. EL 14,29% y el 28,57% de los encuestados afirma que se encuentra muy insatisfecho e insatisfecho con la formación recibida en la competencia **realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural, y artístico**. Una gran parte de la población egresada no cuenta con la capacidad para llevar a cabo diferentes procesos de investigación que contribuyan a reflexionar acerca de las debilidades y fortalezas en cada uno de los niveles propios del campo musical e interdisciplinario, dando como resultado la necesidad de brindar aportes significativos para el mejoramiento en la calidad, pertinencia y efectividad de los mismos y consecuentemente de la institución de la que forman parte.

El Licenciado en Música debe contar con los elementos necesarios para adoptar la posición de investigador y desarrollarla de manera efectiva. Por tal motivo es

fundamental que la Escuela de Música continúe reafirmando e involucrando los espacios y procesos idóneos para que los estudiantes de la carrera puedan afinar su sentido de la investigación y estar cada vez mejor capacitados para emprender la búsqueda de nuevas fuentes de información; de carácter constructivo en cada una de las áreas y situaciones que se generan en el ambiente educativo para el crecimiento de la calidad y pertinencia de la institución en donde se efectúa la labor del docente.

5. EL 42,86% de los encuestados afirma que se encuentra insatisfecho con la formación recibida en la competencia **contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica**, el 28,57% se muestra satisfecho con el desarrollo y aplicación de esta competencia. A partir de este resultado podemos observar que casi la mayoría de los egresados encuestados no sabe como impactar positivamente en el medio; no tiene muy claro en que forma puede contribuir al desarrollo de una sociedad mejor.

En las asignaturas del programa la Escuela de Música debe orientar acerca del valor social que tiene la actividad del profesor de música, haciendo énfasis en la capacidad que tiene la enseñanza y actividad musical para generar cambios e influir de manera positiva en todos los sectores de la sociedad.

6. EL 42,86% de los encuestados afirma que se encuentra insatisfecho y el 28,58% se muestran satisfechos y muy satisfechos con la formación recibida en la **competencia ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa**. En la escuela de música se percibe que hay muchos estudiantes que ingresan al programa con la intención de ser músicos instrumentistas y se encuentran con el perfil de Licenciatura que maneja la Escuela; por esta razón un gran porcentaje de quienes fueron encuestados se siente insatisfecho con el nivel de desarrollo de esta competencia. Teniendo en cuenta el aparente dilema educativo en el que se encuentran los estudiantes del programa de Licenciatura en Música, podemos considerar este resultado como adverso, por un lado la mayoría de los egresados encuestados no están satisfechos con su formación como profesor y por otro lado el bajo nivel de satisfacción con su habilidad como instrumentistas se expresa a través de estos resultados. La Escuela esta tratando de brindar la formación de Licenciatura con

la formación instrumental, pero según los investigadores es posible que el programa no esté siendo pertinente con las demandas del medio laboral actual en ninguno de los dos enfoques de manera completa.

Se recomienda que el enfoque instrumental este dirigido a la formación pedagógica del Licenciado en Música, considerando al instrumento como un medio para enseñar los conceptos de la música de una manera más integral, para que sea de ayuda en el diario que hacer de las aulas de clase.

7. EL 42,86% de los encuestados afirma que se encuentra muy insatisfecho e insatisfecho con la formación recibida en la competencia **administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural**. Este porcentaje de insatisfacción es producido por la ausencia de conocimientos en administración educativa. Existiendo en el programa de música una asignatura que instruye sobre la manera de administrar instituciones de carácter educativo, no esta siendo beneficioso el conocimiento impartido en esa asignatura, pues las cifras lo demuestran. Los egresados encuestados aparentemente no cuentan con bases sólidas ni con conocimientos claros que les permitan administrar satisfactoriamente organizaciones de difusión cultural.

Si el programa de música pretende ser más pertinente con relación a las demandas que el medio tiene sobre esta competencia, se deben implementar estrategias para alcanzar en los estudiantes una aprehensión de los conocimientos de administración que le brinden bases sólidas y conceptos claros para el buen desempeño de los egresados con la conformación y administración de organizaciones encargadas de la difusión cultural.

8. EL 85,71% de los encuestados **afirma haber estudiado inglés**. Un alto porcentaje de la comunidad egresada encuestada, cuenta con conocimientos en la lengua inglesa. Esta formación pudo ser adquirida o reforzada tanto en el programa del ILEX de la Universidad Tecnológica de Pereira como también por la asistencia de institutos educativos particulares, capacitados en la enseñanza de este idioma extranjero. Un porcentaje menor pero no menos importante, no cuenta con esta competencia.

El manejo de una segunda lengua, es aplicable a la enseñanza musical siempre y cuando el campo de acción al que tengan acceso los Licenciados en Música lo requiera. En consecuencia es necesario que la Escuela de Música se preocupe por analizar los espacios laborales en los cuales el egresado en música se verá involucrado, determinando las necesidades actuales y las demandas del medio laboral a nivel regional, nacional e internacional.

9.10.11. EL 42,86% de los encuestados afirma que su **nivel de habla, escucha, lectura y escritura de la lengua inglesa es medio**. La debilidad de una gran parte de los egresados encuestados al momento de comunicarse y comprender el idioma inglés es notoria, lo que lleva a la conclusión de que se debe insistir en la mejora de los mecanismos utilizados para la aprehensión de este segundo idioma en el estudiante como futuro Licenciado en Música. Todo esto debe girar en torno a las características cambiantes y las demandas actuales del medio laboral del cual forma parte el profesional de la enseñanza musical. En el resultado de la encuesta un porcentaje menor de los encuestados aseguran tener un dominio alto de esta lengua en todas sus modalidades.

Reforzar y transmitir la aplicación de la lengua inglesa para la comunicación en sus diferentes modalidades (oral, auditiva y lectoescritura) en el aula de clase por parte de los estudiantes de la carrera, es viable siempre y cuando esta formación vaya en función de los conceptos musicales y pedagógicos para el desarrollo de una buena educación musical en una población de habla y escucha inglesa, realmente muy útil para todos aquellos docentes que aspiran a desempeñarse en el exterior como profesionales pedagogos de la música. Es importante rescatar que aún en el ambiente de la enseñanza de nuestro país, encontramos fuentes de información para el crecimiento musical al alcance de quienes presentan un dominio básico, medio o avanzado para comunicarse en el idioma inglés de manera completa.

12. EL 57,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la **claridad en que se comunican los egresados de manera oral**. Una grande cantidad de Los Licenciados en Música encuestados, manifiestan sentirse conformes con los elementos proporcionados a lo largo de la carrera para comunicarse de manera clara y pertinente en el ambiente de trabajo.

La Escuela de música debería aportar los elementos y espacios adecuados en los cuales se incentive al estudiante a expresarse de manera adecuada frente a cualquier tipo de público. Para ello podrían proponerse talleres, seminarios, asignaturas enfocadas a la expresión corporal y oral.

13. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad de **persuasión y convencimiento de los egresados en música para con los interlocutores**. Un poco más de la mitad de los egresados que se encuestaron, cuentan con la facilidad para difundir su conocimiento a los estudiantes de tal manera que los hacen vivenciar y aceptar con agrado los elementos impartidos en clase.

Es importante que la Escuela de Música se ocupe de orientar de manera adecuada a los estudiantes en la adquisición de esta habilidad. Por otra parte propiciar un acercamiento con el egresado que posibilite el desarrollo y mejoramiento de los procesos de formación a nivel pedagógico y musical.

14. EL 57,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con el grado de competencia de los egresados para **diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología**. Más de la mitad de los estudiantes graduados encuestados, presentan buenas bases para hacer uso de elementos tecnológicos en los procesos de la enseñanza musical dentro y fuera del aula de clase.

Es posible pensar que asignaturas como informática musical, acústica musical y taller de instrumentos electro acústicos, han creado los conocimientos básicos para el dominio de programas tecnológicos. La realización de talleres dedicados a promover la participación y apropiación de la comunidad egresada y estudiantil en el manejo de las ayudas informáticas y de la tecnología como herramienta

pedagógica, sería directamente beneficiosa para aquellos que desempeñan la labor docente en las diferentes instituciones.

15. EL 71,43 % de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que presentan los egresados al momento de **asumir responsabilidades y tomar decisiones**. La comunidad egresada, en un porcentaje alto, considera sentirse conforme y competente al momento de confrontar las situaciones que suscitan una muestra de responsabilidad de su parte. En consecuencia las decisiones que toman al afrontar esta responsabilidad, suelen transformarse en resultados beneficiosos para la institución en donde laboran.

16. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que presentan los egresados al momento de **asumir una cultura de convivencia**. Los valores y las características que identifican al ser humano como una criatura apta para el buen hábito del convivir, se encuentran presentes en este porcentaje alto de la población egresada que diligenció la encuesta.

Si bien, la disposición y las acciones que se llevan a cabo por parte del funcionario docente, para contribuir a la adopción y desarrollo continuo de la buena ética y comportamiento humanístico dentro del aula de clase y de la institución, afecta de manera directa a la sociedad. Por tal motivo es conveniente para la Escuela de Música reafirmar, reorientar y actualizar las actividades que promueven el hábito del buen vivir, en función del desarrollo de una pedagogía cada vez mas pertinente y necesaria en el ser humano integral dedicado a la enseñanza musical.

17. EL 14,29% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **identificar, plantear y resolver problemas**; el 28,57% manifiesta sentirse muy satisfecho con la formación en esta competencia. En total, el 42,86% de los egresados que diligenciaron la encuesta, consideran sentirse competentes al momento de adoptar y aplicar los procesos pertinentes para la identificación y el planteamiento de opciones de solución a los problemas de carácter académico y social que se producen en el entorno.

Es importante que la Escuela de Música continúe indagando acerca de las debilidades por parte de algunos estudiantes y egresados de la carrera en esta competencia. Para identificar las falencias o necesidades de una comunidad específica, es de pertinencia real, hacer de los mecanismos y estrategias utilizadas para la transmisión de un conocimiento particular, objeto de estudio y renovación constante. De tal manera que el programa de Licenciatura en Música se vea involucrado en una acción activa y continua que lleve a sus estudiantes a responder de manera idónea, responsable y efectiva a las problemáticas cambiantes del medio académico, social y laboral del cual forma parte.

18. EL 42,86% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **crear, investigar y adoptar tecnología**; el 28,57% manifiesta sentirse muy satisfecho con la formación en esta competencia. En total, el 71,43% de los egresados, a partir de la información recolectada en el instrumento encuesta, se determinó que un alto porcentaje de quienes fueron encuestados hacen uso de la tecnología para investigar y crear fuentes de información valiosa para el crecimiento de la calidad de su institución y de su trabajo como profesional de la enseñanza musical.

En una sociedad cada vez más globalizada y sujeta a los adelantos tecnológicos de manera permanente, se recomienda a la Escuela de Música actualizar de manera constante los elementos cognositivos y el material tecnológico con el que cuenta la institución; de manera que la herramienta de las ayudas informáticas y tecnológicas esté siempre al alcance de sus estudiantes y de la comunidad egresada, facilitando la labor pedagógica y de la enseñanza musical.

19. EL 28,57% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **aprender y mantenerse actualizado**; el 28,57% manifiesta sentirse muy satisfecho con la información recibida en esta competencia. En total el 57,14% concuerdan que el programa de música está siendo pertinente con el fin fundamental de la enseñanza universitaria que es enseñar a estudiar a aprender y a emprender, esta debe ser la razón por la cual los egresados encuestados expresan un buen nivel de satisfacción a la hora de evaluar esta competencia.

Los docentes del programa deben insistir en el mejoramiento continuo de los diferentes procesos de enseñanza, con el fin de que el estudiante aprenda nuevas formas de estudiar e interiorizar los conceptos que se imparten en las asignaturas, también deben crear en el estudiante la inquietud y la avidez de conocimiento que se requiere para mantenerse actualizado.

20. EL 42,86% de los encuestados afirma que se encuentra muy satisfecho con la formación recibida en la competencia **ser creativo e innovador**; el 28,57% manifiesta sentirse satisfecho con la formación en esta competencia. En total el 71.43% expresa una alta conformidad con la formación recibida por parte del programa para generar ideas emprendedoras y útiles que se transforman en acciones de calidad, pertinencia e idoneidad en el campo de la enseñanza musical.

El programa debe incentivar a los estudiantes a crear actividades lúdicas musicales para la población infantil y juvenil, e implementar nuevas formas de transmitir el conocimiento musical para ampliar las posibilidades y las estrategias para las prácticas en el aula de clase.

21. EL 28,57% de los encuestados afirma que se encuentra muy satisfecho con la formación recibida en la competencia **utilizar herramientas informáticas básicas**; el 28,57% manifiesta sentirse satisfecho con la formación recibida. En total el 57,14% se encuentra conforme, al parecer la satisfacción radica en el uso del Finale, puesto que es tal vez el programa informático que se dicta con mayor intensidad en toda la carrera.

En consecuencia, es pertinente adoptar las medidas que conlleven a fortalecer el desempeño de esta habilidad en los que ya la tienen, no sólo con el estudio de Finale, Nuendo y Adobe Audition si no también con la práctica de programas como Word, Excel, Power Point, etc. así como crear las condiciones para que los procesos formativos del programa, desarrollen esta competencia en los que hasta el momento carecen de ella.

22. El 42,86% de los egresados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que presentan los egresados para **identificar y utilizar símbolos para comunicarse**; el 14,29% manifiesta estar muy satisfecho la formación en esta competencia. En total el 57,15% expresa un alto grado de satisfacción con esta habilidad.

La Escuela de Música puede reforzar esta habilidad con la introducción de la asignatura pertinente a la semiótica y la semiología para aumentar los conocimientos de los estudiantes en cuanto a identificar y utilizar símbolos para comunicarse.

23. EL 46,86% de los encuestados afirma que se encuentra satisfecho con la formación recibida en la competencia **capacidad de Comprender la realidad que lo rodea**; el 28,57% manifiesta sentirse muy satisfecho con la formación en esta competencia. En total el 71,43% de la población egresada encuestada expresa satisfacción con la formación recibida en esta habilidad.

Los docentes del programa en cada una de las asignaturas deben exigir a los estudiantes estar al tanto de los acontecimientos políticos, sociales, económicos y culturales de nuestro país por que estos estudiantes se encuentran realizando una carrera profesional; no podemos permitir que el egresado sea un músico que no sabe nada más que música, ignorando todos los acontecimientos que a todos nos rodean. Esta ignorancia no le permitirá al estudiante ser un buen docente y tampoco llegar a ser un ser humano integral.

24. El 42,86% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **trabajar bajo presión**; el 28,57% manifiesta sentirse muy satisfecho con la formación en esta competencia. En total un 71,43% esta conforme con esta habilidad. Esto demuestra que los egresados de la Licenciatura en Música tienen las herramientas cognitivas necesarias para lograr los objetivos en un tiempo límite establecido por determinada situación en su respectiva institución.

La Escuela de Música debe continuar con el mejoramiento de los procesos formativos y así establecer estrategias cada vez más completas y pertinentes

que posibiliten el fortalecimiento y la aprehensión de la temática pedagógica y de educación musical. En consecuencia el Licenciado en Música estará en la capacidad de desempeñar la actividad docente de manera efectiva independientemente de las condiciones en que se encuentre el ambiente laboral.

25. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **adaptarse a los cambios que acontecen en su medio laboral.**

26. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral.**

27. EL 71,43% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **trabajar de manera independiente sin supervisión permanente.**

28. EL 42,86% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y con la habilidad que demuestran los egresados para **diseñar y evaluar programas de educación musical.**

29. EL 51,14% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **difundir el patrimonio musical representativo de la cultura regional, nacional y universal.**

EL 57,14% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados para **ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo a sus capacidades específicas.**

30. EL 57,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados **para desarrollar aptitudes y**

capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo desde una perspectiva integral.

31. El 42,86% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfecho con la habilidad que demuestran los egresados al momento de **desempeñar la función de arreglista o compositor en el campo didáctico – pedagógico musical.**

32. El 57,15% de los encuestados asegura sentirse satisfecho y muy satisfechos con la habilidad que demuestran los egresados para **exponer ideas por medios escritos.**

10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES APARTIR DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADORES

1. Para los empleadores, las competencias generales consideradas muy importantes para la institución en su orden son: 10. Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales, 16. Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno, 1. Asumir valores y principios éticos, 9. Comunicarse Oralmente con claridad, 11. Planificar y usar el tiempo de manera efectiva, 13. Asumir responsabilidades y tomar decisiones.

La Escuela de Música además de educar en función de la formación musical, debe formar al ser humano en los valores y principios que son necesarios para ser no solo un buen músico si no también una buena persona. Estas competencias son las más necesitadas por la sociedad actual, las cuales se convierten en acciones, en hechos que deberán servir de ejemplo a la comunidad en la cual se desenvuelven los egresados de la Licenciatura en Música.

2. Para los empleadores, las competencias generales consideradas poco importantes para la institución son: **7. Trabajar bajo presión.** De acuerdo al criterio que tienen los empleadores con respecto al grado de importancia de esta competencia para la institución, podemos concluir que los Licenciados en música no se encuentran ejerciendo en un medio laboral que les exija trabajar bajo presión al momento de cumplir con su trabajo.

De acuerdo a esto, los Licenciados en Música deben concentrarse en fortalecer y aplicar las demás competencias contenidas en el plan de estudios de la Licenciatura de manera efectiva en su respectivo ambiente de trabajo.

3. Para los empleadores, las competencias específicas consideradas muy importantes para la institución en su orden son: **11. Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural, 9. Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las líneas ofrecidas por el programa, 8. Desarrollar aptitudes y capacidades musicales en los estudiantes en el contexto educativo, desde una perspectiva integral. 1. Crear y recrear el conocimiento musical.** El buen trabajo pedagógico musical y administrativo, por parte del Licenciado en Música en las diferentes instituciones educativas, depende fundamentalmente de las anteriores competencias. De tal manera estas competencias se convierten en la esencia misma de la calidad de la educación y de la formación ofrecida.

En la Escuela de Música no hay un curso que eduque específicamente en administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural. Siendo esta una competencia muy importante para los empleadores, el programa debe implementar una asignatura que fomente los conocimientos en esta área.

La línea instrumental planteada en el programa de música es muy importante y agradecida por los estudiantes, pero se debe reflexionar acerca del carácter educativo que tienen instrumentos como la guitarra y el piano (es muy difícil acompañar un grupo de estudiantes con un violín). Hay que rescatar la práctica de los instrumentos armónicos dirigida a la educación musical escolar.

4. Para los empleadores, las competencias específicas consideradas importantes para la institución en su orden son: **4. Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos didácticos y socioculturales del entorno, 6. Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia. armónica, 10. Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical.**

Las instituciones consideran importante al licenciado que este retroalimentándose y actualizándose constantemente, que este inmerso en una disposición reflexiva a cerca de los procesos educativos. La capacidad creativa musical del Licenciado en procura de un proceso didáctico musical es también tenida en alta estima por parte de los empleadores encuestados.

Se debe continuar actualizando y procurar el mejoramiento de los procesos que conllevan al desarrollo de proyectos dirigidos a fortalecer la intervención pedagógica de manera efectiva para dar origen a los procesos que contribuyan a crear un mejor ambiente sociocultural del entorno. El desempeño como arreglista y compositor debe ir cada vez más acorde con los lineamientos didácticos y pedagógicos de la enseñanza musical. De tal manera es recomendable incidir con mayor intensidad en hacer efectivo el desarrollo de esta competencia para las prácticas en el aula de clase con estudiantes de edad infantil y juvenil.

5. Para los empleadores, las competencias específicas consideradas poco importantes para la institución en su orden son: **3. Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico sociocultural y artístico.** Para los empleadores de las instituciones educativas encuestadas, no es importante que el licenciado en música sea investigador, puesto que al parecer no esta dentro de sus intereses.

Pese a que los empleadores no consideran importante la habilidad de investigar por parte de los Licenciados en Música, la Escuela de Música debe persistir en la enseñanza de la investigación, por que a través de ella pueden surgir aportes para mejorar los procesos de formación.

6. Para los empleadores las competencias generales de los egresados, consideradas en **muy alto nivel** de desarrollo, en su orden son: **2. Asumir y promover una cultura de convivencia, 9. Comunicarse oralmente con claridad, 15. Tener disposición para el aprendizaje continuo, 16. Tener responsabilidad social y compromiso con el entorno.** La formación que da la escuela de música a cerca de los valores y principios humanos es pertinente con las demandas del medio, puesto que las competencias generales consideradas

muy importantes por los empleadores, se encuentran valoradas en un alto nivel de desarrollo en los Licenciados. Esto nos indica que el programa de música es coherente con las expectativas de los empleadores en cuanto a la formación humana de los egresados.

Teniendo en cuenta el alto nivel de desarrollo que presentan los egresados con respecto a las competencias mencionadas, la Escuela de Música debe continuar promoviendo una cultura de valores humanos para la educación integral de los estudiantes como personas útiles para la sociedad.

7. Para los empleadores, las competencias generales de los egresados, consideradas en **alto nivel** de desarrollo, en su orden son: **8. Comunicarse adecuadamente por escrito, 11. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva.** Estas competencias son fundamentales para el desempeño docente, por que conllevan a exponer de manera clara y concisa el contenido de un tema específico a los estudiantes, contribuyendo de esta manera a promover actividades o metodologías que enseñen a los estudiantes a aprovechar el tiempo en áreas de desarrollo cognitivo esenciales para la vida.

Dado que estas competencias han sido calificadas en un nivel alto de desarrollo en los egresados por parte de los empleadores, el programa debe insistir en el desarrollo de las capacidades de lectoescritura y habla por que pueden considerarse como habilidades importantes a la hora de impartir los conocimientos de cualquier área en cualquier campo de la educación.

8. Para los empleadores, las competencias generales de los egresados, consideradas en un nivel de desarrollo **medio bajo**, en su orden son: **3. Manejar un segundo idioma, 5. Tener liderazgo y adaptarse a cambios, 12. Usar las tics como apoyo a su que hacer profesional, 13. Asumir responsabilidades y tomar decisiones.** El programa de Música no es pertinente en su formación sobre estas competencias, puesto que la demanda actual y necesidades del mercado laboral de la región exigen un egresado bilingüe, flexible, recursivo,

responsable y decidido. Los egresados del 2000 al 2008 no cumplen con estas condiciones según el criterio de los empleadores.

En cuanto a las actividades del Ilex, los resultados son poco satisfactorios según los empleadores; los egresados no manejan un segundo idioma, esto va en contravía con las actividades del estado con programas como Colombia bilingüe entre otros. El programa de Música debe reforzar el uso de herramientas informáticas con el fin de apoyar y reforzar la comunicación de los conocimientos.

9. Para los empleadores, las competencias específicas de los egresados, consideradas en un nivel de desarrollo **muy alto**, en su orden son: **1. Crear y recrear el conocimiento musical, 2. Diseñar y evaluar programas en educación musical, 6. Contribuir a la construcción de una sociedad para la convivencia armónica.** Los egresados del programa de música son buenos músicos y tienen una visión crítica en lo que a la educación musical respecta, en este sentido la Escuela de Música forma de manera pertinente a los estudiantes según la calificación otorgada por los empleadores.

El programa de música egresa buenos músicos, pero no se debe olvidar el perfil de la Licenciatura como tal, que es lo que demanda el medio en la actualidad, los egresados deben ser buenos músicos pero también deben ser excelentes pedagogos.

10. Para los empleadores, las competencias específicas de los egresados, consideradas en un nivel de desarrollo **alto**, en su orden son: **7. Ejercer funciones de director o integrante de agrupaciones musicales en sus diferentes modalidades, de acuerdo con sus capacidades específicas, 10. Desempeñarse como arreglista o compositor en el campo didáctico, pedagógico y musical.** Es evidente el alto nivel de desempeño de estas competencias por parte de los egresados de la carrera a criterio de sus respectivos empleadores. La formación fomentada por el programa con respecto a estas competencias resulta ser adecuada y por ende pertinente al campo de acción al que tienen acceso los Licenciados en Música.

Se recomienda hacer mayor énfasis en la educación musical infantil, de estudiantes de grado cero y de básica primaria para que las herramientas adquiridas en el programa de música también pertinentes en la educación infantil.

11. Para los empleadores, las competencias específicas de los egresados, consideradas en un nivel de desarrollo **medio**, en su orden son: **3. Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico, 4. Formular y Ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno.** Con respecto a estas competencias, el dominio por parte de los Licenciados en música de las actividades de investigación y ejecución de proyectos es aceptable, de acuerdo a la calificación de los empleadores.

Es recomendable ahondar en el área de la investigación y la formulación de proyectos para que el egresado tenga la oportunidad de incidir en el medio en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos.

12. Califique el desempeño laboral de los egresados del programa de Licenciatura en Música. La calificación de los empleadores fue totalmente positiva y estuvo ubicada entre los rangos altos, medio alto y medio. Esto significa que en cuanto al desempeño de los egresados, la educación del programa es pertinente con las demandas del medio.

Se debe continuar trabajando para la consecución de un nivel cada vez más alto de educación para que el desempeño laboral de los egresados sea calificado como muy alto en el 100% de las instituciones y sus respectivos empleadores.

13. ¿Considera usted que el perfil del egresado de Música es adecuado para las exigencias que actualmente demanda el mercado laboral?

Se concluyó que la mayoría de los empleadores encuestados consideran que los egresados tienen competencias que se ajustan con las demandas del mercado

laboral actual, pero existe una minoría que considera que el perfil de los egresados no responde a las demandas del contexto laboral.

De acuerdo a esto la pertinencia de la formación de pregrado de la Facultad de Música de la Universidad Tecnológica de Pereira es pertinente con las demandas del mercado laboral actual, a pesar de esto existen falencias con respecto a la enseñanza de la educación musical infantil.

11 CONCLUSIÓN FINAL DEL TRABAJO REALIZADO A LO LARGO DE LA INVESTIGACIÓN.

1. Por medio de la información recopilada a través de los instrumentos (encuesta) aplicados a los egresados y sus empleadores, **se ha confirmado la pertinencia de la formación de pregrado del programa de Licenciatura en Música**, la cual se ve evidenciada por el alto grado de satisfacción que expresa una gran mayoría de los egresados encuestados en lo concerniente al nivel de desarrollo de las competencias en las cuales se forman los estudiantes de la Escuela de Música. Por otra parte los empleadores afirman que el nivel de desarrollo de estas habilidades es también bueno; lo cual ratifica que el proceso de formación en el programa de Música es coherente con las demandas del medio. Por tal motivo la calificación general es positiva, sin embargo existen debilidades manifestadas por los empleadores en lo concerniente al grado de desarrollo de las siguientes competencias:

- ✓ Manejar un segundo Idioma.
- ✓ Tener Liderazgo y adaptarse a cambios.
- ✓ Usar las Tics como apoyo a su que hacer profesional.
- ✓ Asumir responsabilidades y tomar decisiones.
- ✓ Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico.
- ✓ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno. Realizar

investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico.

Otra de las debilidades que se encontraron en el programa a partir de la presente investigación, es concerniente al grado de insatisfacción que tienen los egresados frente a las siguientes competencias:

- ✓ Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
 - ✓ Formular y ejecutar proyectos de desarrollo en procura del mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos y socioculturales del entorno.
 - ✓ Realizar investigaciones en el campo musical e interdisciplinario a nivel pedagógico, sociocultural y artístico.
 - ✓ Contribuir en la construcción de una sociedad para la convivencia armónica.
 - ✓ Ejecutar un instrumento específico de acuerdo a las diferentes líneas ofrecidas por el programa.
 - ✓ Administrar organizaciones encargadas de la difusión cultural.
2. Una de las habilidades que más demanda el medio y en la que la Escuela de Música debe fortalecer su formación, es el área de la educación musical infantil. El programa imparte pedagogía musical dirigida a personas que además de saber leer y escribir saben las operaciones matemáticas básicas, desde este punto de vista la población que se encuentra dentro del rango de la primera infancia queda prácticamente excluida de nuestra formación pedagógica.

El programa de Licenciatura en Música debe reforzar la impartición de conocimientos con actividades lúdicas musicales apropiadas para la población mencionada, puesto que esto es una debilidad manifiesta por parte de empleadores y egresados.

3. Como conclusión podemos decir que a nivel interno del programa hay poca claridad con respecto al significado del término competencia debido a que apenas se viene adoptando para referirse a las habilidades que adquieren y desarrollan estudiantes y egresados durante su formación como profesionales.

Se sugiere reflexionar acerca de la apropiación y aplicación de las competencias generales y específicas al interior del programa. Es recomendable establecer talleres, seminarios y demás espacios que posibiliten la formación en competencias de los docentes y director (a) del programa.

4. Se puede apreciar que el programa no cuenta con un comité de seguimiento y vinculación del graduado, lo cual es vital para la evaluación de la pertinencia del programa y determinar el impacto de los egresados en el campo laboral.

En consecuencia se hace necesario consolidar una comunicación formal y permanente entre el egresado y la Escuela de Música, de tal manera será más fácil reafirmar, actualizar y reorientar los procesos de enseñanza dentro de la carrera, así mismo la Escuela de Música debe implementar una bolsa de empleo con el fin de ubicar laboralmente a los egresados de la Licenciatura.

5. Se presenta un grado de insatisfacción por parte de los egresados acerca de lo que tiene que ver con el instrumento y la práctica de conjunto, por que estas asignaturas en el programa de música se imparten de forma completamente independiente y desarticulada, en la mayoría de los casos los docentes de instrumento de estas áreas no conocen el trabajo que se realiza en la práctica de conjunto y viceversa. Esta situación va en total detrimento de las prácticas musicales individuales y grupales.

Para mejorar la pertinencia de la formación de pregrado del programa de Licenciatura en Música, se debe reflexionar sobre los conceptos de interdisciplinariedad y transversalidad, para que el contenido que se imparte en las asignaturas no se presente de manera aislada e inconexa, si no que por el contrario, haya una coherencia entre los conceptos y las actividades de las diferentes áreas a estudiar.

6. Es de pertinencia real que la Escuela de Música evalúe los perfiles del programa en relación a las necesidades actuales, características cambiantes y las demandas del medio laboral de la región; puesto que de esta manera se puede determinar la categoría y la calidad de Licenciados en Música que la sociedad necesita.

7. La investigación de carácter social que hemos realizado, presentó serias dificultades a la hora de obtener la información y la colaboración requerida para recopilar una muestra mucho más amplia y representativa. La falta de comunicación del programa de Licenciatura en Música con sus egresados, es una de las razones que más influyen y dificultan la obtención de la información requerida para que esta investigación cubra al cien por ciento de los graduados desde el año 2000 al 2008. Es importante mencionar que esta muestra se convierte en los cimientos para que el programa continúe realizando los procesos pertinentes para constituir una base de datos actualizada sobre el estado y situación de cada uno de sus egresados y de esta manera facilitar futuros procesos investigativos dirigidos a reflexionar sobre la calidad de la intervención pedagógica que ejercen los egresados del programa en el medio social y académico.

De tal manera es recomendable que el programa establezca las estrategias que conlleven a los egresados a continuar articulados con la institución universitaria, mediante el ofrecimiento de diferentes capacitaciones de carácter formativo a nivel pedagógico y musical.

12 BIBLIOGRAFÍA

ASCOFADE (Asociación Colombiana de Facultades de Educación). Marco de la Licenciatura en Educación Básica con énfasis en Ciencias Naturales. [en línea]. <http://web2.icfes.gov.co/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=726> Pág 13-14

APUNTESGESTIÓN.COM. Conversaciones sobre el arte de crear empresas. [en línea]. <<http://www.apuntesgestion.com/2007/10/29/definicion-objetivos/>>

Asociación Colombiana de Universidades Ascùn. Estudio de Impacto de Egresados. [en línea]. <http://www.javeriana.edu.co/puj/oracle/egresados/docs_red/docs/seguimiento_a_egresados.pdf>

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ. Secretaría de Educación (1999). Evaluación de Competencias básicas en lenguaje y matemáticas. Bogotá. Secretaría de Educación de Bogotá. Pág 6

Blanca Azucena Sánchez y Carmen Pabón. Seguimiento de Egresados del Programa de Psicología y Pedagogía. Universidad Pedagógica Nacional. [en línea]. http://www.pedagogica.edu.co/storage/ps/articulos/peda11_10arti.pdf.

Competencias y Evaluación. Competencias: Educación para la Vida. [en línea]. <http://menweb.mineducacion.gov.co/educacion_superior/numero_05/portada.htm>

Centro Internacional de Formación de La OIT. Evaluación de impacto de la educación y la formación profesional. [en línea].

<<http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/turin/eval.htm>>

COLOMBIA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 3782 de 2007. [en línea] <http://74.125.47.132/search?q=cache:KmcEFkS-zMcJ:www.mineducacion.gov.co/1621/articles-139134_recurso_2.doc+DECRETO+3782+DEL+2+DE+OCTUBRE+DE+2007+Regul+a+los+aspectos+relativos+a+la+evaluaci%C3%B3n+anual+de+desempe%C3%B1o+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+del+periodo+de+prueba+y+laborado+en+el+establecimiento+educativo,+en+forma+continua+o+discontinua,+en+un+tiempo+m%C3%A9ximo+igual+o+superior+a+tres+meses.&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Constitución Política de Colombia de 1991, Bogotá, Colombia, 2004. lito imperio Ltda. Pág 78-79.

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

CL. VALDÉS VELOZ, Héctor. Desempeño del Maestro y su Evaluación. Educación Formación Docente, Formación de Formadores. Argentina: Ed. Pueblo, 2004. Pág. 25-28.

FERNANDEZ RAMIREZ, Juan Carlos. La Evaluación del Desempeño Docente y su Impacto en el Mejoramiento en la Calidad de la Educación. [en línea]. <<http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/Evaluacion%20Docente2.pdf>>

Guzmán Ospina Sol Viviana y otros. Evaluación de impacto de los (as) Egresados (as) del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Pereira, 2008. Pág. 16 y 19. Trabajo de grado. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Educación.

LARRAÍN U, Ana María. Formación Universitaria por Competencias. [en línea]. <http://www.uis.edu.co/portal/doc_interes/documentos/Formacion_por_Competencias_Larrain.pdf>]. Pág 8-9

LAFOURCADE. [en línea]. < http://pedagogia-profesional.idoneos.com/index.php/Acerca_de_los_conceptos_competencia_y_comp etencia_laboral >

LALINDE RODRIGUEZ, Carlos. Competencias Profesionales. [en línea]. <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:2e9E1B4W5FoJ:ftp://ftp.eia.edu.co/Institucional/proyectoinstitucional/Articulo%2520competencias%2520profesionales.pdf+ftp://ftp.eia.edu.co/Institucional/proyectoinstitucional/Articulo%2520competencias%2520profesionales.pdf&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEShuwUztMqcRMfSUM3je4kEa8vbtGQD-qsjl19yXq3OS0CjpeerN-NM-1Dyo2CYMgzQiVjKbibJ7PuSGDNgskh-QxbFd_-4s8B6cNXG0GIBQRmnRG2NqzR2glBr6TyLppxnEfGWe&sig=AHIEtbTGgbtruLfH9XK0EZE_rXF_xysnXA>

Ley 115 (ley general de Educación), 1994. 27. Bogotá D.C. Lito Imperio Ltda. Pág 84,86,98,101

López Salazar Carolina, León Gil Paola Andrea. Evaluación Del Desempeño Docente de Egresadas del Programa Licenciatura en Pedagogía Infantil. Pereira, 2008, Pág. 20-21. Trabajo de Grado. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Educación.

MALDONADO, Miguel Ángel, Las Competencias una Opción de Vida, Metodología para el Diseño Curricular, Ecoe ediciones, Bogotá 13 de Enero 2005. Pág 32

Mitzi Benitez y Otros. Innovación académica en el pregrado universitario. [en línea]. <<http://www.scribd.com/doc/5003879/Innovacion-academica-en-el-pregrado-universitario-Fondo-de-innovacion-academica-Programa-mecesup-2-2007-AI-2010->>>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Altablero No 35: La Formación Inicial. ECAES y competencias básicas para maestros. [en línea]. Colombia. Julio 2005. <<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-89940.html>>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 272 de 1998 y artículo 3 Cáp. 1. Pág 1 [en línea]. <http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86202_archivo_pdf.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. Directiva ministerial sobre evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes [en línea]. <<http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalue-37776.html>>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 272 de 1998 y artículo 3 Cáp. 1. Pág 1 [en línea]. <http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86202_archivo_pdf.pdf>

Modelos Evaluativos. [en línea].< <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/550A26C1-81E6-41B4-886D-F43841E4BA24/93323/Capitulo2.pdf>>. Pág 3 Cáp. 2

NAVARRO LEAL, Marco Aurelio (2003-2004). Explicó la importancia de los estudios de egresados y de empleadores como una estrategia para la toma de desiciones.

OSPINA GUZMAN, Sol Viviana. Evaluación de Impácto de los (as) Egresados del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil. [en línea].< <http://biblioteca.utp.edu.co/tesisdigitales/texto/37801G993.swf>> Pág 48-49.

PINEDA DE ALCAZAR, Migdalia. Evaluación retrospectiva de la enseñanza e investigación en comunicación. Retos y oportunidades. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica Redalyc. Hemeroteca [en línea]. <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=31004205>>
Presidencia de la República. Decreto 1278, 19 de Junio del 2002. [en línea] <<http://www.oei.es/pdfs/decreto-1278-2002.pdf>>

ROMERO IBAÑEZ, Pablo. Pedagogía de la Humanización. [en línea].
<<http://www.coninfancia.org/component/content/frontpage.html>>

PROFESORES , Escuela de Música. Universidad Tecnológica de Pereira. Proyecto de Reestructuración Curricular. Pereira. 1998.
Pág 5-7

[en línea]
<http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%206/Eje%202/Ponencia_284.pdf>

STEGMANN, Tania. Evaluación del Desempeño Docente. [en línea].
<http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/Bases_Psicologicas_del_MB_E.pd>

TOBON, Sergio. La formación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo. Curso Iglú. Guadalajara. México.2008. [en línea]
<http://www.uag.mx/curso_iglu/competencias.pdf>

TEJADA. Un concepto muy controvertido: Competencias Laborales. [en línea].
<<http://www.monografias.com/trabajos14/competencias-laborales/competencias-laborales.shtml>>

Universidad de la Sabana. Estudio de Impacto de Egresados. [en línea].
<http://www.javeriana.edu.co/puj/oracle/egresados/docs_red/otra/presentacion_proyecto_u.sabana_instancias_externas.pdf>

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Perfil Profesional y Ocupacional del Licenciado en Música. [en línea].
<<http://www.utp.edu.co/programas/index.php?id=01>>