

**SEGUIMIENTO A LA TRAYECTORIA DEL EGRESADO GRADUADO DEL
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA DE QUINTO A SEXTO AÑO DE
EGRESO (2004-2005)**

**XIMENA ALZATE GUEVERA
IVÁN DAVID ARIAS OSPINA
FRANCY JOHANA CHAPARRO RIVERA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN
PEREIRA
2010**

**SEGUIMIENTO A LA TRAYECTORIA DEL EGRESADO GRADUADO DEL
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA DE QUINTO A SEXTO AÑO DE
EGRESO (2004-2005)**

**Investigadores principales
XIMENA ALZATE GUEVERA
IVÁN DAVID ARIAS OSPINA
FRANCY JOHANA CHAPARRO RIVERA**

TRABAJO DE GRADO

**Coinvestigadora y Directora
ANGELA JASMÍN GÓMEZ HINCAPIÉ
Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación
Especialista en Gestión y Administración Deportiva
Magister en Gerencia en Talento Humano**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN
PEREIRA
2010**

Nota de aceptación:

Firma del Jurado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Héctor de Jesús y Ruby Amparo por su apoyo incondicional, por su constante acompañamiento durante otra etapa de formación en mi vida, a Dios por hacer posible mi existencia y porque me proporcionó la sabiduría, y la salud para lograr una meta más en la vida, a mis compañeros y amigos Johana e Iván David por su constancia y entrega durante el proceso, a mi hijo que esta por nacer el cual es un motivo de esperanza y superación para continuar con mi lucha hacia el futuro y finalmente a todas aquellas personas que de una manera u otra contribuyeron a que la culminación de este trabajo de investigación fuera un éxito.

Ximena Alzate Guevara

Dedico este trabajo de grado a Dios quien me ha acompañado a lo largo de mi vida y me ha dado la fortaleza para superar cada uno de los obstáculos. A mi mamá Carmen Chaparro por depositar su voto de confianza en mí y por su constante entrega y sacrificio para ayudar a que este sueño se hiciera realidad. A mi abuelita María Rivera por sus sabios consejos y darme una voz de aliento cuando más lo he necesitado. A mis compañeros y amigos Ximena e Iván David por su paciencia y apoyo incondicional durante toda la carrera y durante este proceso. Y a todas aquellas personas que siempre confiaron y me acompañaron durante la realización y culminación de este sueño.

Francy Johana Chaparro Rivera

Dedico este trabajo de grado y el esfuerzo de todos estos años de dedicación y sacrificio a mi hija Manuela que es mi principal motivación, es la energía que me alienta día a día para salir adelante y por quien me exijo al máximo y doy lo mejor de mí cada día. A mi madre porque sin su apoyo no hubiera sido posible cumplir esta meta, porque a pesar de las adversidades siempre me respaldó y es gracias a su lucha y esfuerzo que he podido llegar a ser quien soy y por supuesto a mis compañeras y amigas Ximena y Johana por su compañía, amistad, solidaridad, compromiso y apoyo no solo durante la realización de este trabajo sino desde que ingresamos al programa en el año 2004.

Iván David Arias Ospina

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias por su apoyo incondicional y motivación.

A nuestros profesores por compartir su conocimiento con nosotros y guiarnos en este proceso de formación.

A las docentes Ángela Jasmín Gómez Hincapié directora del trabajo de grado y Claudia Cardona Triana asesora metodológica, por su compromiso, apoyo y disposición para acompañarnos y guiarnos durante este proceso.

Al Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira por su asesoría en la elaboración del trabajo de grado.

A los egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira entre quinto y sexto año de egreso por su colaboración y buena disposición para suministrarnos la información requerida para llevar a cabo esta investigación.

CONTENIDO

| | pág. |
|--|-----------|
| RESUMEN..... | 26 |
| INTRODUCCIÓN..... | 28 |
| 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA..... | 30 |
| 2. JUSTIFICACIÓN..... | 32 |
| 2.1 APORTES..... | 32 |
| 2.2 PRODUCTOS E IMPACTOS ESPERADOS..... | 34 |
| 2.2.1 De generación de conocimiento..... | 34 |
| 2.2.2 De fortalecimiento de la capacidad científica nacional..... | 34 |
| 2.2.3 De apropiación social del conocimiento..... | 35 |
| 2.2.4 Impactos esperados..... | 36 |
| 2.3 VIABILIDAD..... | 36 |
| 3 OBJETIVOS..... | 38 |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL..... | 38 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 38 |
| 4 MARCO REFERENCIAL..... | 40 |
| 4.1 MARCO CONTEXTUAL..... | 40 |
| 4.1.1 Constitución Política de Colombia de 1991 | 40 |
| 4.1.2 Ley 30 de 1992..... | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1.3 Consejo Nacional de Acreditación (CNA)..... | 44 |
| 4.1.4 Decreto 1767 del Ministerio de Educación..... | 45 |
| 4.1.5 Instituto Colombiano Para el Fomento de la Educación Superior..... | 45 |
| 4.1.6 Observatorio Laboral para la educación superior (ICFES)..... | 46 |
| 4.1.7 Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior..... | 47 |
| 4.1.8 Plan de Desarrollo Universidad Tecnológica de Pereira 2007-2019..... | 47 |
| 4.1.9 Política Institucional de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira..... | 48 |
| 4.1.10 Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado..... | 49 |
| 4.2 MARCO TEÓRICO..... | 51 |
| 4.2.1 Egresado..... | 51 |
| 4.2.2 Seguimiento a Egresados..... | 52 |
| 4.2.3 Competencias..... | 58 |
| 4.2.3.1 Definición de competencia en el contexto colombiano..... | 58 |
| 4.2.3.2 Definición de competencia en el contexto internacional..... | 58 |
| 4.2.3.3 Competencias genéricas..... | 59 |
| 4.2.3.4 Competencias específicas..... | 61 |
| 4.2.4 Plan de Vida..... | 61 |
| 4.2.4.1 Pirámide de las necesidades de Maslow..... | 62 |
| 4.2.4.2 Niveles formativos en Colombia..... | 64 |
| 4.2.5 Situación Laboral..... | 65 |
| 4.2.5.1 Trabajo..... | 65 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.5.2 Mercado Laboral..... | 66 |
| 4.2.5.3 Empresa..... | 67 |
| 4.2.5.4 Empleo..... | 68 |
| 4.2.5.5 Desempleo..... | 69 |
| 4.2.5.6 Subempleo..... | 70 |
| 4.2.5.7 Empleador o empresario..... | 70 |
| 4.2.5.8 Contrato..... | 71 |
| 4.2.5.9 Prestaciones sociales..... | 73 |
| 4.2.5.10 Salario..... | 74 |
| 4.2.5.11 Emprendimiento..... | 75 |
| 4.2.5.12 Actividad económica..... | 76 |
| 4.2.5.13 Ocupación..... | 77 |
| 4.2.6 Nivel de Identidad o Sentido de Pertenencia..... | 79 |
| 4.2.7 Satisfacción con los Recursos Ofrecidos por la Institución de Educación.... | 80 |
| 4.2.8 Programa de Ciencias del Deporte y la Recreación..... | 81 |
| 4.2.8.1 Perfil Ocupacional..... | 81 |
| 4.2.8.2 Perfil Profesional..... | 82 |
| 4.2.9 Universidad Tecnológica de Pereira..... | 82 |
| 4.2.9.1 Reseña Histórica | 82 |
| 4.2.9.2 Objetivo y Visión Institucional..... | 83 |
| 4.3 ESTADO CIENTÍFICO ACTUAL..... | 84 |
| 4.3.1 Caracterización Ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física...84 | |

| | | |
|-------|---|-----|
| 4.3.2 | Los egresados y su desempeño en el medio..... | 85 |
| 4.3.3 | Análisis de la formación Universitaria en las Ciencias del Deporte..... | 86 |
| 4.3.4 | Estudio del Mercado Laboral y de las Competencias Profesionales del Titulado..... | 86 |
| 4.3.5 | Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral..... | 87 |
| 4.3.6 | Perspectivas de futuro en la actividad física y la salud..... | 87 |
| 5. | METODOLOGÍA..... | 89 |
| 5.1 | DISEÑO..... | 89 |
| 5.2 | POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 89 |
| 5.3. | VARIABLES..... | 89 |
| 5.3.1 | Variable Información Personal y Familiar..... | 90 |
| 5.3.2 | Variable Competencias..... | 90 |
| 5.3.3 | Plan de vida..... | 92 |
| 5.3.4 | Variable Situación Laboral..... | 93 |
| 5.3.5 | Variable Nivel de Identidad con la Institución de Educación..... | 98 |
| 5.3.6 | Variable Satisfacción con los Recursos Ofrecidos por la Institución Superior..... | 99 |
| 5.4 | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS..... | 104 |
| 5.5 | EVALUACIÓN ÉTICA..... | 104 |
| 5.6 | PLAN DE ANÁLISIS..... | 105 |
| 5.7 | TALENTO HUMANO..... | 105 |
| 5.8 | RECURSOS MATERIALES Y PRESUPUESTO..... | 106 |
| 5.9 | CRONOGRAMA..... | 107 |

| | |
|--|------------|
| 6. RESULTADOS..... | 109 |
| 6.1 INFORMACION PERSONAL Y FAMILIAR..... | 109 |
| 6.2 COMPETENCIAS..... | 110 |
| 6.2.1 Nivel de dominio de un segundo idioma..... | 110 |
| 6.2.2 Competencias generales..... | 111 |
| 6.2.3 Competencias laborales generales..... | 117 |
| 6.2.4 Grado en que el programa se ha enriquecido..... | 121 |
| 6.3 PLAN DE VIDA..... | 122 |
| 6.4 SITUACIÓN LABORAL..... | 127 |
| 6.4.1 Egresados empleados..... | 127 |
| 6.4.2 Egresados que trabajan por cuenta propia..... | 132 |
| 6.4.3 Interés de los egresados por crear empresa..... | 134 |
| 6.4.4 Aspectos generales de las actividades laborales de los graduados..... | 135 |
| 6.5 NIVEL DE IDENTIDAD CON LA UNIVERSIDAD..... | 139 |
| 6.6 SATISFACCIÓN CON LOS RECURSOS OFRECIDOS POR LA INSTITUCION..... | 142 |
| 6.6.1 Satisfacción con procesos académicos..... | 144 |
| 6.6.2 Organización administrativa y gestión..... | 144 |
| 6.6.3 De la institución..... | 146 |
| 6.6.4 Personal docente..... | 149 |
| 6.6.5 Apoyo a los estudiantes..... | 150 |
| 6.6.6 Gestion administrativa..... | 150 |
| 6.6.7 Recursos fisicos..... | 151 |

| | |
|--|------------|
| 7. DISCUSIÓN..... | 153 |
| 7.1 DISCUSION POR VARIABLES..... | 153 |
| 7.1.1 Informacion personal y familiar..... | 153 |
| 7.1.2 Competencias..... | 153 |
| 7.1.2.1 Nivel de dominio de un segundo idioma..... | 153 |
| 7.1.2.2 Competencias generales..... | 154 |
| 7.1.2. 3 Competencias laborales..... | 154 |
| 7.1.3 Plan de vida..... | 156 |
| 7.1.4 Situación laboral..... | 158 |
| 7.1.4.1 Egresados empleados..... | 158 |
| 7.1.4.2 Egresados que trabajan por cuenta propia..... | 161 |
| 7.1.4.3 Interés de los egresados por crear empresa..... | 161 |
| 7.1.4.4 Aspectos generales de las actividades laborales de los egresados..... | 162 |
| 7.1.5 Nivel de identidad con la Universidad..... | 164 |
| 7.1.6 Satisfacción con los recursos ofrecidos por la institución..... | 165 |
| 7.1.6.1 Satisfacción con procesos académicos..... | 166 |
| 7.1.6.2 Organización administración y gestión..... | 166 |
| 7.1.6.3 De la institución..... | 167 |
| 7.1.6.4 Personal docente..... | 168 |
| 7.1.6.5 Apoyo a los estudiantes..... | 168 |
| 7.1.6.6 Gestión administrativa..... | 168 |
| 7.1.6.7 Recursos físicos..... | 168 |

| | |
|-------------------------------|------------|
| 8 CONCLUSIONES..... | 171 |
| 9 RECOMENDACIONES..... | 173 |
| 10 BIBLIOGRAFÍA..... | 175 |

LISTA DE FIGURAS

| | pág. |
|--|------------|
| Figura 1. Estado civil actual..... | 109 |
| Figura 2. Vivienda de los egresados..... | 109 |
| Figura 3. Limitaciones de los egresados..... | 109 |
| Figura 4. Idiomas que han estudiado los egresados..... | 110 |
| Figura 5. Nivel de competencia de habla, escucha, lectura y escritura del inglés..... | 110 |
| Figura 6. Exponer las ideas por medios escritos..... | 111 |
| Figura 7. Comunicarse oralmente con claridad..... | 111 |
| Figura 8. Persuadir y convencer a sus interlocutores..... | 111 |
| Figura 9. Identificar y utilizar símbolos para comunicarse..... | 112 |
| Figura 10. Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales..... | 112 |
| Figura 11. Utilizar herramientas informáticas básicas..... | 113 |
| Figura 12. Aprender y mantenerse actualizado..... | 113 |
| Figura 13. Ser creativo e innovador..... | 113 |
| Figura 14. Buscar, analizar, administrar y compartir información..... | 114 |
| Figura 15. Crear, investigar y adoptar tecnología..... | 114 |
| Figura 16. Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología..... | 114 |
| Figura 17. Identificar, plantear y resolver problemas..... | 115 |
| Figura 18. Capacidad de abstracción análisis y síntesis..... | 115 |
| Figura 19. Comprender la realidad que lo rodea..... | 116 |
| Figura 20. Asumir una cultura de convivencia..... | 116 |

| | |
|--|------------|
| Figura 21. Asumir responsabilidad y tomar decisiones..... | 116 |
| Figura 22. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planeados..... | 117 |
| Figura 23. Utilizar herramientas informáticas especializadas..... | 117 |
| Figura 24. Formular y ejecutar proyectos..... | 118 |
| Figura 25. Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes..... | 118 |
| Figura 26. Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente..... | 119 |
| Figura 27. Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral..... | 119 |
| Figura 28. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos).... | 120 |
| Figura 29. Trabajar bajo presión..... | 120 |
| Figura 30. Grado en que la calidad del programa se ha enriquecido a partir de la interacción con comunidades académicas nacionales..... | 121 |
| Figura 31. Grado en que la calidad del programa se ha enriquecido a partir de la interacción con comunidades académicas internacionales..... | 121 |
| Figura 32. Planes de los egresados en el largo plazo..... | 122 |
| Figura 33. Actividades de formación que han realizado los egresados desde el momento de su grado..... | 122 |
| Figura 34. Egresados que les interesa realizar educación continuada en programas de Especialización, Maestría, Doctorado..... | 123 |
| Figura 35. Nivel de posgrado que desean los egresados..... | 123 |
| Figura 36. Valor de la matricula semestral que podría pagar el egresado..... | 124 |
| Figura 37. Fuentes de financiamiento para la realizacion estudios de posgrado.. | 124 |
| Figura 38. Egresados interesados en realizar educación en programas como Diplomados, cursos/Seminarios/Talleres, Congresos, Foros u Diplomados..... | 125 |
| Figura 39. Tipos de programas de educación continuada que estudiarían los egresados..... | 125 |

| | |
|---|------------|
| Figura 40. Egresados que participarían en programas de educación continuada en modalidad virtual..... | 125 |
| Figura 41. Tipos de asociaciones a las que pertenecen los egresados..... | 126 |
| Figura 42. Egresados que han realizado proyectos en beneficio del contexto social y/o público..... | 126 |
| Figura 43. Actividad en la que ocupan la mayor parte del tiempo los egresados..... | 127 |
| Figura 44. En esta actividad los egresados son..... | 127 |
| Figura 45. Egresados cuyo empleo actual es el primero..... | 127 |
| Figura 46. Canal de búsqueda que les permitió conseguir el empleo actual..... | 128 |
| Figura 47. Tipo de vinculación que tienen los egresados con la empresa o institución donde trabajan..... | 128 |
| Figura 48. Egresados cuyo contrato de trabajo incluye prestaciones sociales..... | 129 |
| Figura 49. Ocupación actual de los egresados..... | 129 |
| Figura 50. Actividad económica de los egresados..... | 130 |
| Figura 51. Tipo de institución donde trabajan los egresados..... | 130 |
| Figura 52. Grado de relación entre el empleo de los egresados y la carrera que estudiaron..... | 131 |
| Figura 53. Ámbito de las actividades de la empresa donde laboran los Egresados..... | 131 |
| Figura 54. Vinculo entre la Universidad y la organización donde laboran los egresados..... | 132 |
| Figura 55. Egresados que realizan actividades por cuenta propia y este es su primer trabajo..... | 132 |
| Figura 56. Relación del trabajo de los egresados que trabajan por cuenta propia con la carrera que estudiaron..... | 132 |
| Figura 57. Formas de trabajo que realizan los egresados en las actividades | |

| | |
|--|------------|
| que desempeñan por su cuenta..... | 133 |
| Figura 58. Actividad económica de los egresados que trabajan por cuenta Propia..... | 133 |
| Figura 59. Tipo de empresa donde laboran los egresados que trabajan por cuenta propia..... | 133 |
| Figura 60. Interés de los egresados por crear empresa..... | 134 |
| Figura 61. Principal dificultad en la creación de una empresa..... | 134 |
| Figura 62. Actividades complementarias realizadas durante los estudios de pregrado de los egresados y que aportaron ventajas al momento de emplearse... | 135 |
| Figura 63. Coincidencia entre la situación laboral actual de los egresados y las expectativas que tenían cuando empezaron sus estudios..... | 135 |
| Figura 64. Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa por los egresados en su vida laboral..... | 136 |
| Figura 65. Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa por los egresados en otros aspectos de su vida..... | 136 |
| Figura 66. Contribución del trabajo actual de los egresados a su desarrollo y crecimiento personal..... | 136 |
| Figura 67. Satisfacción de los egresados con el trabajo actual..... | 137 |
| Figura 68. Opinión de los egresados sobre el nivel de formación requerido para el trabajo que están desempeñando..... | 137 |
| Figura 69. Egresados que consideran que deberían estar en otro trabajo en donde pudieran desarrollar mejor sus competencias profesionales..... | 138 |
| Figura 70. Egresados que han obtenido alguna distinción por su desempeño laboral..... | 138 |
| Figura 71. Distinciones o reconocimientos que han tenido los egresados..... | 138 |
| Figura 72. Egresados que consideran que de acuerdo a sus competencias deberían estar ganando mejores ingresos..... | 139 |
| Figura 73. Sentido de pertenencia de los egresados con la Universidad..... | 139 |

| | |
|--|------------|
| Figura 74. Posibilidades laborales derivadas de la condición de egresados de la institución que los formó..... | 140 |
| Figura 75. Egresados que volverían a estudiar en esta institución si tuvieran la oportunidad de cursar sus estudios de pregrado..... | 140 |
| Figura 76. Principal razón para querer volver a estudiar en la institución..... | 140 |
| Figura 77. Agrado de los egresados por la idea de cursar en el futuro otros estudios en esta Universidad..... | 141 |
| Figura 78. Estudios que realizarían los egresados en esta Universidad..... | 141 |
| Figura 79. Egresados que recomendarían a un bachiller seleccionar el programa que estudio..... | 142 |
| Figura 80. Afirmaciones que los egresados consideran que expresan mejor la misión de la U.T.P..... | 142 |
| Figura 81. Compromiso de los egresados con la misión de la U.T.P..... | 143 |
| Figura 82. Opinión de los egresados sobre la pertinencia del programa de acuerdo a las necesidades locales, regionales, nacionales y mundiales..... | 143 |
| Figura 83. Medida en que el proceso de autoevaluación ha contribuido al mejoramiento del programa..... | 144 |
| Figura 84. La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es de calidad..... | 144 |
| Figura 85. La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es oportuna..... | 145 |
| Figura 86. La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es pertinente..... | 145 |
| Figura 87. Grado de compromiso de la institución con el apoyo para la inserción laboral de los egresados..... | 146 |
| Figura 88. Participación de los egresados en la vida institucional..... | 146 |
| Figura 89. Efectividad de los servicios que la Universidad ofrece a sus egresados..... | 147 |

| | |
|--|------------|
| Figura 90. Imagen de la Universidad Tecnologica de Pereira de acuerdo con la calidad del servicio educativo que ofrece..... | 147 |
| Figura 91. Deblidades del programa..... | 148 |
| Figura 92. Fortalezas del programa..... | 148 |
| Figura 93. Grado en que la formacion recibida aportó al desempeño laboral..... | 149 |
| Figura 94. Satisfaccion con el personal docente..... | 149 |
| Figura 95. Satisfaccion con el apoyo a estudiante..... | 150 |
| Figura 96. Satisfaccion con la agilidad de tramites administrativos..... | 150 |
| Figura 97. Satisfaccion con la atencion del personal administrativo..... | 151 |
| Figura 98. Satisfaccion con los recursos fisicos ofrecidos por la Universidad..... | 151 |

LISTA DE ANEXOS

| | pág. |
|--|-------------|
| Anexo A. Formato de encuesta..... | 180 |

RESUMEN

Este trabajo de investigación es un seguimiento a la trayectoria del egresado del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de quinto a sexto año de egreso. Esto con el fin de conocer la situación de los egresados de dicho programa en el mercado laboral y su trayectoria. Por medio del seguimiento a los egresados, su desempeño y experiencia se puede evaluar la calidad de los programas académicos y la pertinencia de la formación recibida de acuerdo a las necesidades del medio. Sin embargo no todas las Universidades realizan este proceso, lo cual conlleva a que no se tenga referente sobre las necesidades reales y actuales del mercado. Este trabajo es importante porque brinda la información necesaria para evaluar la calidad de la formación del programa y conocer las necesidades de formación del talento humano para plantear respuestas efectivas, paso que es requisito en los procesos de acreditación. Los temas centrales de este seguimiento son la información personal y familiar, la evaluación de la satisfacción con las competencias formadas, el plan de vida, la situación laboral, el nivel de identidad y la satisfacción de los egresados con los recursos ofrecidos por la institución. Esta investigación es descriptiva y el instrumento utilizado para la recolección de información es el cuestionario de seguimiento a egresados del Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional, adoptado por el Observatorio de Seguimiento y Vinculación del egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira. Esta es una investigación sin riesgo y el análisis de la información es de tipo univariado de cada característica. Entre los principales hallazgos se encuentra que la satisfacción de los egresados con la formación en competencias generales y laborales es buena; el principal plan de los egresados en el largo plazo es realizar algún posgrado, sobre todo maestrías; todos los egresados están trabajando, la mayoría son empleados de la empresa pública, sus actividades están relacionadas con el contexto social, comunitario, educativo y gubernamental y ninguno es dueño o socio de empresa; además, en la mayoría de los casos el trabajo de los egresados está relacionado con la carrera y están satisfechos con sus trabajos; la formación recibida es calificada como pertinente y ha sido útil en el desempeño laboral y en otros aspectos de la vida; el sentido de pertenencia de los egresados con el programa es bueno; los egresados manifiestan inconformidad en cuanto al apoyo de la Universidad en la inserción laboral de los egresados y el servicio de bolsa de empleo; para los egresados la principal fortaleza del programa es la calidad de la formación y la principal debilidad es el poco reconocimiento del programa y la calificación de los servicios prestados por la Universidad cuando cursaban sus estudios de pregrado en términos generales es satisfactoria. A partir de los resultados de esta investigación se recomienda al programa ampliar la oferta en educación posgraduada, sobre todo en programas de maestría e implementar la modalidad de formación virtual; mantener el vínculo con los egresados y hacerlos partícipes de la vida institucional; tener vínculos con las entidades del orden público pues son las principales empleadoras de los egresados; fortalecer el servicio de bolsa de empleo y el apoyo a la inserción laboral de los egresados.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la ley 30 de educación de 1992, se establecen lineamientos de control y evaluación de la calidad de la educación superior. Entre estos, se encuentra el seguimiento a egresados como mecanismo fundamental de recolección de información que sirve de insumo para establecer acciones de evaluación y mejoramiento de la calidad de la formación superior. El seguimiento a egresados es el proceso mediante el cual se recoge información sobre la trayectoria laboral de los egresados, su experiencia, desempeño y percepciones. La importancia de este trabajo radica en que suministra información importante sobre las características y trayectoria laboral del egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación de quinto y sexto año de egreso de la Universidad Tecnológica de Pereira, a partir de la cual se puede evaluar el escenario variable del mercado laboral y conocer las necesidades de formación de acuerdo a las particularidades de este y así plantear solución a dichas necesidades.

Con el fin de desarrollar el proceso de seguimiento a egresados se constituyó en la Universidad Tecnológica de Pereira el Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado. En el programa de Ciencias del Deporte y la Recreación se han llevado a cabo procesos de recolección de información sobre egresados en el marco de dos procesos acreditaciones, pero con el fin de describir como ha sido su trayectoria y que tan pertinente ha sido su formación de acuerdo a las necesidades que se le han presentado en su desempeño laboral, surge la necesidad de realizar un estudio más profundo y sistemático de seguimiento al egresado. Es así como se origina el presente trabajo, el cual se realiza con la colaboración del Observatorio de Seguimiento y Vinculación al Egresados de la Universidad.

Este trabajo de seguimiento al egresado es una investigación descriptiva, donde se recoge información sobre la trayectoria de los egresados a partir de un instrumento de preguntas cerradas elaborado por el Ministerio de Educación Nacional en el marco del proyecto “Observatorio laboral para la educación”, donde se pregunta sobre las competencias, el plan de vida, la situación laboral, el sentido de pertenencia y la satisfacción de los egresados con los servicios prestados por el programa y la institución. El análisis de la información es univariado de cada característica, del cual se generan conclusiones y resultados a partir de los cuales se espera que se generen procesos de planeación y autorregulación del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Los procesos de seguimiento a los egresados son una herramienta de vital importancia para la Universidad, para la sociedad y para la solución de problemas sociales por medio de la evaluación y control de la calidad de los programas de educación superior. El vínculo de los programas académicos y el mercado laboral son los egresados, pues ellos se enfrentan al mercado laboral y de acuerdo a sus experiencias pueden calificar la calidad de la formación recibida de acuerdo con las necesidades del medio. La evaluación de la calidad y la pertinencia de un programa académico se puede realizar midiendo la correspondencia entre la formación que ofrecen los programas y las necesidades reales y actuales del mercado laboral, información que puede ser obtenida mediante el seguimiento a egresados¹.

Sin embargo no todas las Universidades realizan estos procesos de seguimiento. Dicha situación lleva a que no exista un vínculo entre Universidad y mercado, lo cual trae como consecuencia el desconocimiento de las necesidades reales de talento humano que demanda la sociedad. Esta situación genera un desequilibrio entre la formación ofrecida y la requerida por los puestos de trabajo. De ahí se da origen a otros problemas sociales como el desempleo que puede afectar a aquellos profesionales que no obtengan una preparación pertinente lo cual afecta su desempeño laboral, su empleabilidad y posibilidades de crecimiento personal. Además, el desconocimiento del mercado laboral también genera incertidumbre y duda en los estudiantes próximos a ingresar a una Universidad y que quieren elegir un programa y en aquellos que están próximos a egresar y quieren conocer las condiciones laborales a las cuales se van a enfrentar y hacer mas satisfactorio su proceso de inserción al mundo laboral.

La presente investigación consiste en un seguimiento al egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira con fin de llenar el vacío de conocimiento acerca del mercado, la situación laboral y el desempeño de sus egresados. Puesto que no existe información pertinente y actualizada y no se ha realizado un proceso de manera articulada y sistemática que genere la información necesaria para evaluar la calidad y pertinencia de la formación del programa. Por ello, es necesario un estudio profundo y ordenado que permita conocer la situación de los egresados en el mercado laboral, evaluar la calidad y pertinencia del programa y provea el insumo para establecer acciones de mejoramiento y control de la calidad del programa.

De acuerdo a el vacío de conocimiento que se pretende llenar, la pregunta problema que orientará esta investigación es la siguiente: ¿Como es la trayectoria del egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de quinto a sexto de egreso año?

¹ RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLUMBUS. Manual de Instrumentos y Recomendaciones Sobre El Seguimiento de Egresados. [Artículo de Internet] Red GRADUA2/Asociación Columbus, 2006.p. 14. Disponible en: www.gradua2.org [Consulta: 23 de febrero de 2009]

2. JUSTIFICACIÓN

2.1 APORTES

Las instituciones de educación superior y sus programas académicos requieren evaluar el escenario cambiante del mercado laboral, prever la demanda y plantear respuestas a ella. Al respecto, Mireya Espinoza², dice que para tal fin se hace necesario elaborar un seguimiento de los egresados, que permita evaluar los procesos internos a partir de la práctica profesional de los egresados que son un factor clave para mejorar la calidad y eficiencia de la institución y formar profesionales que se ajusten a las necesidades del mercado. De no llevarse a cabo esta relación entre la formación y los puestos de trabajo, las Universidades pueden incurrir en el error de formar profesionales que no generan ningún impacto en la sociedad y de poca empleabilidad. El conocimiento de la trayectoria laboral del egresado es necesario para realizar procesos de autoevaluación, conocer las expectativas y necesidades de los egresados y establecer un vínculo con estos y ofrecerles servicios.

En el programa Ciencias del Deporte y la Recreación, se encuentra que en el comienzo de su historia en el año de 1991 cuando inició actividades, contaba con 45 estudiantes, hoy en día ingresan 82 estudiantes por semestre, cuenta con 722 estudiantes y 363 egresados para el año 2010. Este aumento en el número de estudiantes se debe a las políticas de cobertura de la educación superior que busca que más estudiantes tengan acceso a ésta.

A razón de que se ha producido un aumento considerable en la cantidad de estudiantes que ingresan y egresan del programa y el desarrollo de su proyecto educativo se hace necesario realizar un proceso de seguimiento al egresado que permita conocer el mercado laboral y la pertinencia del programa de acuerdo con las necesidades del mercado. A partir de los resultados de este proceso de investigación basado en la experiencia de los egresados, se puede describir el mercado laboral y las necesidades de formación y de talento humano que requiere el sector; y a partir de esta información implementar estrategias de mejoramiento y control de la calidad y pertinencia de la formación del programa. De esta manera se orienta la formación hacia las necesidades reales y actuales que demanda la sociedad y se orienta a egresados y estudiantes próximos a egresar en el proceso de inserción al mundo laboral, tarea de gran importancia teniendo en cuenta que el número de estudiantes que ingresan y egresan del programa viene en aumento, en consecuencia se aumenta la competencia laboral en el mercado.

² ESPINOSA NAVA, Mireya. La calidad y la pertinencia social en las instituciones de educación superior. [Artículo de internet] Universidad Autónoma del Estado de México- Congreso retos y expectativas de la Universidad. 2008. p. 3. Disponible en: www.congresoretosyexpectativas.udg.

Para el sector del Deporte y la Recreación, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y el Instituto Colombiano del Deporte COLDEPORTES³, en su estudio de Caracterización Ocupacional del Sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física expresan la importancia y necesidad de realizar estudios que permitan conocer el mercado laboral de los Profesionales del Deporte y la Recreación para definir las normas de competencia laboral del talento humano e identificar las áreas prioritarias de formación para orientar la en la búsqueda de proveer talento humano que pueda competir con calidad. Por esto y por las razones antes descritas, se hace necesario realizar un estudio sobre la trayectoria del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación y su situación en el mercado laboral, lo cual es el objetivo de este trabajo de investigación.

³ MESA SECTORIAL DEL DEPORTE, RECREACIÓN Y EDUCACIÓN FÍSICA. Caracterización Ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física. Bogotá, 2006: Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, 2006. p. 12.

2.2 PRODUCTOS E IMPACTOS ESPERADOS

2.2.1 De generación de conocimiento

| PRODUCTO ESPERADO | INDICADOR | BENEFICIARIO |
|---|---------------------------------------|--|
| Sseguimiento a la Trayectoria del Egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de Quinto a Sexto año de egreso (2004-2005) | Investigación realizada y socializada | Universidad Tecnológica de Pereira, Programa de Ciencias del Deporte y la Recreación: directivas, estudiantes, docentes y egresados. |

2.2.2 De fortalecimiento de la capacidad científica nacional

| PRODUCTO ESPERADO | INDICADOR | BENEFICIARIO |
|--|---|---|
| Fortalecimiento de la línea de investigación en seguimiento a egresados | Realización de nuevas investigaciones en la línea | La línea de investigación de seguimiento a egresados y Programa de Ciencias del Deporte y la Recreación |
| Formación de estudiantes de pregrado del programa Ciencias del Deporte y la Recreación en investigación | Estudiantes participantes | Programa Ciencias del Deporte y la Recreación y estudiantes |
| Fortalecimiento del proyecto, Observatorio de seguimiento y vinculación al egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira y del programa Ciencias del Deporte y la Recreación | Trabajo enviado a la Oficina de Planeación de la Universidad Tecnológica de Pereira | Universidad Tecnológica de Pereira |

2.2.3 De apropiación social del conocimiento

| PRODUCTO ESPERADO | INDICADOR | BENEFICIARIO |
|---|---|---|
| Ponencia: Seguimiento a la trayectoria del egresado en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de quinto a sexto año de egreso (2004-2005) | Trabajo de grado sustentado | Programa, Ciencias del Deporte y la Recreación |
| Socialización de resultados del trabajo de investigación “Seguimiento a la trayectoria del egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de quinto a sexto año de egreso (2004-2005)” | Trabajo socializado a los egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación | Universidad Tecnológica de Pereira; egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación |
| Publicación en internet | Trabajo y resumen en medio magnético publicado en la página web de la biblioteca de la Universidad Tecnológica de Pereira | Programas académicos, profesionales y estudiantes de carreras afines al deporte y la recreación en Colombia |
| Seguimiento a la trayectoria del egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira de quinto a sexto año de egreso (2004-2005) | Trabajo en medio físico disponible en la biblioteca de la Universidad Tecnológica de Pereira | Programa, Ciencias del Deporte y la Recreación |
| Artículo Científico | Artículo en medio físico entregado con el trabajo de grado. | Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, Universidad Tecnológica de Pereira. |

2.2.4 Impactos esperados

| IMPACTO ESPERADO | PLAZO | INDICADOR VERIFICABLE | SUPUESTOS |
|--|--------------|--|---|
| Realización de un proceso de autoevaluación del Programa, Ciencias del Deporte y la Recreación; a partir de los resultados de esta investigación | Corto | Autoevaluación sobre la calidad y pertinencia del programa Ciencias del Deporte y la Recreación realizado | La investigación mostrará la importancia de los procesos de seguimiento al egresado y al mercado laboral, para ejecutar la autoevaluación y el control de la calidad en la educación superior |
| Adopción de la investigación de la trayectoria del egresado y el mercado laboral del programa Ciencias del Deporte y la Recreación, como referente o guía, para nuevos trabajos de investigación | Medio | Investigaciones que se realicen tomando esta como referencia, en otros programas académicos, tanto relativos al deporte y la recreación como de otras áreas de estudio | La investigación sea tomada como ejemplo en otros programas académicos y Universidades para realizar trabajos de seguimiento a egresados y estudios de mercado laboral |

2.3 Viabilidad

Para realizar el trabajo de investigación, Seguimiento al Egresado en Ciencias del Deporte y La Recreación de La Universidad Tecnológica de Pereira entre los años 2004 y 2005, es necesario contar con la base de datos de los egresados del programa, La fuente de este recurso es la misma Universidad. Los recursos financieros destinados a transporte, papelería, servicio telefónico y otros recursos técnicos y logísticos están a cargo de los investigadores con el apoyo de la oficina de extensión del mismo programa.

3. OBJETIVOS

3.2 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la trayectoria del egresado graduado de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira entre quinto y sexto año de egreso

3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir el nivel de satisfacción de los egresados con relación a la formación en competencias generales y laborales generales.

Identificar el interés de los egresados por participar en programas de educación continuada y postgraduada.

Conocer la situación laboral actual de los egresados.

Determinar el nivel de identidad y satisfacción de los egresados con los recursos ofrecidos por la Universidad Tecnológica de Pereira durante sus estudios de egresados.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO CONTEXTUAL

4.1.1 Constitución Política de Colombia de 1991 La Constitución Política de Colombia hace referencia al derecho a la educación y al proceso de control de la calidad de la educación en su artículo 67, así:

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 inspección y vigilancia de la educación como servicio público, corresponde al estado. Esto con el fin de velar por su calidad y asegurar el cumplimiento de sus fines⁴.

4.1.2 Ley 30 de 1992 Mediante la cual se organiza el servicio público de educación superior. Dicha ley se promulga el 28 de diciembre de 1992 y contiene: los fundamentos, organismos pertenecientes al sistema de educación superior, el régimen especial de las Universidades del Estado y de las otras instituciones de Educación Superior Estatales y privadas y de los estudiantes en el marco de la educación superior en Colombia.

Dicha ley se refiere a la vigilancia e inspección de la educación superior en su artículo tercero, así:

Artículo 3° El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior⁵.

Esta misma ley en su artículo 6 literal C, se refiere al servicio con calidad por parte de las instituciones de educación superior como uno de sus objetivos principales, así:

Artículo 6° Literal c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución⁶.

En el capítulo siete, artículo 31 de la ley 30, se estipulan las funciones del estado como responsable del fomento, la inspección y vigilancia de la educación superior, así:

⁴PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de Colombia. Bogotá: IMPREANDES S.A. 1991. p. 27-28.

⁵ REPÚBLICA DE COLOMBIA GOBIERNO NACIONAL. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992. [Artículo de Internet] Ministerio de Educación Nacional. p. 1. Disponible en: www.mineducacion.gov.co [Consulta: 24 de julio de 2010]

⁶ *Ibíd.*, p. 1

Artículo 31. De conformidad con los artículos 67 y 189, numerales 21,22 y 26 de la Constitución Política de Colombia y de acuerdo con la presente Ley, el fomento, la inspección y vigilancia de la enseñanza que corresponde al Presidente de la República. Específicamente la evaluación de la calidad de la educación está estipulada en el literal h de dicho artículo que hace referencia a la propensión por la creación de mecanismos de evaluación de la calidad de los programas académicos de las instituciones de educación superior como uno de los fines de la inspección y vigilancia⁷.

En la presente ley también se crea el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) y se reconoce el Instituto Colombiano Para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), como organismos asesores del Gobierno Nacional en la suprema inspección y vigilancia de las instituciones de educación superior. Estos organismos son creados mediante el Título Segundo, Capítulos I y II en sus artículos 34, 35, 36 y 37 donde se determina además de su creación, su conformación y funciones como organismo de inspección y vigilancia así:

Artículo 34. Créase el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), de carácter permanente, como organismo del Gobierno Nacional vinculado al Ministerio de Educación Nacional, con funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría.

Artículo 35. El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), estará integrado así:

- a) El Ministro de Educación Nacional, quien lo preside.
- b) El Jefe del Departamento Nacional de Planeación.
- c) El Rector de la Universidad Nacional de Colombia.
- d) El Director del Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales "Francisco José de Caldas", Colciencias.
- e) Un Rector de la Universidad estatal u oficial.
- f) Dos Rectores de Universidades privadas.
- g) Un Rector de Universidad de economía solidaria.
- h) Un Rector de una institución universitaria o escuela tecnológica, estatal u oficial.
- i) Un Rector de institución técnica profesional estatal u oficial.
- j) Dos representantes del sector productivo.
- k) Un representante de la comunidad académica de Universidad estatal u oficial.
- l) Un profesor universitario.
- m) Un estudiante de los últimos años de Universidad.
- n) El Director del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (Icfes), con voz pero sin voto.

⁷Ibíd., p. 6

Artículo 36. Son funciones del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) proponer al Gobierno Nacional:

- a) Políticas y planes para la marcha de la Educación Superior.
- b) La reglamentación y procedimientos para:
 - 1. Organizar el Sistema de Acreditación.
 - 2. Organizar el Sistema Nacional de Información.
 - 3. Organizar los exámenes de estado.
 - 4. Establecer las pautas sobre la nomenclatura de títulos.
 - 5. La creación de las instituciones de Educación Superior.
 - 6. Establecer los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos.
- c) La suspensión de las personerías jurídicas otorgadas a las instituciones de Educación Superior.
- d) Los mecanismos para evaluar la calidad académica de las instituciones de Educación Superior y de sus programas.
- e) Su propio reglamento de funcionamiento.
- f) Las funciones que considere pertinentes en desarrollo de la presente Ley

Artículo 37. El Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (Icfes) es un establecimiento público del orden nacional, adscrito al Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 38. Las funciones del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (Icfes), son:

- a) Ejecutar las políticas que en materia de Educación Superior trace el Gobierno Nacional, lo mismo que ejercer la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU).
- b) Constituirse en centro de información y documentación de la Educación Superior. Para lo cual las instituciones suministrarán los informes académicos, financieros y administrativos que se les soliciten.
- c) Realizar los estudios de base de la Educación Superior.
- d) Estimular la cooperación entre las instituciones de Educación Superior y de éstas con la comunidad internacional.
- e) Colaborar con las instituciones de Educación Superior para estimular y perfeccionar sus procedimientos de autoevaluación.
- f) Fomentar la preparación de docentes, investigadores, directivos y administradores de la Educación Superior.
- g) Promover el desarrollo de la investigación en las instituciones de Educación Superior.
- h) Estimular el desarrollo de las instituciones de Educación Superior en las regiones, así como su integración y cooperación.
- i) Homologar y convalidar títulos de estudios cursados en el exterior.

- j) Definir las pautas sobre la nomenclatura de los programas académicos de Educación Superior.
- k) Realizar los exámenes de estado de conformidad con la presente Ley⁸.

Como se puede evidenciar en las funciones del CESU y del ICFES, estos son organismos con gran participación en la inspección y vigilancia de la educación superior, además de tener funciones también de planeación y organización. Entre las finalidades del CESU que se refieren al control de la calidad de la educación se encuentra la creación del Sistema Nacional de Acreditación, la organización del Sistema nacional de Información y la creación de mecanismos para evaluar la calidad académica de las instituciones de Educación Superior y de sus programas, mecanismos entre los cuales se encuentra el Seguimiento a los Egresados como herramienta importante de evaluación y que es acogida por los sistemas de información y de acreditación. El ICFES participa en la misión de propender por la evaluación de la calidad de la educación superior al servir como centro de información, fomentar la formación de los actores implicados, la elaboración de exámenes de calidad y la colaboración y promoción de los procesos de autoevaluación en las instituciones de educación superior donde también juega un papel importante el seguimiento a los egresados.

Los Sistemas Nacionales de Acreditación e Información de la Educación Superior adoptan los mecanismos de autoevaluación como requisito para la acreditación de Instituciones y programas de educación superior y herramienta importante en la recolección de información y son creados y reglamentados mediante el Título II, capítulo 5 de la presente ley en sus artículos 53 al 56, así:

Artículo 53. Créase el Sistema Nacional de Acreditación para las instituciones de Educación Superior cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del Sistema cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos.

Es voluntario de las instituciones de Educación Superior acogerse al Sistema de Acreditación. La acreditación tendrá carácter temporal. Las instituciones que se acrediten, disfrutarán de las prerrogativas que para ellas establezca la ley y las que señale el Consejo Superior de Educación Superior (CESU).

Artículo 54. El Sistema previsto en el artículo anterior contará con un Consejo Nacional de Acreditación integrado, entre otros, por las comunidades académicas y científicas y dependerá del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el cual definirá su reglamento, funciones e integración.

Artículo 55. La autoevaluación institucional es una tarea permanente de las instituciones de Educación Superior y hará parte del proceso de acreditación. El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la

⁸ *Ibíd.*, p. 7-9.

Educación Superior (Icfes), cooperará con tales entidades para estimular y perfeccionar los procedimientos de autoevaluación institucional.

Artículo 56. Créase el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior el cual tendrá como objetivo fundamental divulgar información para orientar a la comunidad sobre la calidad, cantidad y características de las instituciones y programas del Sistema⁹.

4.1.3 Consejo Nacional de Acreditación (CNA) Es un organismo de carácter académico creado Por la ley 30 de 1992 y depende del Consejo nacional de Educación Superior (CESU). Su función es promover, ejecutar y fiscalizar la ejecución de la política de acreditación adoptada por el CESU. Es este organismo quién orienta a las instituciones de educación superior y programas académicos en el cumplimiento de los requisitos y lineamientos necesarios para alcanzar la acreditación. Una vez cumplidos estos lineamientos por parte de Instituciones y/o programas, es el CNA quien verifica la calidad del proceso y recomienda al Ministerio de Educación Nacional acreditar a quienes lo merezcan.

Para obtener la acreditación de calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional, el CNA propone la autoevaluación, la evaluación externa por parte de pares y la evaluación del CNA como la ruta metodológica a seguir.

El CNA plantea los siguientes factores a evaluar en el proceso de autoevaluación y evaluación externa de instituciones y programas de educación superior con miras a obtener la acreditación de calidad:

- a) Congruencia objetivos y misión
- b) Estudiantes
- c) Profesores
- d) Procesos académicos
- e) Bienestar y ambiente institucional
- f) Organización, administración y gestión
- g) Graduados y análisis de impacto
- h) Recursos físicas y gestión administrativa¹⁰

Encontramos que el seguimiento a graduados y el análisis de impacto de estos es uno de los factores a evaluar en el marco del proceso de autoevaluación de los programas de educación superior que aspiran a obtener la acreditación de calidad. El conocimiento de su trayectoria laboral, sus experiencias y percepciones en relación con el mercado laboral y la formación recibida, constituyen una fuente de información de vital

⁹ Ibíd., p, 12-13

¹⁰ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Lineamientos Para la Acreditación de Programas. [Artículo de Internet] Ministerio de Educación Nacional. p. 51. Disponible en: www.cna.gov.co [Consulta: 8 de agosto de 2010]

importancia para evaluar la calidad de y pertinencia de los programas académicos en función de las demandas del medio.

4.1.4 Decreto 1767 del Ministerio de Educación Nacional Mediante el cual se reglamenta por disposición de la Ley 30 de 1992, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) el cual está definido en su artículo primero así:

Artículo 1. Definición. El Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) es el conjunto de fuentes, procesos herramientas y usuarios que, articulados entre sí, posibilitan y facilitan la recopilación, divulgación y organización de la información sobre educación superior relevante para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector¹¹.

Los procesos de seguimiento a los egresados en la educación superior son tarea de las instituciones de educación superior. El decreto 1767 del Ministerio de Educación Nacional contempla el seguimiento a los egresados y los estudios de mercado laboral, como parte de los procesos de recolección de información y son de vital importancia, tanto para la evaluación de la calidad de la educación, como para la población interesada en acceder a la información que la oriente en el momento de elegir una institución y un programa de educación superior. Las instituciones deben recopilar esta información, garantizar su disponibilidad al SNIES y al Ministerio de Educación Nacional para su procesamiento; información que debe ser veraz, completa y actualizada¹².

4.1.5 Instituto Colombiano Para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) Éste junto con el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), cumple por mandato de la Ley 30 de 1992 sus funciones como organismo asesor del Gobierno Nacional en la suprema inspección y vigilancia de la calidad del servicio de las instituciones de educación superior.

Dentro de sus funciones se puede destacar en lo que concierne al control de la calidad de la educación superior y en relación a los procesos de seguimiento a los egresados, la designada por la Ley 30 en su artículo 37 literal e), así: Colaborar con las instituciones de Educación Superior para estimular y perfeccionar sus procedimientos de autoevaluación¹³.

Se encuentra de nuevo el concepto de autoevaluación en la educación superior. Pero además el Seguimiento a los Egresados, existen otros mecanismos de autoevaluación y el ICFES se encarga de promover uno de ellos que es el Examen de Estado de la

¹¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1767. [Artículo de Internet] Ministerio de Educación Nacional, 2006.p. 1. Disponible en: www.mineducacion.gov.co [Consulta: 4 de marzo de 2009]

¹² *Ibíd.*, p. 2.

¹³ REPÚBLICA DE COLOMBIA GOBIERNO NACIONAL. Op. Cit. p. 26

Calidad de la Educación Superior (ECAES) como herramienta que evalúa la calidad de los programas de Educación Superior por medio de sus estudiantes próximos a egresar.

En 1995, el informe de la Misión Nacional para la Modernización de la Universidad Pública, propuso establecer la obligatoriedad de los exámenes de estado para los egresados de pregrado como un elemento del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. El plan estratégico de educación 2000-2002, consideró los exámenes de estado de la calidad de la educación superior, como uno de los programas para el mejoramiento de la calidad y la transparencia de la educación superior¹⁴.

4.1.6 Observatorio Laboral para la Educación Superior Tobón Sergio¹⁵ quien habla de políticas hacia la calidad en la educación superior, se refiere al Observatorio Laboral como una estrategia cuyo fin es analizar el mercado laboral para orientar las políticas educativas hacia las necesidades reales de recurso humano del mercado y así mejorar la empleabilidad de los egresados. Esta estrategia es liderada por el Ministerio de Educación Nacional y su misión es investigar a través de empleadores y profesionales sobre las necesidades del mercado laboral y la pertinencia de la educación con dichas necesidades.

Esta información es obtenida a través de empleadores y profesionales quienes a partir de su experiencia evalúan la correspondencia entre trabajo y formación. A partir de la percepción de empleadores acerca de la preparación de sus empleados, y la percepción de estos sobre la utilidad de los conocimientos adquiridos se puede hacer un diagnóstico de la pertinencia de la formación con las exigencias de los puestos de trabajo. Esta información es de vital importancia en el proceso de mejoramiento de la calidad de los programas de educación superior.

Las instituciones de educación superior se valen de las apreciaciones de empleadores y egresados para realizar procesos de autoevaluación y tomar decisiones en cuanto al control de la calidad. Desde los procesos de recolección de información a través del seguimiento a egresados se obtienen datos fundamentales que permiten a las instituciones realizar un diagnóstico de la pertinencia de sus programas de acuerdo a las necesidades del mercado y de la vocación económica local y a partir de este diagnóstico generar planes de control y mejoramiento de la calidad. Estos procesos de autorregulación son requisito para fines de acreditación y gestión de calidad propuestos por la ley 30 a través del Consejo Nacional de Acreditación.

Además de las instituciones de educación superior y de los estamentos del orden estatal que exigen la información sobre mercado laboral y pertinencia de la educación, también los estudiantes, aspirantes, padres de familia y la comunidad en general se benefician

¹⁴ INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Antecedentes y marco legal. [Artículo de internet]. 2008. p. 2. Disponible en: www.icfes.gov.co.

¹⁵ TOBON TOBON, Sergio. Competencias en la Educación Superior: Políticas hacia la calidad. Primera edición. Bogotá: Ecoe, 2006 p. 36

con la información sobre el mercado laboral y los programas de educación superior. Por ejemplo, los estudiantes próximos a egresar de un programa de educación superior, pueden obtener información sobre el mercado laboral para su profesión e información sobre el proceso de inserción al mercado laboral. Los aspirantes a ingresar a un programa de educación superior y sus familias pueden orientar su elección de acuerdo a la información sobre el mercado y la empleabilidad de las diferentes profesiones, información que es brindada por el Observatorio Laboral.

4.1.7 Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

Dado que la evaluación, control de la calidad y mejoramiento de la calidad de la educación superior en Colombia es función del estado, este a mediante la ley 30 de Educación Superior, estipula crear mecanismos de evaluación y control. Por consiguiente, dicha ley establece diferentes mecanismos con funciones específicas dentro del proceso de inspección de la calidad de la educación superior y el conjunto e integración de las misiones de estos mecanismos constituye el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Tobón S.¹⁶ hace una breve síntesis de la historia de dicho sistema donde se refiere a su surgimiento en el año 1995, a partir de la acción conjunta del Sistema Nacional de Acreditación (SNA) y el Instituto Colombiano de Fomento a la Educación Superior (Icfes) y a partir del año 2000 se consolida a través de diferentes acciones, entre ellas la creación del Viceministerio de Educación Superior en el 2002 y la creación de nuevos mecanismos como el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior y el Observatorio Laboral para la Educación Superior. A su vez hacen parte del Sistema se Aseguramiento el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) y el Ministerio de Educación Nacional como órgano director.

Dentro de las estrategias implementadas por los organismos implicados en el Sistema de Aseguramiento, se encuentra el análisis del mercado laboral con miras a mejorar la empleabilidad de los egresados de la educación superior, el establecimiento de condiciones mínimas para la creación de programas de educación superior, el establecimiento del proceso de acreditación de calidad de los programas, el Examen de Estado de la Calidad de la Educación Superior (Ecaes) y el seguimiento al desempeño de los egresados.

4.1.8 Plan de Desarrollo Universidad Tecnológica de Pereira 2007-2019 Un plan de desarrollo es un instrumento de trabajo de las organizaciones mediante el cual se establece un modo sistemático para cumplir con los fines de la organización. La Universidad Tecnológica de Pereira en su Plan de Desarrollo, denominado “La Universidad que tienes en mente”, formulado para el periodo comprendido entre el año 2007 y 2019, contempla entre sus políticas y objetivos institucionales el seguimiento a

¹⁶ *Ibíd.* p. 33-35

los egresados como estrategia para el proceso de autoevaluación y mejoramiento de la calidad.

Entre sus políticas institucionales se encuentra la siguiente en lo que se refiere a la calidad de los programas y su pertinencia: Mejorar continuamente los procesos pedagógicos y los programas de la institución haciéndolos flexibles, pertinentes e innovadores¹⁷. En ésta, se encuentra el concepto de pertinencia como característica importante de los programas académicos desde el punto de vista de la calidad. Es así como se empieza a dar importancia al conocimiento del mercado al cual va dirigido el producto final de la Universidad que son sus egresados. Mercado que se conoce por medio del seguimiento a los egresados, su trayectoria laboral y la evaluación que estos hacen de la pertinencia de la formación recibida de acuerdo con sus experiencias.

Dicha política del Plan de Desarrollo se plasma en su objetivo institucional número dos, llamado “Educación con Calidad”, así:

Objetivo Institucional No. 2 Cobertura con Calidad de la Oferta Educativa, el cual contiene entre sus componentes el de “Formar seres humanos educados integralmente con responsabilidad social y generando impacto en el medio”. Dicho componente está orientado por el supuesto de que exista oferta laboral en el campo de formación del egresado, derivada de un desarrollo económico regional¹⁸.

El impacto del que habla dicho componente se refiere a la eficacia que demuestra el egresado en el momento de ejercer su profesión y así dar solución a las necesidades de recurso humano que demanda el medio. Esta eficacia es resultado de la pertinencia en la formación de la cual se habla en una de las políticas institucionales anteriormente citada.

A dicho componente corresponde el proyecto institucional denominado “Educabilidad” el cual crea el Observatorio de Seguimiento y Vinculación al Egresado y se establece una Política Institucional del Egresado.

4.1.9 Política Institucional de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira

En el marco de las políticas y objetivos del Plan de Desarrollo Institucional mencionados en párrafos anteriores, se tiene en cuenta al egresado como fuente de información sobre el mercado laboral y actor fundamental en el proceso de evaluación de la pertinencia de la formación recibida con las necesidades del medio, siendo éste, el lazo entre Universidad que es quien forma el recurso humano y el medio que lo demanda. Por tal motivo se establece una Política institucional del Egresado, la cual determina las directrices para vincular al egresado al proceso de evaluación y control de

¹⁷ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Plan de Desarrollo “La Universidad que tienes en mente” 2007-2019. [Artículo de Internet] Oficina de Planeación Universidad Tecnológica de Pereira. 2007. P. 14. Disponible en: www.utp.edu.co.

¹⁸ *Ibíd.*, p. 32- 33.

la calidad de la formación. La Política Institucional del Egresado es establecida por el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Pereira, mediante Acuerdo No. 49 del 23 de septiembre del 2009. Su creación obedece a los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación; los procesos de mejoramiento de la calidad y autoevaluación de la Universidad Tecnológica de Pereira, su Plan de Desarrollo Institucional, sugerencias del Ministerio de Educación Nacional en su decreto 1767 y demás decretos y normas antes mencionados, los cuales establecen el seguimiento al egresado como requisito y estrategia para la autoevaluación y mejoramiento de la calidad¹⁹.

El objetivo general de la política institucional del egresado se encuentra en su artículo tercero y consiste en: fortalecer las relaciones entre egresados y Universidad con el fin de generar un proceso de evaluación de los procesos académicos a través de su trayectoria laboral y contacto con el medio y así mejorar los procesos académicos. Además, vincular al egresado a la comunidad universitaria ofreciéndole un portafolio de servicios y a partir de sus sugerencias y percepciones de las necesidades del mercado laboral y aportar en el proceso de inserción a la vida laboral de los estudiantes próximos a egresar con información real y pertinente del medio al cual deberán afrontar²⁰.

La Universidad Tecnológica de Pereira en su Plan de Desarrollo y política Institucional del Egresado reconoce la importancia de conocer las necesidades reales de recurso humano del mercado laboral y sobretodo de la región en la cual opera. Esto con el fin de ofrecer programas pertinentes y de esta manera garantizar la empleabilidad de los egresados de los diferentes programas. Así, los egresados generan un impacto en el medio ya que su formación está orientada a satisfacer necesidades reales previamente identificadas. Es así como se crea el Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado.

4.1.10 Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado Este es creado mediante el acuerdo No. 25 del 4 de julio del 2007 por el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Pereira. Dicho comité responde a las necesidades de crear un estamento que ejecute el proceso de seguimiento al egresado en correspondencia al decreto 1767 del Ministerio de Educación Nacional y al proyecto, Observatorio del mercado laboral, de este ministerio, cuyo fin es poner en funcionamiento un sistema de seguimiento a los egresados de la educación superior, que genere información para aspirantes, estudiantes, profesionales e instituciones, sobre la empleabilidad de los egresados. Este proceso de autoevaluación institucional que incluye el seguimiento al egresado también es por medio de es requerido por la ley 30 para efectos de los procesos de acreditación y por el proyecto, “Promoción y seguimiento de la pertinencia de la educación superior” del Plan de Desarrollo Sectorial, cuyo objeto es: Promover que la oferta de programas de

¹⁹ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Acuerdo No. 49 (23 de septiembre de 2009). [Artículo de Internet] Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira 2009.p.1-2. Disponible en: www.utp.edu.co.

²⁰Ibíd., p. 3.

educación superior forme un capital humano mas capacitado, acorde con las vocaciones económicas de las regiones y los requerimientos de la sociedad²¹.

El objetivo del Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado es hacer un seguimiento al ejercicio profesional del egresado, con el fin de reunir información que sea de utilidad para los procesos de autoevaluación y autorregulación, como elementos para mejorar la calidad de los diferentes programas y por medio de las experiencias de los egresados y el seguimiento a estos, acercarse al sector productivo y conocer las necesidades existentes en el mercado y la sociedad, para evaluar la pertinencia de la oferta académica de los programas respecto a las necesidades identificadas en el medio. Sus funciones están fijadas en el Artículo 2 del Acuerdo No. 25; así:

ARTÍCULO 2: FUNCIONES. Son funciones del Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado las siguientes:

- a. Presentar, orientar y divulgar las políticas, estrategias y planes de acción, con respecto al seguimiento y vinculación del egresado de la UTP, teniendo en cuenta directrices institucionales, locales, nacionales e internacionales.
- b. Facilitar la aceptación e incorporación por parte de la comunidad universitaria de los procesos de seguimiento a egresados.
- c. Proponer procedimientos que integren una red interna de las instancias que interactúan en la operacionalización del proceso de seguimiento y vinculación de los egresados y de toma de decisiones.
- d. Presentar los planes y el presupuesto para la realización de las acciones pertinentes.
- e. Crear condiciones que permitan la articulación entre aquellas unidades que puedan proporcionar o requerir información relativa al seguimiento del egresado.
- f. Definir y coordinar estudios encaminados a medir el seguimiento profesional, personal y social de los egresados como estrategia de los procesos de mejora continua de la Universidad.
- g. Presentar informes y divulgarlos ante el Consejo Superior y Académico.
- h. Asesorar a los diferentes programas para utilizar los resultados del seguimiento y vinculación de egresados²².

²¹ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Acuerdo No.25 (4 de julio de 2007). [Articulo de Internet] Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira, 2007, p. 1. Disponible en: www.utp.edu.co.

4.2 MARCO TEÓRICO

4.2.1 Egresado Es importante definir el concepto de Egresado antes de profundizar en el tema del Seguimiento a este. Ya que este término acoge diferentes significados o usos para las diferentes instituciones y esto puede generar confusiones en el momento de socializar la presente investigación a la sociedad.

El Concepto de Egresado suele confundirse con el de graduado. Para aclarar la diferencia entre estos dos términos se citaran las definiciones que maneja el Ministerio de Educación Nacional a través de la Red Graduados Colombia²³, la cual define egresado y graduado así:

Egresado: Persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico.

Graduado: Persona que una vez ha terminado el programa académico y ha cumplido con los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior, recibe el título académico.

En las anteriores definiciones se puede observar un hecho claro que diferencia los dos conceptos y es el de tener el título académico. Es común conceder el nombre de egresado a quien cuenta con el título académico. Basándose en la definición anterior de egresado es un error asignar este nombre a quien aun no ha recibido tal título, ya que el termino de egresado solo certifica haber cumplido los requisitos para recibir el título mas no haberlo recibido. Así que para referirse a un profesional que ya recibió un título académico el término adecuado es el de graduado, según definiciones del Ministerio de Educación Nacional.

Entrando en el contexto específico de la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP), se encuentran otros dos términos para definir a quienes han finalizado su plan de estudios pero aun no reciben el título académico y para quienes ya lo han recibido. En la Política Institucional de Egresados de la UTP se encuentran las siguientes definiciones:

Egresado graduado: Es quien previo cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por la institución (exámenes, preparatorios, prácticas, monografías o trabajo de grado) en un programa formal de pregrado o postgrado, ha finalizado el ciclo de formación y obtiene su título profesional o de postgrado.

Egresado no graduado: Es aquel estudiante que ha cursado todas las asignaturas del plan

²² *Ibíd.*, p. 2.

²³ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Glosario. [Artículo de internet] Ministerio de Educación Nacional, 2010. Disponible en: www.graduadoscolombia.edu.co [Consulta: 2 de agosto de 2010]

de estudios, cumpliendo los requisitos académicos exigidos por la institución pero aún le falta su trabajo de grado y/o el cumplimiento de algún requisito adicional establecido en el reglamento estudiantil para la obtención de su título profesional²⁴.

La Universidad Tecnológica de Pereira utiliza el nombre de egresado para referirse tanto a quienes han recibido el título académico como para quienes han finalizado su plan de estudios pero no han recibido el título, aclarando si este es graduado o no graduado. El objeto de estudio del presente trabajo de investigación es la trayectoria laboral del Egresado del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira que recibió el título que lo certifica como profesional entre el año 2004 y 2005. Por lo tanto la presente investigación se refiere al Egresado Graduado como núcleo temático.

4.2.2 Seguimiento a Egresados Las instituciones de educación superior como entidades prestadoras de un servicio están inmersas en un medio que no es ajeno a la competencia. Con el fin de demostrar calidad y resultados, estas deben rendir cuentas a la comunidad interesada en sus servicios y a quienes corresponda el control y vigilancia de la calidad de la educación superior. El servicio prestado por las instituciones de educación superior es la formación académica en programas de educación superior y los consumidores o beneficiarios directos de tal servicio son los estudiantes. Así que una forma de evaluar la calidad de las instituciones y programas de educación superior es el desempeño de sus egresados y el impacto que generan en el medio al poner en práctica sus conocimientos en sus trabajos.

La Red GRADUA2/ Asociación Columbus en su Manual de Instrumentos de Seguimiento a egresados²⁵ dice: “El desempeño laboral y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de la Instituciones de Educación Superior”. Es decir, evaluando y midiendo el desempeño e impacto de los egresados en el medio, se puede calificar la calidad y pertinencia de la formación que brinda la institución que los forma. Además que el egresado es el puente de información entre Universidad y mercado laboral y por medio del cual se puede evaluar la correspondencia entre formación recibida juicios y la requerida por los puestos de trabajo. Luego se pueden hacer reflexiones y tomar sobre la calidad y pertinencia de los programas académicos de acuerdo con las necesidades del medio y tomar decisiones con miras a mejorar la calidad.

Por lo tanto, es importante realizar un constante seguimiento al desempeño de los egresados ya que el mercado laboral y las necesidades del medio cambian. La globalización, los avances tecnológicos, el desarrollo económico y el cambio en los estilos de vida, entre otros factores, son causa de cambios en las necesidades de la

²⁴ CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Acuerdo No. 49 (23 de septiembre de 2009). [Artículo de Internet] Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira 2009.p.3 Disponible en: www.utp.edu.co.

²⁵ RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLUMBUS. Op. Cit., p. 6.

sociedad. En consecuencia el mercado laboral sufre cambios y por ende la formación requerida para suplir estas necesidades también debe ajustarse al proceso de cambio. Ibarra Almada²⁶ en su artículo Nuevas Exigencias del Mercado Laboral dice: “El avance tecnológico y la globalización de los mercados, provocan cambios en la formación, capacitación, así como en la orientación y contenido de programas de estudio”. O sea que las instituciones de educación superior no pueden permanecer estáticas frente a los cambios del mercado y deben estar al tanto de estos para introducir los cambios necesarios que le permitan dar solución a las necesidades actuales y reales de quienes demandan sus servicios. De esta manera se garantiza que los profesionales tengan la formación pertinente para desempeñarse con calidad en sus actividades laborales y generen impacto en la satisfacción de las necesidades del entorno para el cual se formó.

Por consiguiente es necesario conocer la trayectoria de los egresados y medir su desempeño y las necesidades del mercado laboral en cuanto a la formación del recurso humano. Así pues se deben implementar estrategias que permitan obtener la información requerida para evaluar la calidad de las Instituciones de Educación Superior y ofrecer servicios de acuerdo con las necesidades detectadas. Los estudios de seguimiento a egresados son una estrategia de recolección de información sobre el desempeño del egresado, su trayectoria y necesidades de acuerdo a las experiencias y exigencias del mercado.

La Red GRADUA2 plantea que los estudios de seguimiento a egresados deben preguntar no solo por el desempeño laboral de estos, sino también por su desempeño social y personal, por lo que se deben hacer preguntas sobre las siguientes áreas:

- Los antecedentes de educación superior.
- El mercado laboral.
- La situación laboral.

Obtener información sobre estas áreas sirve para que se puedan cumplir los siguientes objetivos:

- Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios.
- Mejorar el diseño de los planes de estudio.
- Ayudar a los estudiantes a elegir una carrera.
- Comunicar a los ex-alumnos.
- Obtener indicadores de la calidad de la educación.
- Evaluar el nivel de satisfacción de los egresados con su formación.
- Tomar mejores decisiones de mercadeo.
- Conocer el nivel de inserción de los egresados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales.

²⁶ IBARRA ALMADA, Agustín. Nuevas exigencias del mercado laboral: De oferta a demanda. En: Perfiles liberales: Revista latinoamericana para la libertad. Vol. 51. p, 50

- Satisfacer las necesidades de los empleadores.
- Diseñar programas ad hoc de capacitación, de postgrado y de educación continua.
- Evaluar la precisión de la educación de los egresados con respecto a su trabajo.
- Verificar si la misión de la Universidad se refleja en la realización personal de los egresados y su compromiso²⁷.

De manera que los estudios de seguimiento a egresados además de constituir una herramienta de recolección de información para evaluación de la calidad y la pertinencia de los programas de educación superior, con miras a mejorar la calidad de la oferta académica y así ser competitivos y satisfacer las necesidades de empleadores y sociedad, puede cumplir con otros objetivos de interés para las instituciones de educación superior.

Por ejemplo, encontramos que la información recolectada sobre el desempeño y situación de egresados en el mercado puede servir para orientar a aspirantes a ingresar a una institución en la elección de programas académicos. La empleabilidad, la inserción laboral, la situación laboral y demás datos que se puedan conocer acerca del mercado laboral para cada programa académico son factores claves en el momento de optar por un programa.

La vinculación de egresados a la dinámica institucional es otro de los objetivos que puede ayudar al mejoramiento de la calidad, ya que crea un contacto entre estos, contacto que por lo general se pierde en el momento en que egresan. Este vínculo genera sentido de pertenencia de los egresados con la institución que los formó y se tiene en cuenta a este como un actor fundamental en la toma de decisiones.

Lo mismo ocurre con el hecho de conocer la mecánica del proceso de inserción laboral de los egresados una vez terminan sus estudios. Esta información es de vital importancia para orientar a los estudiantes próximos a egresar. De esta manera, la transición de vida universitaria a vida laboral es mucho más fácil ya que los estudiantes cuentan con una ruta a seguir o por lo menos conocen las características del proceso.

Por otra parte, conocer las necesidades de formación de los egresados y su proyección como profesionales es primordial para ofrecerles servicios. La formación profesional no termina con la obtención de un título de pregrado. En el momento que un egresado se desarrolla como profesional, continua su proceso de formación y de acuerdo a su trayectoria, preferencias y proyecto de vida, surge la necesidad de ascender y una de las formas de hacerlo es por medio de la adquisición de nuevo conocimiento. Por esta razón, los profesionales buscan programas de formación continuada, en búsqueda de adquirir un nivel de experticia y conocimiento que lo ayude a ascender laboralmente y lo ponga en un nivel superior de preparación. Lo cual no solo incide en su desarrollo profesional sino también personal. Conocer estas necesidades y deseos, permite a las

²⁷ RED GRADUA2/ASOCIACION COLUMBUS. Op. Cit. p. 14.

instituciones diseñar programas que se ajusten a las posibilidades y requerimientos de los egresados y así ofrecer un portafolio de servicios para ellos.

Un segundo aspecto que influye en el desempeño de los egresados además de la formación profesional lo constituyen los factores personales y sociales. Las Universidades no solo forman al individuo como profesional, estas son responsables de la formación integral del futuro egresado. No hay que olvidar que un individuo antes de ser profesional es persona y además de estar capacitado en un área específica deben ser personas social y humanamente aptas que además de contar con conocimiento, tengan calidades humanas que les permita desarrollarse como persona a la vez que lo hacen como profesionales. Por tanto el desempeño laboral del profesional no depende exclusivamente de su formación y condiciones laborales, este está permeado por las condiciones personales, familiares y sociales del individuo.

De ahí que la Red Gradua2 recomienda extender el contexto de los datos a averiguar de lo meramente laboral a los siguientes aspectos:

- Antecedentes sociales.
- Aspectos educacionales
- Educación superior
- Mercado laboral
- Empleo y
- Realización personal y plan de vida²⁸.

Teniendo en cuenta que el desempeño del profesional también está influenciado por factores sociales y personales y partiendo de los anteriores aspectos a indagar propuestos por la Red Gradua2, esta propone un primer conjunto de temas básicos y un segundo grupo de temas en los cuales se puede profundizar en un estudio de seguimiento a egresados:

Temas Básicos

- El perfil del egresado: características principales del egresado (datos socioeconómicos, demográficos, antecedentes académicos, etc.) y sobre los estudios que realizó.
- Relación con el mercado de trabajo (incluye su situación laboral, pertinencia de la formación y plan de vida y carrera).
- Relación con la institución de egreso (incluye la satisfacción con los servicios ofrecidos por la institución de educación superior de egreso y el sentido de pertenencia con esta).

²⁸ *Ibíd.*, p.17.

Temas secundarios

- La transición de la educación superior al empleo. De ese modo se notará cómo sus competencias, las condiciones del mercado laboral, las expectativas de los empleadores y la dinámica de los mecanismos de transición interactúan al determinar las relaciones entre la graduación y el empleo inicial.
- El desempeño en el empleo y laboral de los egresados, permitiendo el análisis del nivel de interrelación o divergencia entre la remuneración y el estatus, el uso en el trabajo de los conocimientos adquiridos en los estudios, y un empleo interesante y satisfactorio.
- Una visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales actuales.
- Hasta qué punto las condiciones y provisiones de estudio realmente “importan” para su empleo y trabajo subsiguiente.
- El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de los estudiantes en sus decisiones y trayectorias profesionales²⁹.

A partir de los temas básicos para el seguimiento a egresados se puede obtener información esencial que permite realizar un proceso de autoevaluación de la calidad en la educación superior. Los temas secundarios son subtemas que se derivan de los temas básicos. A continuación se presenta una explicación más profunda sobre los temas básicos, a partir de los cuales se puede realizar un estudio de seguimiento a egresados según la Red Gradua2:

Perfil de Egresado

Esta información permite conocer las características personales y familiares del egresado. Lo cual permite medir la evolución laboral y personal del egresado y la influencia de los factores sociales y personales en su desarrollo. Los componentes por los que se puede preguntar para conocer el perfil del egresado.

- Datos socio demográficos: Edad, género, estado civil, lugar de nacimiento, número de hijos y las edades de estos, procedencia de los padres, fecha de nacimiento.
- Antecedentes educativos: Educación básica, secundaria, universitaria, educación post universitaria.
- Otros estudios realizados: Estudios adicionales a la carrera universitaria, cambios en el nivel académico y profesional, en qué área fueron hechos los estudios posteriores, cuáles fueron los motivos por los que volvió a estudiar, quién pagó por dichos estudios complementarios, qué otras capacitaciones y entrenamiento le ha brindado la empresa o institución en donde trabaja.
- Fuente de financiamiento de los estudios universitarios: Personas o agencias que financiaron su educación universitaria.

²⁹ *Ibíd.*, p.18.

- Movilidad durante la formación: Si el egresado cambió su carrera en algún momento. Si cambió de campus universitario o de Universidad. Cuáles fueron los motivos.

Situación de los Egresados en el Mercado del Trabajo

El cambio en el mercado laboral, causado por las transformaciones tecnológicas, modos de producción, la economía, la información y demás factores que afectan las demandas de la sociedad y del mercado, originan transformaciones en las necesidades de talento humano y por ende en la formación. Por esta razón es importante conocer la situación del egresado en el mercado y los componentes por los que se debe indagar para obtener esta información son los siguientes:

- El primer empleo: Tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo, medio para la obtención del primer empleo (bolsa de trabajo, contactos personales, avisos en la prensa) y las características del primer empleo, salario, puesto desempeñado, sector económico de la organización, tipo de organización (pública o privada), tipo de actividad (dependiente o independiente) y posición jerárquica en la organización, etc.
- La trayectoria profesional: Número de empleos, periodos y duración de ocupación/desocupación laboral, tipo de puestos desempeñados, experiencia internacional, logros o reconocimientos obtenidos en su campo profesional, etc.
- Situación laboral actual: aquí se consideran los puntos mencionados para el primer empleo.
- La coherencia entre la formación y el tipo de empleo: en este punto se establece la relación del empleo con el área de estudio, si las competencias desarrolladas son suficientes y pertinentes para tener un buen desempeño laboral, se indaga si el título le garantizó el ingreso o fue irrelevante, si la contratación requirió preparación especial para el acceso al empleo y si la formación le permitió al egresado responder a las demandas del empleo.

Relación con la institución de egreso

En este punto se busca conocer el grado de satisfacción y sentido de pertenencia del profesional con la institución de la cual egreso. Esta información permite generar estrategias de vinculación del egresado a la institución y mejorar el servicio. Para ello se pregunta sobre la satisfacción del egresado con la formación recibida y con las condiciones de estudio.

- Satisfacción con la formación recibida: Calidad de los docentes (nivel de conocimiento de los catedráticos, capacidades docentes o pedagógicas, vinculación de los docentes con los estudiantes), plan de estudios (las Universidades pueden recabar de sus egresados, opiniones o recomendaciones para la mejora de los planes de estudios basados en su experiencia profesional).

- Satisfacción con las condiciones de estudio: referido a los servicios e infraestructura de la Universidad³⁰.

A partir de la información obtenida al indagar por estos factores se puede realizar un diagnóstico sobre el desempeño de los egresados y su situación en el mercado laboral.

Estos tres aspectos básicos incluyen información personal, laboral y de satisfacción con la formación recibida. También se establece la relación de los conocimientos y competencias adquiridas con las demandas de los puestos de trabajo. El concepto de satisfacción está muy relacionado con el de correspondencia de la formación con las demandas del mercado. De esta manera se evalúa la pertinencia y calidad de los programas e instituciones de educación superior.

4.2.3 Competencias El concepto de competencia juega un papel importante en la evaluación de la calidad de la educación superior. Los procesos de seguimiento a egresados incluyen la evaluación de la pertinencia de las competencias desarrolladas durante la formación con las requeridas por los puestos de trabajo. En la actualidad la educación superior se basa en el desarrollo de competencias laborales que permitan la solución de problemas propios de la profesión, esto con el fin de establecer una correspondencia entre la formación y las actividades desarrolladas en los puestos de trabajo. Se recomienda indagar sobre la pertinencia de las competencias adquiridas durante la formación superior con los puestos de trabajo en los cuales se han desempeñado los egresados, esto con el fin de evaluar la situación del egresado en el mercado laboral y evaluar su desempeño. Así pues, es importante definir las competencias laborales y sus clasificaciones. A continuación se exponen las definiciones adoptadas en el contexto nacional e internacional.

4.2.3.1 Definición de competencia en el contexto colombiano el Ministerio de Educación Nacional³¹ las competencias laborales son el conjunto de habilidades y actitudes de la persona que le permiten aplicar sus conocimientos con eficiencia en las tareas laborales, lo cual le permite ser productivo, no solo para sí mismo sino para la organización en la cual trabaja.

4.2.3.2 Definición de competencia en el contexto internacional según el Proyecto Tunning³², organización que promueve la formación basada en competencias las competencias son la interrelación dinámica entre el conocimiento adquirido y los atributos personales que permiten su aplicación y que determinan los resultados tanto de la formación como los que alcanza el profesional a nivel laboral.

³⁰ *Ibíd.*, p.25-27.

³¹ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Educación Superior, boletín informativo No. 5: Competencias y evaluación-Bogotá: Revolución Educativa, 2005. p. 4

³² *Ibíd.*, p. 16

De manera similar otros autores en el ámbito internacional también asocian el concepto de con las habilidades personales que afectan el rendimiento en la aplicación del conocimiento en el campo laboral. Por ejemplo, Boyatzis, citado por González y González en *Competencias Genéricas y Formación Profesional*³³, dice sobre las competencias, que estas son un conjunto de características de la persona, que está directamente relacionado con la buena ejecución de las actividades demandadas por un puesto de trabajo.

Comparando la definición adoptada por el sistema educativo colombiano con las definiciones acogidas por el sistema internacional, se encuentra que son muy similares y comparten que las habilidades y características personales son las que permiten aplicar un conocimiento eficientemente. La sola adquisición de conocimiento no garantiza el buen desempeño del futuro profesional, es necesario el desarrollo de las habilidades y destrezas personales necesarias para poner en práctica dichos conocimientos. Estas habilidades pueden ser innatas de la persona o desarrolladas a partir de la experiencia o la formación.

Las cualidades cognitivas de la persona pueden predeterminarle el éxito en escenarios específicos, sin embargo las condiciones cambiantes del mercado laboral y las necesidades de recurso humano, producto de la globalización, el desarrollo tecnológico y científico y las nuevas formas de trabajo y producción, exigen una formación que le permita al profesional desempeñarse con suficiencia no solo en su área de estudio, si no desarrollar habilidades y destrezas necesarias para adaptarse al cambio y desenvolverse con eficiencia en contextos diferentes. En consecuencia es necesario movilizar e integrar las habilidades personales de tal manera que el profesional tenga la posibilidad de desenvolverse en escenarios o profesiones diferentes. Así surge la necesidad de entender el concepto de competencia en una perspectiva más amplia a las exigencias específicas de una profesión determinada y desarrollar unas habilidades transversales a diferentes ocupaciones lo que da origen a la clasificación de las competencias en genéricas y específicas.

4.2.3.3 Competencias genéricas la preparación profesional comprende no solo las competencias específicas de la profesión que se estudia, como las habilidades, técnicas y métodos. También es necesario el entrenamiento de competencias genéricas comunes a diferentes profesiones. González y González citan a Tunning³⁴ el cual define las competencias genéricas como las comunes en todas las profesiones e incluyen elementos de orden cognitivo y motivacional y las divide en tres grupos; las instrumentales, personales y sistemáticas, así:

³³ GONZÁLEZ, Viviana y GONZÁLEZ, Rosa M. *Competencias Genéricas y Formación Profesional: Un Análisis Desde La Docencia Universitaria*. En: *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 47 (2008); p. 187-188.

³⁴ *Ibíd.*, p. 193

- a. Instrumentales: son las relacionadas con la capacidad de análisis, síntesis, organización, planeación y gestión de información.
- b. Interpersonales: incluye la capacidad de trabajo en equipo, la habilidad para las relaciones interpersonales, el compromiso ético, entre otras.
- c. Sistemáticas: se manifiestan el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo.

Tunning³⁵ propone el siguiente listado de competencias genéricas para América Latina, el cual ha sido adoptado por diferentes organizaciones y Universidades del continente para realizar sus trabajos sobre el tema:

Instrumentales

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Capacidad para tomar decisiones

Interpersonales

- Compromiso ético
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad crítica y auto-crítica
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales
- Habilidades interpersonales
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

Sistemáticas

- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Compromiso con la preservación del medio ambiente
- Compromiso con su medio socio-cultural
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad de actuar en nuevas situaciones
- Capacidad creativa
- Habilidad para trabajar en forma autónoma

³⁵ VICTORINO, Liberio y MEDINA, María G. Educación Basada en Competencias y el Proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica y su impacto en México. En: Revista Electrónica Ide@s Concyteg del Consejo de Ciencia y tecnología del Estado de Guanajuato. Vol. 3, No. 39 (septiembre, 2008); p. 112.

- Compromiso con la calidad
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Capacidad de investigación

4.2.3.4 Competencias específicas son las relativas a una profesión determinada. Aquellas destrezas por disciplina académica. El documento “Formación Basada en Competencia Laboral”³⁶ el cual es una recopilación del Seminario Internacional “Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas” realizado en Guanajuato México en 1996, se expone que con el fin de identificar mecanismos que fortalezcan la correspondencia entre formación y puestos de trabajo, surge el enfoque de formación por competencias. De esta manera, se desarrolla en el profesional un aprendizaje que le permite adaptarse a los cambios del mercado y la exigencia de los diferentes empleos y así lograr un desempeño eficiente y de calidad. De ahí la importancia de formar al profesional tanto en las competencias específicas como en las genéricas.

4.2.4 Plan de Vida El desarrollo humano es el proceso de evolución del hombre en sus diferentes esferas o ámbitos. Un aspecto que es clave y punto de partida en el logro de dicha evolución es la búsqueda del propio sentido de la vida y dar una orientación a la existencia. Esta orientación se construye a partir del encuentro entre los deseos y necesidades de crecimiento a nivel personal, social y laboral. Con el fin de establecer una orientación o un punto de llegada en la vida es necesario marcar un camino a seguir y definir un plan para hacerlo.

La planeación no es un asunto exclusivo del proceso administrativo en las empresas o proyectos. El concepto de planeación es aplicable en diferentes contextos donde determinados unos objetivos, se requiera establecer la manera de cumplirlos. De ahí que se hable de plan de vida, al referirse a la aplicación del proceso de planeación en la vida misma en todas sus dimensiones en las que el hombre pueda desenvolverse, es decir, la vida social, laboral, familiar, espiritual y demás esferas en las que el hombre pueda desarrollarse y visualizarse en un futuro de acuerdo a sus gustos y necesidades.

Siliceo y Cáceres³⁷ definen el plan de vida como el proceso mediante el cual la persona, de una manera auto dirigida y a partir de un conocimiento integral sobre sí misma, sus valores, intereses, capacidades y experiencias, proyecta las directrices, objetivos y medios para alcanzar la autorrealización y una vida futura significativa y feliz. Es decir, es la planeación que cada persona realiza de forma integral para su vida e implica además de la determinación de objetivos, el establecimiento de unas acciones y estrategias para llevarlos a cabo. Y el hecho de que sea integral significa que la

³⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas- Montevideo: Cinterfor, 1997. p. 1-2

³⁷ SILICEO AGUILAR, Alfonso y CASARES ARRANGOYS, David. Planeación de vida y carrera: Un enfoque teórico vivencial. México D.F: Limusa, 1982. p. 16-17

planeación, objetivos y metas propuestos son tanto de carácter laboral o profesional como personal.

En su obra sobre el plan de vida y carrera, Siliceo y Cáceres³⁸ se refieren a este como el arte y disciplina de conocerse a sí mismo, de detectar sus fortalezas y debilidades y a partir de motivaciones y necesidades proyectar su propio destino hacia el funcionamiento pleno de sus capacidades en busca de la autorrealización. De ahí que el plan de vida está sujeto a las experiencias y aprendizajes adquiridos, los cuales definen los gustos, intereses, deseos y sueños, que son la base para iniciar una proyección hacia un futuro anhelado. Y es el plan de vida el instrumento que hace posible pasar de los sueños e intereses a objetivos y resultados de los que se pueda tener control.

Así pues, el fin último del plan de vida es satisfacer la necesidad de autorrealización. Maslow autor de obras sobre el hombre autorrealizado citado por Siliceo y Cáceres³⁹, dice que para alcanzar la autorrealización que es la cumbre de la pirámide de las necesidades del hombre, se requiere tener la energía vital necesaria, lo cual se logra tras la satisfacción de otras necesidades que son primarias y que se encuentran varios niveles por debajo de esta. Por tanto, en la elaboración de un plan de vida es esencial seguir un orden de objetivos a cumplir según el nivel de necesidades a satisfacer, por razón de que algunas no se pueden satisfacer sin haber sido satisfechas aquellas que son básicas para la existencia.

4.2.4.1 Pirámide de las necesidades de Maslow Dichas necesidades son ubicadas por Maslow en una pirámide cuya base son las necesidades fisiológicas básicas para conservar la vida, y la cumbre es la necesidad de autorrealización. Para Chiavenato⁴⁰ la Autorrealización no es más que desarrollar al máximo los propios talentos y potenciales que contribuyen a un sentimiento de satisfacción con uno mismo lo cual conlleva a realizarse como persona. Ésta solo se da después de satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima. En la pirámide de Maslow las necesidades están organizadas en niveles según su importancia e influencia para la sobrevivencia y desarrollo personal. A continuación se presenta la jerarquía de necesidades según Maslow⁴¹:

- Necesidades primarias: son las necesidades fisiológicas de cuya satisfacción depende la supervivencia y preservación de la especie, como el alimento y la vivienda.
- Necesidad de seguridad: de sentirse estable y protegido; es el caso de la estabilidad laboral y económica por citar un ejemplo.
- Necesidades sociales: hacen parte de este nivel la necesidad de participación, de asociación y aceptación. Es la necesidad de relacionarse con los demás.

³⁸ *Ibíd.*, p. 47

³⁹ *Ibíd.*, p. 23

⁴⁰ CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. México D.F: McGrawHill, 2006, p. 123

⁴¹ *Ibíd.*, p. 283-284

- Necesidad de estima: consiste en sentirse bien consigo mismo, autoaceptarse y tener confianza en sí mismo, además de tener la aceptación social, el respeto y el prestigio.
- Necesidades de autorrealización: es el nivel de necesidades más elevado y consisten en crecer y ser todo lo que se puede ser y estar en superación continua.

Las necesidades fisiológicas y las de seguridad son consideradas las necesidades básicas. La satisfacción de estas es fundamental para la vida y tienen prioridad y dominio sobre las demás. Esto quiere decir que si estas no son satisfechas es difícil satisfacer las necesidades secundarias de las cuales hacen parte las necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Por esta razón un plan de vida debe ser un proceso sistemático, el cual debe buscar la satisfacción de estas necesidades de forma secuencial y debe estar acorde al nivel de necesidades por satisfacer en el que se encuentra la persona, siendo la autorrealización el último nivel de necesidades a satisfacer.

Una vez satisfechas las necesidades primarias que le permiten a la persona vivir, la motivación se centra en el cómo vivir mejor y alcanzar un crecimiento personal que le permita obtener un estatus o reconocimiento a nivel social. Para Siliceo y Casares⁴² el crecimiento personal es el proceso de asimilación e integración de información y experiencias nuevas que generan un cambio en la conducta, el desarrollo de capacidades y una nueva concepción del mundo y de sí mismo, lo cual implica un cambio principalmente cualitativo. De modo que el crecimiento personal requiere del aprendizaje y la experiencia que se adquieren en las actividades de formación y en la vida misma y que generan un cambio evolutivo. Por tal motivo el concepto de plan de vida está estrechamente relacionado con el plan de carrera, ya que la formación y el trabajo son campos importantes no solo para obtener los recursos que permiten satisfacer las necesidades básicas, sino que también son un campo de trascendencia social y crecimiento personal.

En consecuencia la autorrealización depende en gran medida del desarrollo como profesional, que a su vez depende de la formación que requiere del perfeccionamiento de sus habilidades y destrezas, lo cual exige del aprendizaje constante y de la experiencia. De ahí que el plan de vida de un profesional generalmente incluye la capacitación y formación en diferentes niveles, lo cual le brinda el conocimiento que le permite crecer a nivel laboral y obtener el reconocimiento social y el estatus.

Por otra parte, el fenómeno de la globalización producido por el avance en la ciencia y la tecnología, trae consigo profundos cambios sociales económicos y en el estilo de vida, situación, lo cual exige de los profesionales una preparación que les permita enfrentarse con éxito a las condiciones cambiantes del mercado laboral. Por tal motivo, la ignorancia se ha convertido en enemiga del hombre que busca salir adelante y autorealizarse. De ahí que se hable de plan de vida y carrera en el seguimiento a egresados, donde la formación continuada hace parte fundamental del plan de vida de

⁴² SILICEO AGUILAR, Alfonso y CASARES ARRANGOYS, David. Op. Cit., p. 29

los egresados. Puesto que es fundamental para la institución de educación superior conocer las necesidades de formación de los egresados con el fin de ofrecerles servicios de educación continuada en los diferentes niveles formativos y mantener el vínculo entre estos y la Universidad.

4.2.4.2 Niveles formativos en Colombia La ley 30 de 1992⁴³ por la se organiza el servicio público de la Educación Superior, define los niveles de formación superior en Colombia y los divide en nivel de pregrado y postgrado así:

- a.** Nivel de pregrado: son aquellos niveles donde se adquiere el conocimiento básico para ejercer una ocupación o profesión y comprende los siguientes niveles: técnico profesional, tecnológico, universitario, especialización técnico profesional y especialización tecnológica.
- Técnico profesional: su fin es formar en la práctica de actividades operativas concretas y auxiliares.
 - Tecnológico: también forma para ejercer actividades muy concretas pero se brinda el fundamento científico base de dichas actividades y se fomenta la investigación con orientación a la creación o adaptación de tecnologías.
 - Universitario: su principal característica y diferencia con los niveles anteriores es su amplia fundamentación científica e investigativa con fines de crear, desarrollar y difundir nuevo conocimiento con un alto contenido social y humanístico.
 - Especialización técnico profesional: busca perfeccionar la ejecución de las actividades correspondientes.
 - Especialización tecnológica: busca el perfeccionamiento de la respectiva tecnología.
- b.** Nivel de postgrado: es un nivel especializado posterior a un programa de pregrado y lo constituyen la especialización, la maestría y el doctorado.
- La especialización: se requiere de un título profesional y busca su perfeccionamiento o profundización en un tema o área de dicha profesión.
 - Maestría: su fin es formar profesionales como investigadores que puedan dar solución a problemas correspondientes a su disciplina.
 - Doctorado: es un nivel de formación con un mayor nivel de profundización en la investigación, dura más que una maestría (entre 3 y 4 años) y busca crear conocimiento por medio de la investigación.

Así pues, conocer el plan de vida y carrera de los egresados, permite a las instituciones de educación superior diseñar programas de pregrado y posgrado de acuerdo a las necesidades que manifiestan los egresados, a partir de su experiencia y conocimiento del mercado laboral.

⁴³ REPUBLICA DE COLOMBIA GOBIERNO NACIONAL. Op Cit., p. 2

4.2.5 Situación Laboral Se refiere a las circunstancias y el estado de la persona en el mundo del trabajo. Las realidades que afectan o el contexto del trabajo y que afectan la condición del trabajador hacen parte de la situación laboral. Entre los conceptos importantes en el estudio de la situación laboral y que determinan la realidad en que se encuentran los egresados están las siguientes: trabajo, mercado laboral, salario, contrato, empresa, ocupación, empleado, empleador, empleo, desempleo, actividad económica, emprendimiento, entre otros. Es importante definir estos conceptos en el estudio de la situación laboral de los egresados, así que a continuación se definirán algunos de estos factores.

4.2.5.1 Trabajo Desde sus inicios el hombre ha sido un ser social que depende de la interacción con los demás para sobrevivir, por tal razón a requerido del intercambio de ayudas para suplir sus necesidades. Al inicio este intercambio era conocido como trueque, donde unos poseían bienes que otros no tenían y se daba un canje de estos para obtener el sustento. Después surgió el dinero como medio de pago y el trabajo como forma de obtenerlo y con este obtener los bienes básicos para sobrevivir. Partiendo de lo anterior se han construido diferentes conceptos de trabajo de los cuales se citaran algunos a continuación.,

Según Colson, economista liberal citado por Friedman y Naville⁴⁴ y desde el punto de vista de la sociología, “el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios”.

Según el Código Sustantivo del Trabajo⁴⁵ que es el código que regula la contratación de trabajadores en Colombia, el trabajo es “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanentemente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Desde la perspectiva de la sicología Velázquez Mastretta G. ⁴⁶ dice sobre el trabajo que este “tiene diversos significados, esfuerzo, actividad, obra hecha o por hacer” y trabajar significa “desarrollar una actividad, realizar o participar en la elaboración de algo, ejercer un oficio (el oficio de administrador, por ejemplo), esforzarse en el trabajo manual o intelectual, funcionar en forma activa, producir un efecto, hacer algo con mucho esmero, ocuparse en actividades productivas, laborar, elaborar y muchas acepciones mas”.

⁴⁴ FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre. Tratado de sociología del trabajo I. Ed. 1. México: Fondo de cultura económica, 1963. p. 16

⁴⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCION SOCIAL. Código sustantivo del trabajo. Bogotá: Editorial Unión Ltda., 2008. p.17

⁴⁶ VELAZQUEZ MASTRETTA, Gustavo. Sicología del trabajo en la organización. Edición 1. México: Limusa, 2006. p, 37

En conclusión, el trabajo es la actividad del hombre, libre y que puede ser intelectual y no solo física y que busca la consecución de riquezas o servicios que implica una relación con otro. El hecho de que dicha actividad sea libre implica el uso de la razón y la consciencia, lo cual nos diferencia de los animales, ya que desde el punto de vista del trabajo como medio de obtener los bienes necesarios para sobrevivir, se podría pensar que los animales también trabajan y que esta no es una actividad exclusiva del ser humano. No obstante, el hombre no solo trabaja por sobrevivencia, este también lo puede hacer por reconocimiento, poder, prestar un servicio u obtener riqueza, lo cual lo hace diferente de los animales. Respecto a esto, Freud también citado por Friedman y Naville⁴⁷ expone que “El trabajo es un fenómeno decisivo en el ascenso del hombre por encima de la animalidad: lo ha sido desde el punto de vista del hombre social, en el despertar y la dinámica de las civilizaciones, lo es cada día, desde el punto de vista del individuo, por el grado de realización de cada uno y el balance de su destino particular”. Así pues, el trabajo no solo está orientado hacia la obtención de medios necesarios para sobrevivir, sino que es también un medio para alcanzar la autorrealización personal y la evolución del ser individual y del ser humano universal.

O sea que el trabajo es también factor determinante en el camino hacia la autorrealización y para alcanzar la satisfacción con la vida y su disfrute. Si bien el trabajo tiene un fin principal que es conseguir los bienes básicos para vivir, este fenómeno además permite al hombre proyectarse en la vida, darle sentido y disfrutar de ella. A cerca de esto Velázquez G.⁴⁸ apunta que “el trabajo le da estructura a nuestro tiempo. Si no trabajáramos en nada nuestra vida sería triste, fría y terriblemente estéril. El trabajo es la proyección del nivel de vida del hombre y le permite además de subsistir disfrutar de la existencia”.

4.2.5.2 Mercado Laboral Según Osorio Rubén⁴⁹ El mercado laboral es la relación entre trabajo y remuneración. Es decir, el intercambio entre fuerza laboral y salario y las relaciones que se generan entre los actores que intervienen en el proceso. Osorio dice que el mercado laboral se explica desde tres grupos de teorías.

- Desde la sociología se explica la relación entre trabajo y salario a partir de las relaciones entre los actores sociales implicados, o sea empleadores y empleados.
- La segunda teoría apareció en el siglo XIX y explica el mercado laboral a partir de la lógica económica de cuyo comportamiento se originan diferentes relaciones y conductas de los actores involucrados.
- La tercera y actual teoría consiste en una dinámica donde la relación trabajo y salario depende de tres actores, que si bien persiguen diferentes objetivos es su actuar en

⁴⁷ FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre. Op. Cit., p. 17

⁴⁸ VELAZQUEZ MASTRETTA, Gustavo. Op. Cit., p. 38-39

⁴⁹ OSORIO, Rubén Darío. Algunos Aspectos sobre el Mercado Laboral: Una aproximación teórica y empírica. En: Revista Universidad EAFIT. No. 106 (abril, 1997); p. 98-99

conjunto el que determina el acontecer del mercado laboral y son: empleador, empleado y estado.

Entonces a partir de los binomios trabajo salario y empleador empleado se originan diferentes situaciones y relaciones determinantes en el estudio de mercado laboral. Entre estos se encuentran: el contrato, el salario, los factores de motivación, la situación de empleo y desempleo, entre otros. Así pues, se entiende el mercado laboral como el conjunto de operaciones de compra y venta de trabajo, donde los principales implicados son los empleadores como oferentes de trabajo y empleados como demandantes.

El estudio y conocimiento de mercado laboral en las instituciones de educación superior es importante para ofrecer formación pertinente, ya que el objetivo de la educación de la institución superior es proveer de recurso humano al mercado laboral. El mercado laboral a su vez está determinado por diversos factores entre ellos se encuentra el entorno político, la economía de la región, la historia, la cultura, las características geográficas, entre otros. Estos factores definen las necesidades de formación profesional para las regiones. Mireya Espinosa⁵⁰ dice que la pertinencia de la formación con las políticas de oferta y demanda reduce el valor de la educación a su empleabilidad en el mercado. Por este motivo es imprescindible conocer el mercado y adecuar las políticas de formación hacia las necesidades de este.

4.2.5.3 Empresa Según el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo⁵¹ una empresa es “toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio”. En el estudio de la teoría general de la administración, Chiavenato⁵² concibe la empresa como una organización que tiene como objetivo obtener lucro mediante la producción o comercialización de bienes o servicios y de acuerdo al tipo de producción se dividen en cuatro categorías que son: agrícolas, industriales, comerciales, de servicios y financieras. A partir de estas definiciones se puede concluir que una empresa es una organización cuya razón de ser es la obtención de riqueza y que implica la vinculación de mano de obra o trabajadores para la consecución del objetivo.

Según Chiavenato⁵³ una organización es “una entidad social compuesta por personas y recursos, estructurada y orientada deliberadamente hacia un objetivo común”. Por consiguiente, los conceptos de organización y empresa tienen el mismo significado, con la especificación de que el objetivo común que persigue la empresa siempre es la obtención de beneficios económicos, mientras una organización puede además prestar servicios sin ánimo de lucro.

⁵⁰ ESPINOSA NAVA, Mireya. Op. Cit., p.1-4

⁵¹ MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCION SOCIAL. Op. Cit., p. 85

⁵² CHIAVENATO, Idalberto. Op. Cit., p. 40

⁵³ *Ibíd.*, p. 21

Chiavenato cita en su obra la tipología de las organizaciones de Blau y Scott⁵⁴, quienes clasifican las organizaciones según beneficiarios principales y el tipo de servicio que prestan; así:

- Asociación de beneficios mutuos: donde los beneficiarios principales son los propios miembros de la organización. Un ejemplo de estas organizaciones son las asociaciones, las cooperativas y los sindicatos.
- Organización de interés comercial: los principales beneficiarios son los propietarios o accionistas, la mayoría son de propiedad privada, sean sociedades anónimas o de responsabilidad limitada y su objetivo es vender productos o bienes.
- Organización prestadora de servicios: los principales beneficiados son los clientes y hacen parte de de estas, los hospitales, Universidades, escuelas, agencias sociales, religiosas, empresas prestadoras y administradoras de servicios públicos, entre otras. Pueden tener ánimo de lucro o no.
- Organizaciones del estado: los beneficiados más importantes es el pueblo en general. No tienen ánimo de lucro. Hacen parte de estas por ejemplo: las organizaciones militares, las alcaldías, la policía; etc.

Es importante conocer los tipos de organizaciones en las que laboran los egresados, esto con el ánimo de establecer vínculos entre estas y la institución de educación superior. Con el fin de conocer las necesidades de recurso humano y las percepciones que tienen las organizaciones de la pertinencia de la formación de los egresados y así orientar la formación de los futuros profesionales hacia la satisfacción de las necesidades del sector donde se concentra la demanda laboral para las diferentes profesiones.

4.2.5.4 Empleo Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citada por DECON. Uruguay⁵⁵ “el empleo es la situación en la que una persona realiza al menos una actividad en la que por medio de su esfuerzo obtienen una remuneración”. Por lo tanto una persona empleada es aquella que estando facultada para trabajar tienen un empleo. Esta definición de empleo hace hincapié en el concepto de remuneración u obtención de un beneficio económico por las actividades realizadas, entonces todas aquellas actividades que no representen la obtención de estos no son consideradas como empleo. Es así como actividades de voluntariado, oficios domésticos, de aprendizaje y todas aquellas de las cuales no provenga una remuneración no son tenidas en cuenta como empleos.

En el estudio de seguimiento a egresados es importante analizar los empleos de los egresados. El conocimiento sobre las circunstancias en las que desempeñan sus funciones, la correspondencia entre empleo y la formación recibida, la satisfacción del egresado con el empleo y el salario, entre otros aspectos permite analizar la situación

⁵⁴ *Ibíd.*, p. 258

⁵⁵ DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA. Indicadores Mercado de Trabajo. [Artículo de internet] Universidad de la República en Uruguay. p. 11. Disponible en: www.decon.edu.uy. [Consulta: 18 de junio de 2010]

del egresado, hacer un análisis de su desempeño e impacto. El conocimiento de la situación del egresado en sus empleos permite orientar los programas de formación hacia los requerimientos de empleos y empleadores. Así, se tiene un insumo para evaluar la pertinencia de la formación y tomar las medidas necesarias en pro del mejoramiento de la calidad del servicio.

4.2.5.5 Desempleo Según DECON quien cita a la OIT⁵⁶ desempleados son todas aquellas personas siendo aptas para trabajar se encuentren en una de las siguientes situaciones:

- Sin empleo: no tienen empleo asalariado ni independiente
- Disponibles para trabajar: disponibles para trabajar en empleo asalariado o independiente aunque no lo estén buscando.
- En busca de empleo: que han tomado medidas para buscar empleo en un periodo reciente.

Así pues, el desempleo se puede entender como la falta total de trabajo. Esta falta de trabajo se puede presentar en diferentes situaciones, es el caso de quienes no trabajan porque no quieren, quienes aunque no están buscando trabajar están dispuestos para hacerlo y quienes están buscando un trabajo. En consecuencia las circunstancias y el estado de estas personas no es heterogéneo, pero los tres grupos caben dentro de la situación de desempleo.

La carencia de trabajo es una situación generadora de diferentes conflictos sociales. Por un lado este es el medio por el cual el hombre consigue los recursos para obtener los bienes básicos que le permiten vivir. Por otra parte el trabajo es una forma de relación con los demás y es trascendental en el camino hacia la autorrealización personal. De manera que el trabajo es una actividad fundamental para alcanzar la satisfacción con la vida ya que le permite al hombre además de sobrevivir alcanzar una satisfacción plena con la vida. Por esto, un hombre sin trabajo es un hombre insatisfecho con la vida y en conflicto con esta. De ahí que sea importante conocer la situación de los egresados desempleados y evaluar dicha situación con el fin de establecer mecanismos y correctivos para mejorar la empleabilidad de estos.

La OIT citada por Decon⁵⁷ hace una clasificación de los desempleados en los siguientes cuatro grupos:

- Desocupados propiamente dichos: son aquellos que después de estar empleados perdieron su empleo
- Desocupados en seguro de desempleo: quienes después de perder su empleo están recibiendo un subsidio.

⁵⁶ Ibíd., p 18

⁵⁷ Ibíd. p., 19-20

- Desocupados buscando trabajo por primera vez: nunca han trabajado u buscan su primer empleo.
- Desocupados desalentados: aquellos que después de un tiempo prolongado de búsqueda dejan de buscar.

En el proceso de seguimiento a egresados el estudio del fenómeno del desempleo es crucial para el control de la calidad. Conocer las causas de dicha situación permite generar estrategias que desde la institución de educación superior busquen mejorar la empleabilidad de los egresados. La percepción de empleadores y egresados sobre la pertinencia de la formación recibida de acuerdo a la demanda laboral, sirven de fuente de información en la construcción de un diagnóstico que permita ejecutar un plan de acción enfocado a orientar la formación hacia la satisfacción de las necesidades reales del mercado laboral y garantizar la empleabilidad de los profesionales.

4.2.5.6 Subempleo La OIT⁵⁸ define como subempleo como la situación en la cual el empleado tiene un trabajo inadecuado respecto a determinadas normas u otros trabajos posibles teniendo en cuenta la formación y la experiencia del trabajador. Siendo así, los trabajadores en situación de subempleo no caben en la definición de desempleados, ya que de alguna manera se encuentran laborando. Sin embargo lo hacen en condiciones que no son satisfactorias ya que limitan sus capacidades y bienestar, situación que conlleva a que este trabajo a veces involuntariamente y esté en búsqueda de empleo como si fuera un desempleado.

La situación de subempleo puede tener diferentes causas y entre ellas la pertinencia de la formación recibida por el profesional juega un papel importante. El trabajo inadecuado respecto a la formación, puede responder a falta de relación de la formación con las necesidades de los puestos de trabajo. Otra causa del subempleo de origen en la formación es la falta de demanda en el mercado para determinadas profesiones, donde las instituciones de educación superior ofrecen programas académicos que no corresponden a las necesidades del mercado. Estas situaciones que generan condiciones de subempleo pueden ser reveladas a partir de los estudios de seguimiento a egresados y del mercado laboral.

4.2.5.7 Empleador o empresario Según definición del Departamento Nacional de Estadística para la encuesta de hogares⁵⁹ empleador es aquella persona que ejerce su profesión por cuenta propia y dirige su empresa y que además utiliza los servicios de trabajadores u empleados a los cuales les paga un salario por sus servicios. El empleador o patrón es la persona que genera empleo para otros, además de ejercer su profesión como dueño de su propia empresa.

⁵⁸ *Ibíd.* p., 22

⁵⁹ DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Glosario. [Artículo de internet] Observatorio laboral. Disponible en: www.graduadoscolombia.edu.co [Consulta: 23 de septiembre de 2010]

La situación del egresado empleador es diferente a la de los empleados. El egresado que a su vez es patrón de otros egresados, puede dar sus percepciones sobre la formación recibida y su correspondencia con el mercado laboral, desde su propia experiencia, pero además puede evaluar el desempeño de otros egresados. Las necesidades de un egresado dueño de su propia empresa son diferentes a las de aquellos que buscan empleo en empresas ajenas, los servicios que pueda requerir este egresado de la institución que lo formó son diferentes. Por tal motivo, es importante tener en cuenta la información que brinda el egresado empleador y analizar su situación en el mercado laboral.

4.2.5.8 Contrato Según el Código Sustantivo del Trabajo⁶⁰ el contrato de trabajo “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”. Por ende un contrato no es más que el pacto en el que una persona acepta trabajar o realizar ciertas actividades para otra persona la cual a cambio de esto le retribuye su trabajo mediante una retribución previamente acordada.

Para que exista un contrato de trabajo y luego de revisar la definición de contrato, se reconocen tres situaciones o requisitos que deben darse para que exista el contrato y son las siguientes: la actividad personal del trabajador, la subordinación y la remuneración.

El código sustantivo del trabajo⁶¹ se refiere a estas condiciones en su artículo 23, el cual indica que la actividad personal del trabajador sugiere que las labores para las cuales sea contratado deben ser ejecutadas por sí mismo. Este debe realizar sus labores bajo la subordinación de quien lo contrata, la cual consiste en el derecho que tiene esta persona a dar órdenes al trabajador y a exigirle resultados, siempre y cuando se respeta la dignidad del trabajador y las condiciones establecidas en el contrato. Finalmente, la tercera condición es la remuneración, que es la retribución, pago, contraprestación u objeto que recibe el trabajador a cambio de sus servicios.

Teniendo en cuenta la diversidad de servicios que pueden ser contratados, las diferentes características de los oficios, responsabilidades, duración; entre otros factores que diversifican las condiciones de los contratos y las relaciones entre empleadores y empleados, se puede hacer una clasificación de los contratos de trabajo. El código sustantivo del trabajo⁶² clasifica el contrato en cuatro clases según su duración: contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato de labor u obra determinada, contrato de aprendizaje.

- Contrato a término fijo: debe fijarse por escrito y especifica el tiempo exacto de duración y puede ser renovado.

⁶⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCION SOCIAL. Op. Cit., p. 20

⁶¹ *Ibíd.*, p. 21

⁶² *Ibíd.*, p. 28

- Contrato a termino indefinido: dura el tiempo que se mantenga la actividad que realiza el trabajador y mientras se mantengan las condiciones pactadas en el contrato. Su duración no está definida y puede ser verbal.
- Contrato de labor u obra determinada: este dura lo necesario para que el trabajador realice la obra o tarea para la cual fue contratado. No determina el tiempo que dura la tarea, se determina la labor a realizar y el contrato termina cuando la labor este hecha.
- Contrato de prestación de servicios: es similar al contrato de labor u obra, la diferencia esencial entre este y las mencionadas clases de contrato, radica en el hecho de que no supone las mismas condiciones y requisitos de los contratos a término fijo e indefinido. En este tipo de contrato, el trabajador está obligado a hacer un algo, una labor o actividad y el contrato especifica la cantidad, calidad y tiempo en el que lo debe hacer, pero en ningún momento está obligado a recibir órdenes ni a cumplir horarios. Este tipo de contratación se caracteriza por la autonomía del contratista desde el punto de vista técnico, al trabajador se le informa el qué, cuanto y cuando debe hacer la labor, pero el determina el cómo hacerlo. El pago de las prestaciones sociales es asumido por el trabajador de forma independiente.

Desde la psicología, se dice que el contrato nace con el salario, que es el cambio entre demandante y oferente de fuerza laboral, donde el primero le da al segundo una remuneración a cambio de su trabajo, pero en la mayoría de los casos es el trabajador quien resulta menos favorecido. Al respecto dicen Friedman y Naville⁶³ que el contrato surge como forma de pacto donde el actor desfavorecido trata de negociar su trabajo bajo las mejores condiciones y obtener el máximo de ventajas. Así pues, a partir de la psicología y la sociología, el contrato es un compromiso social que se deriva de la relación entre empleador y empleado y donde el más desfavorecido o quien gana menos en dicha relación trata de equilibrar las cargas pactando a través de un contrato unas condiciones que en alguna medida satisfagan sus necesidades y ambos puedan ganar, condiciones que al pactarse se convierten en un responsabilidad social del empleador.

Es importante conocer el tipo de vinculación de los egresados y sus condiciones de trabajo con el fin de orientar a futuros egresados y aspirantes a cursar un programa de educación superior sobre las condiciones en las que se ejerce la profesión. El conocimiento de dichas condiciones permite reducir la incertidumbre de estudiantes próximos a egresar y facilita el proceso de inserción al mundo laboral generando en los recién graduados expectativas reales respecto a las condiciones laborales en el tema de contratación. También, a partir del conocimiento del tipo de vinculación se puede valorar la calidad de los empleos y las condiciones de trabajo a las que se someten los egresados y a partir de este análisis evaluar el impacto de los egresados en el medio y el grado de empleabilidad de los egresados.

⁶³ FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre. Op. Cit., p. 117-118

4.2.5.9 Prestaciones sociales son los dineros adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador, vinculado mediante contrato de trabajo por sus servicios prestados. El código sustantivo del trabajo⁶⁴ expresa que la existencia de un contrato implica la coexistencia de prestaciones sociales las cuales guardan proporción con el salario pagado a los trabajadores. Entre las prestaciones sociales reglamentadas por el Código Sustantivo del Trabajo se encuentran las siguientes: primeros auxilios a trabajadores accidentados, el seguro por riesgos profesionales, auxilio monetario por enfermedad no profesional, suministro de calzado y vestido de labor, protección a la maternidad y protección de menores, gastos de entierro del trabajador, auxilio de cesantía, la pensión de jubilación, seguro de vida colectivo y prima de servicios. a continuación se citan algunos de los artículos referentes a las diferentes prestaciones sociales dispuestas en la ley laboral colombiana.

Artículo 186. Vacaciones: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos x, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Artículo 230. Suministro de calzado y vestido de labor: Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Artículo 249. Cesantías: Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

Artículo 289. Seguro de vida colectivo: empresas obligadas: toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

Artículo 306. Prima de servicios: Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios, así: las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado,

⁶⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCION SOCIAL. Op. Cit., p.82-118

siempre que hubieren. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

En la descripción de la situación laboral de los egresados cabe estudiar el tema de las prestaciones sociales. Ya que el desempeño laboral, el desarrollo personal y profesional y la satisfacción de los egresados con su trabajo están influenciados por las condiciones de trabajo adecuadas o inadecuadas. De ahí que contar o no con las prestaciones sociales que determina la ley influye en la situación laboral de los egresados y su desempeño laboral. Así además de contar con la formación oportuna, es necesario contar con condiciones adecuadas de trabajo para desenvolverse con suficiencia en las actividades laborales. También el hecho de contar o no con prestaciones laborales, es un criterio de evaluación de la calidad de los empleos de los egresados.

4.2.5.10 Salario Cuando se habla de contrato y trabajo es obligatorio hablar de salario. Trabajo y remuneración son un binomio inseparable pues la razón de ser del trabajo es la obtención de un sueldo que permita satisfacer las necesidades básicas. En la definición de trabajo se resalta la obtención de riqueza como fin primordial de este, mientras que en la definición de contrato se encuentra que la existencia de una remuneración es uno de los requisitos para que el contrato exista. De modo que es fundamental hablar de salario cuando se hace referencia al trabajo y a la situación laboral.

En su tratado sobre la sociología del trabajo Friedman y Naville⁶⁵ definen el salario como la retribución expresada en dinero que se otorga a obreros y empleados según la cantidad y calidad de su trabajo. A partir de este concepto se puede decir que el salario varía de acuerdo a la labor realizada. A mayor cantidad de trabajo realizado y mejor calidad, el valor del salario deberá ser mayor. Aunque la cantidad y la calidad del trabajo puede medirse en función de diferentes criterios, la responsabilidad a asumir por parte del trabajador, la naturaleza de las actividades a realizar, la formación y la experiencia del trabajador y la requerida por el empleo, entre otras.

En el contexto legal colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo⁶⁶ define como salario además de la remuneración representada en dinero todo aquello que recibe el trabajador en contraprestación por su trabajo, pueden ser en especie, servicios; etc. También hace parte del salario aquellos estipendios que no son fijos, es decir que varían, es el caso de las primas, bonificaciones, comisiones y horas extras, entre otros.

Existe un valor mínimo nacional para los salarios. Ningún empleador podrá pagar menos de este valor. El objetivo de definir un salario mínimo consiste en asegurar que los trabajadores reciban un salario que les permita satisfacer sus necesidades básicas individuales y sociales. De modo que la función principal del salario es cubrir el valor

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 119

⁶⁶ *Ibíd.*, p. 61

necesario para que el empleado satisfaga sus necesidades fundamentales para la sobrevivencia, pero existen otras necesidades como las sociales, culturales, lúdicas y otras que permiten disfrutar de la vida, y el salario debe permitir la satisfacción de dichas necesidades.

Al respecto, Friedman y Naville⁶⁷ exponen que la estipulación de un valor mínimo para el salario trae consigo varias implicaciones sociales. Además de cubrir las necesidades esenciales e irreductibles para la vida, también debe brindarle al trabajador las circunstancias mínimas para tener un buen desempeño laboral, un empleador no podría exigir un buen desempeño de sus empleados si su sueldo no le asegura unas condiciones aptas para hacerlo. Una segunda implicación consiste en el hecho de que el salario debe permitirle al hombre además de vivir, hacerlo con goce y disfrute. De ahí que las necesidades básicas, ya incluye solo las de alimentación, vivienda y vestido, existen también una necesidades sociales y culturales que son fundamentales en el desarrollo del ser humano.

En conclusión, el salario es inherente al trabajo, pero además es una exigencia de la vida. Este puede ser en dinero o en especie y depende del trabajo, la cantidad y la calidad. Existe además un valor mínimo nacional que debe permitir satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales. En vista de que el salario depende de la calidad del trabajo y esta depende en parte de la formación y experiencia del trabajador, es importante en el seguimiento a egresados, analizar la satisfacción de estos con sus salarios. Puesto que el desarrollo de este como persona y la autorrealización como profesional depende en gran medida de la satisfacción de sus necesidades y expectativas, y es por medio del trabajo y el salario estas son satisfechas. De ahí que es fundamental la valoración del salario en el estudio de la pertinencia de los programas y la satisfacción del egresado con la formación recibida.

4.2.5.11 Emprendimiento El emprendimiento es una manera de ocupación laboral para los egresados de las diferentes profesiones. El Ministerio de comercio, Industria y Turismo⁶⁸ entidad encargada de apoyar el desarrollo económico y empresarial en el país, define el emprendimiento como una actitud y forma de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza centrada en la detección de oportunidades, a partir de las cuales se plantea una visión y un proceso de creación de empresa, el cual implica un riesgo calculado. Entonces, partiendo de esta definición, un emprendedor es aquella persona que tiene la actitud de asumir riesgos para aprovechar las oportunidades de una manera creativa e innovadora para crear empresa. El emprendimiento es una forma de desarrollo de las competencias adquiridas, donde el profesional despliega su capacidad creativa para crear su propia empresa y así ejercer su profesión de manera independiente.

⁶⁷ FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre. Op. Cit., p. 122-123

⁶⁸ MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. Desarrollo empresarial: emprendimiento (definiciones). [Artículo de internet] Ministerio de comercio, industria y comercio. Disponible en: www.mincomercio.gov.co [Consulta: 29 de septiembre de 2010]

El GEM (Global Entrepreneurship Monitor) Colombia⁶⁹ hace la siguiente clasificación del emprendimiento según el nivel de acumulación o capacidad para generar riqueza:

- Emprendimiento de subsistencia: el nivel de ingreso es bajo, ya que está motivado por la necesidad de obtener los ingresos diarios vivir sin una planificación a largo plazo.
- Emprendimiento medio: son las iniciativas empresariales con un potencial de crecimiento realizable, donde los niveles de acumulación corresponden al promedio del respectivo sector.
- Emprendimiento dinámico: se caracteriza por un alto grado de creatividad e innovación y por una voluntad de acumulación muy superior a la media del sector.

En el seguimiento a egresados es importante conocer el grado de interés del profesional por crear empresa y evaluar si la formación recibida le brinda las herramientas necesarias para hacerlo. En campos donde la demanda laboral es reducida, la creación de empresa es una alternativa de quehacer para los egresados. Así que las instituciones de educación superior deben preocuparse por conocer que tan elemental es para los egresados crear empresa y evaluar si se está brindando la formación necesaria para hacerlo y de no ser así, establecer estrategias de formación en emprendimiento en el plan de estudios de los programas de

Educación superior y ofrecer el servicio a los egresados interesados en crear empresa. De esta manera se mejora la calidad de los programas y se vincula al egresado a la institución por medio de servicio nuevos servicios.

4.2.5.12 Actividad económica Según el DANE⁷⁰, la actividad económica es el conjunto de operaciones que combina recursos como mano de obra, técnicas, materia prima y que constituyen una unidad que busca producir bienes o servicios con el fin de obtener riqueza.

Los criterios empleados para definir los grupos de actividades económicas son los siguientes: características de los bienes producidos o servicios prestados, los usos de dichos servicios y bienes y el proceso de producción requerido. La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas adaptada para Colombia⁷¹ propone la siguiente estructura general de actividades económicas:

⁶⁹ *Ibíd.*

⁷⁰ DIRECCION DE REGULACION, PLANEACION, ESTANDARIZACION Y NORMALIZACION DIRPEN. Glosario de Términos, Nomenclaturas y Clasificaciones NYC. [Artículo de internet] Departamento Nacional de Estadística (DANE). p. 2. Disponible en: www.dane.gov.co. [Consulta: 24 de septiembre de 2010]

⁷¹ DIRECCION DE REGULACION, PLANEACION, ESTANDARIZACION Y NORMALIZACION DIRPEN. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas: revisión 3.1 adaptada para Colombia [Artículo de internet] Departamento Nacional de Estadística (DANE). p. 44 Disponible en: www.dane.gov.co. [Consulta: 18 de octubre de 2010]

- Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
- Pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministros de electricidad, gas y agua
- Construcción
- Comercio: reparación de automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.
- Hoteles y restaurantes
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Intermediación Financiera
- Actividades Inmobiliarias de Alquiler y Empresariales y de Alquiler
- Administración Pública y Defensa; Seguridad Social de Afiliación Obligatoria
- Educación
- Servicios Sociales y de Salud
- Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales
- Hogares Privados con Servicio Doméstico
- Organizaciones y Órganos Extraterritoriales

4.2.5.13 Ocupación Para el Observatorio Laboral⁷², ocupación es el oficio por medio del cual una persona se gana la vida, independiente del sector en que este empleado y de la formación que haya recibido. El oficio se define de acuerdo a la combinación de trabajo, tareas y funciones desempeñadas. La semejanza que hace que las combinaciones de tareas que constituyen un empleo sean similares conforman una ocupación. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA⁷³ clasifica las ocupaciones en nueve grandes grupos según el área de desempeño y el nivel de cualificación, y en 1997 el SENA adapta al contexto colombiano la Clasificación Internacional de Ocupaciones de la Oficina Internacional del Trabajo y elabora la Clasificación Nacional de Ocupaciones. En dicha clasificación se agrupan las ocupaciones en diez grandes grupos de acuerdo al campo de actividad laboral definido por el tipo y naturaleza de trabajo que es desarrollado. Las diez categorías de ocupaciones según el SENA son:

- Ocupaciones de dirección y gerencia: contiene las ocupaciones de alta dirección y gerencia media.
- Finanzas y administración: son ocupaciones propias de la provisión de servicios financieros, de crédito, seguros e inversiones.
- Ciencias naturales, aplicadas y relacionadas: Contiene ocupaciones caracterizadas por la investigación, el desarrollo y aplicación de las matemáticas y las ciencias naturales en ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines. Las ocupaciones de esta

⁷² OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Op. Cit.

⁷³. SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. [Artículo de internet] observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, 1997. Disponible en: www.observatorio.sena.edu.co

área requieren generalmente de educación superior o técnica en una disciplina científica determinada.

- **Salud:** Comprende ocupaciones relacionadas con la provisión de servicios de salud directamente a pacientes y de apoyo técnico para la prestación de dichos servicios. La mayoría de estas ocupaciones requiere de estudios formales a nivel superior.
- **Ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión:** Comprende un vasto número de ocupaciones relacionadas con la administración de justicia, la enseñanza, la investigación en ciencias sociales y el desarrollo y administración de políticas y programas gubernamentales. Por lo general estas ocupaciones requieren de estudios superiores.
- **Arte, cultura, esparcimiento y deportes:** Comprende ocupaciones cuyo propósito es ofrecer entretenimiento, esparcimiento y comunicación y están relacionadas con arte, cultura, artes escénicas, periodismo, literatura, diseño creativo y deporte.
- **Ventas y servicios:** Contiene ocupaciones dedicadas a las ventas, la provisión de servicios personales, protección y seguridad así como ocupaciones de turismo, hotelería y gastronomía.
- **Explotación primaria y extractiva:** Contiene ocupaciones dedicadas con exclusividad a la explotación y extracción de minerales, petróleo y gas, producción agrícola, pecuaria, pesquera y explotación forestal.
- **Operación de equipos, del transporte y oficios:** Comprende ocupaciones de la construcción, contratistas, operadores de equipo de transporte y equipo pesado, mecánicos, electricistas, instaladores de redes eléctricas y de comunicaciones y los oficios universales como carpinteros, sastres, plomeros, tapiceros y zapateros.
- **Procesamiento, fabricación y ensamble:** Contiene un numeroso grupo de ocupaciones de supervisión y operación de los procesos de fabricación, ensamble o procesamiento.

Las diferentes ocupaciones en las que se puedan desempeñar los egresados se encontrarán incluidas en alguno de estos grupos. Desde el conocimiento de las ocupaciones de los egresados se puede analizar la situación de estos en el mercado laboral y la relación entre formación y ocupación. A partir de esta información se puede evaluar la pertinencia de la formación e implementar estrategias adecuadas a las necesidades del mercado.

4.2.6 Nivel de Identidad o Sentido de Pertenencia

La identidad universitaria de los egresados es un factor sobresaliente en la evaluación de la calidad de la educación. La misma incluye el sentido de pertenencia con el programa que los formó. El título profesional y la formación se llevan toda la vida y se pueden llevar con orgullo y satisfacción o con vergüenza e insatisfacción. Según Lierka Bonanno⁷⁴, la pertenencia se expresa también mediante el conocimiento y promoción de los valores, la misión y los símbolos institucionales y la práctica actual en la gestión universitaria debe apuntar a fomentar dichos valores institucionales, y a prestar servicios de calidad que satisfagan las necesidades de los estudiantes, pues la satisfacción con el servicio influye en el grado de nivel de identidad con la institución.

Es necesario desarrollar y consolidar valores de la cultura organizacional, pues éstos influyen poderosamente en el aumento de la cultura institucional. Bonanno⁷⁵ dice que la base del perfeccionamiento continuo de las instituciones de educación superior y la consolidación de sus procesos sustantivos, se hace efectiva en los modos de actuación de los miembros de la comunidad universitaria; en la medida en que éstos se motiven y se involucren más en el logro de los objetivos de la institución. Para lo cual un objetivo primordial es aumentar la calidad y eficiencia de los procesos, con el fin de mantener la satisfacción de los actores incluyendo los egresados y así aumentar el nivel de pertenencia con la institución, aun cuando ya han egresado, hasta el punto de mantener el vínculo con la institución y querer seguir utilizando los servicios que esta le ofrece.

Según Elisa González⁷⁶ graduado es todo aquel que ha obtenido una formación profesional en una Universidad y la formación profesional es la enseñanza de habilidades directamente relacionadas con la preparación para una profesión o actividad laboral concreta, incorporando en el proceso educativo aspectos teóricos y prácticos. Estos aspectos teóricos y prácticos pueden ser los mismos en todas las Universidades. Lo que diferencia a una Universidad de otra es su espíritu, su misión, sus valores. Es ese sentimiento común a todos los que forman parte de ella y en virtud del cual todos se interesan por su prosperidad y buen nombre. Ese espíritu va a estar enmarcado en la Misión de la Universidad, la cual tiene una escala de valores y principios rectores para el obrar. En este sentido es importante evaluar también el conocimiento de la misión institucional y que tan identificados se encuentran los egresados con esta.

⁷⁴ BONANNO, Lierka. El sentido de pertenencia universitaria es indispensable en el futuro profesional. [Artículo de internet] Universidad de Carabobo, 2010. p.1. Disponible en: www.uc.edu.ve [Consulta: 2 de noviembre de 2004]

⁷⁵ *Ibíd.*, p. 1

⁷⁶ GONZALEZ, Elisa. Graduados, pertenencia y espíritu de la Universidad. [Artículo de internet] Pontificia Universidad Católica de Argentina, 2003. p.2. Disponible en: www.enduc.org.ar [Consulta: 2 de noviembre de 2004]

4.2.7 Satisfacción con los Recursos Ofrecidos por la Institución de Educación

Chiavenato⁷⁷ dice sobre la satisfacción que esta consiste en “dar atención a alguna necesidad del ser humano”. Cuando los requerimientos precisos para atender una necesidad son cumplidos se genera una sensación de gozo en la persona y esto es la satisfacción. Así pues cuando una persona siente placer y contento causado por el cumplimiento de un anhelo, sentimiento o requerimiento se está hablando de un sentimiento de satisfacción.

Las diferentes necesidades a satisfacer por el hombre están organizadas en cinco niveles de acuerdo a su importancia para la sobrevivencia. Entonces la satisfacción se da en diferentes niveles o para diferentes niveles de necesidades. Existen unas necesidades primarias de cuya satisfacción depende conservación de la vida, por ejemplo: el alimento, la vivienda, los servicios médicos, etc. Mientras que la satisfacción de las necesidades secundarias es fundamental para el crecimiento personal y autorrealización, algunas de estas necesidades son la de estima, respeto, reconocimiento, superación continua.

Cuando se habla de satisfacer las necesidades tanto primarias como las de autorrealización, reconocimiento y crecimiento personal, los conceptos de aprendizaje y trabajo juegan un papel fundamental. El ser humano trabaja para satisfacer sus necesidades primarias y conseguir los recursos necesarios para disfrutar la vida, además, en el trabajo el hombre se proyecta como persona, se relaciona y se desarrolla. A fin de que las necesidades sociales, de estima y autorrealización sean satisfechas, un aspecto clave es la formación. Así como el trabajo es necesario para satisfacer las necesidades, la formación y el aprendizaje son necesarios para tener un buen desempeño y mejores resultados en el trabajo.

En consecuencia surge la necesidad de formación como requerimiento esencial para la satisfacción de necesidades primarias y secundarias. Fernández Máximo⁷⁸ expresa que el hombre crece y se desarrolla en los diferentes espacios en los que participa y el trabajo es uno de esos, la complacencia que el hombre sienta al hacer su trabajo influye en su desarrollo y crecimiento personal, por lo tanto una buena formación para el trabajo, que aporte la preparación oportuna para llevar a cabo las actividades laborales con suficiencia y gusto, permite desarrollar la personalidad positivamente.

Así que el hombre alcanza un mejor desempeño en el trabajo cuando a través de su trabajo crece como persona y una condición para que esto suceda es la satisfacción con lo que hace. Siendo así, un trabajador bien preparado no solo obtiene mejores resultados en su labor, también tiene más seguridad en sí mismo y desarrolla plenamente su personalidad.

⁷⁷ CHIAVENATO, Idalberto. Op. Cit., p. 97

⁷⁸ FERNANDEZ, Máximo. Psicología del trabajo. Sexta edición. Zaragoza: Distresa S.A, 1982. p. 70.

Entonces la necesidad de formación es atendida satisfactoriamente cuando la preparación y los recursos ofrecidos por las instituciones o establecimientos que prestan dicho servicio, permiten ejercer una profesión u oficio con calidad y suficiencia y así obtener los recursos que le permitan satisfacer las necesidades básicas y las sociales, de estima y autorrealización. De ahí que en la evaluación de la pertinencia y calidad de la educación y en el marco de los procesos de seguimiento al egresado, es importante conocer la satisfacción de los egresados con la formación y los recursos ofrecidos por la institución de egreso. Con objeto de evaluar la pertinencia de los servicios ofrecidos de acuerdo con las necesidades formación para los puestos de trabajo y si estos aportan al desarrollo personal y profesional del egresado.

4.2.8 Programa de Ciencias del Deporte y la Recreación La Universidad Tecnológica de Pereira en 1989 creó el programa de Ciencias del Deporte y la Recreación y lo inscribió en la Facultad de Medicina hoy llamada Ciencias de la Salud. Este programa se creó con el objetivo de formar profesionales capaces de orientar sociedad. Dichos profesionales están en capacidad de planear, asesorar y dirigir actividades deportivas y recreativas orientadas hacia el desarrollo sicosocial individual y comunitario. Para lo cual el profesional es formado integralmente en cuatro áreas que son la de deportes, recreación, investigación y desarrollo y áreas básicas y aplicadas, en las que se agrupan las diferentes asignaturas del plan de estudios.

La Universidad Tecnológica⁷⁹ planteó los perfiles ocupacional y profesional para este programa así:

4.2.8.1 Perfil Ocupacional El proceso de formación de los estudiantes de Ciencias del Deporte y la Recreación está en orientado hacia los siguientes ejes:

- La formación científica e investigativa en que se fundamenta la concepción epistemológica, teórica y práctica de la actividad física, el deporte, la recreación y la salud.
- Los procesos y métodos que le son propios de cada actividad.
- Los aspectos biomédicos, físicos y psíquicos, sobre los cuales se desarrolla el organismo humano.
- La formación humanística como elemento fundamental para lograr un profesional con una posición crítica centrada en valores y transformación social.

La formación del profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación abarca elementos teóricos y practico sobre la aplicación del deporte y la recreación en el desarrollo humano a nivel individual y social. Incluye el aprendizaje de los conceptos y bases teóricas fundamentales que sustentan el Deporte y la Recreación y el conocimiento de

⁷⁹ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Ciencias del Deporte y la Recreación: Perfil ocupacional y profesional [Artículo de internet] Universidad Tecnológica de Pereira, 2010. Disponible en: www.utp.edu.co [Consulta: 15 de julio de 2010]

los aspectos biológicos y síquicos del organismo humano, ya que es sobre este que el profesional interviene. Además de instruirse en estos conceptos esenciales, la formación se centra también en el conocimiento y manejo de los métodos y técnicas propias del deporte y la recreación. La formación académica se complementa con la formación humanística del profesional con el fin de formar profesionales íntegros y éticos. Finalmente la formación en investigación Todo esto con un componente de formación en investigación permite preparar profesionales que puedan trascender de la asimilación y apropiación de conocimiento sobre el deporte y la recreación a su creación.

4.2.8.2 Perfil Profesional El Conjunto de conocimientos y habilidades que desarrolla el profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación para el ejercicio de su profesión le permiten desempeñarse en las siguientes áreas o ejercicios relacionados con el deporte y la recreación.

- Planeación, ejecución y evaluación de procesos deportivos y/o recreativos.
- La Administración deportivo recreativa.
- La investigación deportivo recreativa.
- La asesoría en programa deportivo y/o recreativo
- Procesos de educación formal y no formal

Así pues, el egresado de Ciencias del Deporte y la Recreación está en capacidad de planear, asesorar, administrar, ejecutar y evaluar procesos que impliquen el deporte y la recreación en sus diferentes manifestaciones. Estos procesos pueden ser actividades, proyectos, programas y planes. Además de obtener el conocimiento y desarrollar las competencias necesarias para participar en procesos de educación que involucren el deporte y la recreación. Y a partir de su formación y conocimiento adquiridos generar conocimiento y nuevas bases teóricas y prácticas desde la investigación.

4.2.9 Universidad Tecnológica de Pereira

4.2.9.1 Reseña Histórica La Universidad Tecnológica de Pereira (UTP)⁸⁰ describe su historia, objetivo y visión así: creada mediante la ley 41 de 1958 como entidad de carácter oficial seccional, posteriormente se le da el carácter académico del orden nacional. La cual está adscrita al Ministerio de Educación Nacional y tiene patrimonio independiente y autonomía administrativa.

La Universidad inicia labores en el año 1961 bajo la dirección de su fundador Jorge Roa Martínez. Su actividad académica comienza con la facultad de Ingeniería eléctrica, después

⁸⁰ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Información institucional: Reseña histórica y visión institucional. [Artículo de internet] Universidad Tecnológica de Pereira, 2010. Disponible en: www.utp.edu.co [Consulta: 15 de julio de 2010]

se crearon las facultades de ingeniería mecánica e industrial. Más tarde se crean los programas de tecnología eléctrica, mecánica, industrial y química.

A partir de 1967 se crean nuevas facultades y programas en áreas del conocimiento diferentes a las ingenierías y tecnologías. Entre las facultades creadas se encuentran la de Educación con la cual se crearon los programas de licenciatura en Ciencias Sociales, Español y Comunicación Audiovisual y Matemáticas y Física; la Facultad de Medicina y la de Bellas Artes con los programas de Artes Plásticas y Música.

En el año 1983 se crea el primer programa de postgrado, desde entonces se han creado quince maestrías, tres doctorados y dieciocho programas de especialización.

Desde 1988 se han creado nuevas facultades y programas de pregrado, entre ellos, el de Filosofía adscrito a la facultad de Bellas Artes y Humanidades, Ciencias del Deporte y la Recreación adscrito a la Facultad de Medicina, la Facultad de Ciencias Básicas a la cual pertenece el Programa de Ingeniería en Sistemas y Computación, la Facultad de Ciencias Ambientales con el pregrado en Administración del Medio Ambiente, la Licenciaturas en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario, Pedagogía Infantil, Enseñanza de la Lengua Inglesa, Español y Literatura, Química Industrial, Ingenierías física, en Mecatrónica, Electrónica y Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Además de los programas de formación profesional mencionados, se han creado programas de formación técnica, entre los cuales se encuentran el programa Técnico Profesional en Mecatrónica y Técnico Profesional en Procesos del Turismo Sostenible-Ciclos propedéuticos. También se han creado nuevos programas tecnológicos como la Tecnología en Mecatrónica, la Tecnología en Gestión de Turismo Sostenible - Ciclos Propedéuticos y Tecnología en Atención Pre hospitalaria.

4.2.9.2 Misión, Visión y Objetivo Institucional La Universidad Tecnológica de Pereira es una Universidad estatal que desde su creación se ha vinculado a diversos campos del conocimiento, mediante la creación de diferentes programas de pregrado y postgrado. De esta manera ha influido en el desarrollo social y económico de la región, convirtiéndose en un polo de desarrollo que interactúa con la comunidad buscando el bien colectivo a través de la formación y el desarrollo del conocimiento en los diferentes campos del saber contribuyendo al mejoramiento de la sociedad con la visión de llegar a ser líder en calidad a nivel nacional, destacarse en competitividad a nivel docencia, investigación, innovación y gestión del desarrollo humano con responsabilidad e impacto social. Lo anterior está plasmado en su misión, así:

Misión Institucional

- Es una Universidad estatal vinculada a la sociedad y economía del conocimiento en todos sus campos, creando y participando en redes y otras formas de interacción.

- Es un polo de desarrollo que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones, teniendo como prioridad el desarrollo sustentable en la ecorregión eje cafetero
- Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia, inmersa en procesos permanentes de planeación, evaluación y control.
- Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.

Como se puede ver en la visión, es de gran importancia para la Universidad trascender del campus a la comunidad y generar un impacto positivo sobre el desarrollo de la región. Para lo cual, el proceso de seguimiento a egresados en el mercado laboral es fundamental, ya que por medio de este se evalúa la pertinencia de los programas académicos de acuerdo con las de necesidades la región y el impacto de los egresados en la sociedad.

4.3 ESTADO CIENTÍFICO ACTUAL

4.3.1 Caracterización Ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física A nivel nacional, y específicamente en las profesiones relacionadas con el deporte y la recreación, se realizó un estudio llamado “Caracterización Ocupacional Deporte, Recreación y Educación Física, a cargo de la Mesa Sectorial del Deporte, la Recreación y la educación Física, conformada por el Servicio Nacional de aprendizaje –SENA- y el Instituto Colombiano del Deporte –COLDEPORTES-⁸¹. Esta investigación se orientó al diagnóstico del sector en los entornos organizacional, económico, educativo, tecnológico y ocupacional, a fin de identificar el estado actual del deporte, la recreación y la educación física en Colombia. Este estudio es fundamental para definir las normas de competencia laboral del talento humano e identificar las áreas prioritarias de formación que requieren los integrantes del Sistema Nacional del Deporte.

Esta investigación se elaboró a partir de la aplicación de encuestas en el 51.3% de las ciudades capitales del país y con la participación del 100% de los entes deportivos departamentales.

En cuanto a la educación y el mercado laboral que son los aspectos que interesan para esta investigación, este estudio dejó las siguientes conclusiones:

- En el entorno educativo se observa que la capacitación ofrecida a través de la educación no formal e informal es liderada por los organismos que integran el

⁸¹ MESA SECTORIAL DEL DEPORTE, RECREACIÓN Y EDUCACIÓN FÍSICA. Op. Cit., p.12

Sistema Nacional del Deporte, quienes cuentan con el aval de las federaciones internacionales y eventualmente realizan convenios con instituciones de educación superior, asociaciones y fundaciones.

- Los programas de educación superior a nivel de pregrado establecen unos perfiles profesionales y ocupacionales amplios y ambiciosos, que impiden la formación en competencias especializadas con el nivel de profundidad ideal para este tipo de formación, en un mercado laboral cada vez más exigente.
- El desarrollo del empleo en el sector del Deporte, la Recreación y la Educación Física, responde a principios generales comunes a todos los sectores de servicios, el respeto de las misiones sociales atribuidas al deporte debe comprometerlo a respetar esta especificidad. El entorno ocupacional del sector en Colombia aun no ha establecido la clasificación de las profesiones del sector, las tendencias del empleo, los oficios y las ocupaciones, el perfil ocupacional y el nivel educativo y la profesión de las personas que dirigen las diferentes organizaciones del sector. Por este motivo, el Instituto Colombiano del Deporte Coldeportes, a través del proyecto Sistema Único de Acreditación y Certificación del SND, se encuentra liderando el desarrollo y reconocimiento del sector.
- Para este primer informe se tomo el estudio realizado por el Observatorio Europeo del Empleo Deportivo, para comprender mejor los mecanismos de la normativa institucional que afectan a este ámbito tan específico y proponer una reflexión prospectiva que permita a los interesados definir mejor sus estrategias con el fin de desarrollar el empleo y garantizar condiciones de trabajo favorables para los empleados (o trabajadores independientes) y los empresarios de la actividad deportiva.
- Los integrantes del Sistema Nacional del Deporte, no garantizan la vinculación de profesionales idóneos, por el contrario en este estudio se observó que más del 65% de los dirigentes deportivos, no poseen la formación requerida para el desempeño competente de sus funciones.
- El Sistema Nacional del Deporte, requiere de una articulación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Cultura, para la formación y vinculación de profesionales con los conocimientos, habilidades y actitudes, necesarias para el desarrollo del sector⁸².

4.3.2 Los egresados y su desempeño en el medio La Facultad de Salud de la Universidad del Valle realizó el proceso de autoevaluación y acreditación de sus programas académicos. El proceso de autoevaluación contempla como parte de uno de sus factores, el desempeño de sus egresados, conocer dónde están ubicados, qué están haciendo, cuáles son sus vínculos con la Universidad que los formó y cómo los vincula la Universidad al enriquecimiento de sus programas. Es un trabajo descriptivo por cuanto realiza registro de las condiciones actuales de los egresados de 6 programas académicos que generan propuestas para el futuro. Se aplicaron encuestas a egresados y

⁸² *Ibíd.* p, 87-88.

empleadores. De la Facultad de Salud casi todos los egresados calificaron entre excelente y buena la calidad de su programa académico, asimismo están satisfechos con su formación profesional y personal, han participado en mayor o menor grado en la generación de empresas y han recibido reconocimientos en su vida laboral. Los resultados mostraron la importancia de fortalecer las asociaciones de egresados en la Universidad y la vinculación de los egresados a los procesos académicos y formativos de cada uno de los programas, como parte de la relación que la Universidad debe establecer con su medio externo. Igualmente los empleadores están satisfechos con el desempeño laboral del egresado de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle⁸³.

4.3.3 Análisis de la formación Universitaria en las Ciencias del Deporte En España, el decano de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, realizó la investigación llamada, “Análisis de la formación universitaria en las ciencias del Deporte. Su adecuación a los perfiles profesionales”. A continuación se presenta el resumen de dicha investigación:

Asistimos en los umbrales del siglo XXI, a un periodo de cambios estructurales con la subsiguiente aparición de nuevos modelos deportivos más diversificados y las respuestas en la educación superior en un mundo que se transforma, deben guiarse por criterios de pertinencia y calidad.

Esta sociedad en transformación, requiere una adaptación de la Universidad y una adecuación de la formación universitaria a las expectativas de la demanda social y del mercado laboral. El binomio formación-empleo debe llevar a la correspondencia entre la formación requerida por los puestos de trabajo y la formación aportada por los centros universitarios. Es necesaria una ordenación del sector que defina y regule de forma clara y precisa el estatuto competencial para cada título, y debe propiciarse una adecuación entre el currículo y el perfil de las titulaciones deportivas universitarias y no universitarias⁸⁴.

4.3.4 Estudio del Mercado Laboral y de las Competencias Profesionales del Titulado esta investigación realizada en España, se basa en la idea de que los licenciados en ciencias de la actividad física y el deporte, están viendo como esta sociedad demanda de ellos y que se ajusten a nuevos perfiles profesionales. Simultáneamente y en muy breve espacio de tiempo, han irrumpido en los mercados nuevos titulados. Esta incorporación al mercado de trabajo de tantos y tan diversos titulados, universitarios y no universitarios, no se ha producido de manera ordenada, de

⁸³ ARGOTE, Luz Ángela. Et, Al. Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano. [Artículo de internet]. Revista Colombia medica. Vol. 32, No. 4. 2001. p. 169. Disponible en: www.bioline.org.br. [Consulta: 14 de abril del 2008]

⁸⁴ AMADOR, Fernando. Análisis de la formación universitaria en las ciencias del deporte: su adecuación a los perfiles profesionales. [Artículo de internet]. III Curso nacional sobre cambios y retos en la actividad deportiva COPLEF, 2006. p. 1. Disponible en: www.delrioabogados.com. Consulta: 16 de marzo del 2008.

modo que los perfiles de unos y otros se solapan con facilidad. En esta investigación se resumen las situaciones que los licenciados en ciencias de la actividad física y el deporte, encuentran, según, el área de la actividad física que escojan para su desarrollo profesional en España. Los perfiles más usuales, y que por tanto, se trataron, fueron: Docencia en educación física, Gestión deportiva, Entrenamiento deportivo, Actividad física y salud, y deporte y recreación. Después se hizo un estudio de inserción laboral, en el cual con una muestra de 524 graduados de los diferentes programas académicos afines al deporte y la actividad física, se diseñó un cuestionario estructurado en tres apartados: valoración de la enseñanza universitaria recibida; análisis del primer empleo, y análisis del empleo actual⁸⁵.

4.3.5 Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral Investigación realizada en México, en 2002 por la Universidad de Guadalajara. Este trabajo presenta los principales resultados de un estudio exploratorio realizado para conocer mediante un cuestionario de 144 preguntas cerradas, las características del mercado laboral de los egresados de las diferentes carreras del centro universitario de ciencias de la salud; Medicina, Odontología, Psicología, Nutrición, Cultura Física y Deportes y Enfermería. La muestra estratificada y seleccionada aleatoriamente, es de 696 profesionales. Los datos obtenidos reflejan que la mayor parte de las empresas donde trabajan estos profesionales son públicas y de origen nacional, la mayoría son empleados con contratos de base, las principales actividades que realizan, son la promoción de la salud, el diagnóstico y la consulta especializada. Expresan una opinión entre regular y favorable de la institución de egreso y presentan necesidades de diversa índole para su actualización y capacitación⁸⁶.

4.3.6 Perspectivas de futuro en la actividad física y la salud Investigación realizada en España, se realizó en el año de 2006, y su resumen dice lo siguiente: los cambios económicos, culturales y sociales en la evolución histórica de dicho país, han generado una remodelación de todos los planteamientos académicos en la formación de profesionales relacionados con la educación física y el deporte. Uno de los cambios más importantes tiene que ver con la convergencia europea en materia de educación. Pues bien desde este artículo, se analizan los procesos acontecidos, la situación actual y las perspectivas de futuro en el área del conocimiento de la actividad física y el deporte, siempre desde un prisma estrictamente profesional, sin ahondar en aspectos jurídicos y aspectos laborales que pudieran afectar de forma directa o indirecta a dichos profesionales en el ejercicio de su competencia⁸⁷.

⁸⁵ DEVAL, Vicent et al. Estudio del mercado laboral y de las competencias profesionales del titulado. [Artículo de internet]. p.1-82. Disponible en: www.unex.es.

⁸⁶ SANCHEZ GARCIA, Ana. Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral. [Artículo de internet]. Investigación en salud. 2002. p. 2-3. Disponible en: www.uaemex.mx. Consulta: 16 de marzo del 2008.

⁸⁷ MIRAFLOREZ GÓMEZ, Emilio et al. Perspectivas de futuro en la actividad física y la salud. [Artículo de internet]. Educación y futuro digital. 2006. p. 1. Disponible en: www.cesdonbosco.com. Consulta: 16 de marzo del 2008.

5. METODOLOGÍA

5.1 DISEÑO

“La presente es una investigación descriptiva exploratoria”, en la cual se va a realizar un seguimiento a la trayectoria del egresado del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira entre quinto y sexto año de egreso. Esta investigación hace parte de un proyecto que involucra a diferentes grupos de egresados clasificados de la siguiente manera: egresados de cero a tercer año de egreso, de tercero a quinto año de egreso y de quinto a sexto año de egreso que es el que corresponde a la presente investigación.

5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población universo está constituida por 17 egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira entre quinto y sexto año de egreso, es decir, que se graduaron entre del año 2004 y 2005, de los cuales 15 diligenciaron la encuesta. El motivo por el cual 2 egresados no fueron participantes de la investigación fue la imposibilidad de ubicarlos, ya que no respondieron a las respectivas convocatorias, llamadas, correos electrónicos y las direcciones no correspondían actualmente a dichas personas.

5.3 VARIABLES

En la presente investigación se analizarán las siguientes variables.

5.3.1 Variable Información Personal y Familiar Es el perfil del egresado donde se describen las características personales y familiares del egresado.

| VARIABLE | ITEM | OPCION DE RESPUESTA |
|--|---|--|
| INFORMACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR | Estado Civil | Soltero o casado |
| | Número de hijos | La cantidad en números |
| | La vivienda donde vive actualmente | En arriendo, propia y la está pagando, propia totalmente pagada, de un familiar sin pagar arriendo, de un tercero sin pagar arriendo, Otra. |
| | Limitaciones permanentes (múltiple respuesta) | No tengo, moverse o caminar, usar sus brazos y manos, ver a pesar de usar lentes o gafas, oír aún con aparatos especiales, hablar, entender o aprender, relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales, otra limitación permanente. |
| | Limitación que más afecta el desempeño diario | Moverse o caminar, usar sus brazos y manos, ver a pesar de usar lentes o gafas, oír aún con aparatos especiales, hablar, entender o aprender, relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales, otra limitación permanente. |

5.3.2 Variable Competencias Conjunto de habilidades y actitudes que permiten aplicar el conocimiento en diferentes situaciones.

| DIMENSIONES | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA |
|---|--|---|
| NIVEL DE DOMINIO DE UN SEGUNDO IDIOMA. | idioma(s) estudiado(s) | Inglés, francés, italiano, portugués, mandarín, alemán, japonés, árabe. |
| | ¿Cómo califica su nivel de competencia en HABLA? ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCUCHA? ¿Cómo califica su nivel de competencia en LECTURA? ¿Cómo califica su nivel de competencia en ESCRITURA? | Bajo, medio, alto. |
| SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN EN | Exponer las ideas por medios escritos | Muy insatisfecho, |
| | Comunicarse oralmente con claridad | insatisfecho, |
| | Persuadir y convencer a sus | satisfecho, muy |

| | | |
|--|--|---|
| COMPETENCIAS GENERALES. | interlocutores | satisfecho |
| | Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal, etc.) | |
| | Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales | |
| | Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.) | |
| | Aprender y mantenerse actualizado | |
| | Ser creativo e innovador | |
| | Buscar, analizar, administrar y compartir información | |
| | Crear, investigar y adoptar tecnología | |
| | Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología | |
| | Identificar, plantear y resolver problemas | |
| | Capacidad de abstracción análisis y síntesis | |
| | | |
| | Asumir una cultura de convivencia | |
| | Asumir responsabilidades y tomar decisiones | |
| SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES. | Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados. | Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho. |
| | Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.) | |
| | Formular y ejecutar proyectos | |
| | Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes | |
| | Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente | |
| | Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral | |
| | Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos) | |
| | Trabajar bajo presión | |
| EVALUACION DE COMEPETENCIAS | De las competencias antes mencionadas ¿cual considera es la más | Colocar el numero de la competencia |

| | | |
|--|---|---|
| | fuerte? | |
| | De las competencias antes mencionadas ¿cual considera es la más débil? | |
| | De las competencias antes mencionadas ¿cual considera ha sido la más útil en su trayectoria laboral? | |
| | De las competencias antes mencionadas ¿cual considera ha sido la menos útil en su trayectoria laboral? | |
| GRADO DE CALIDAD DEL PROGRAMA ACADÉMICO | En qué grado la calidad del programa académico del que egresó se ha enriquecido a partir de la interacción con: | |
| | Comunidades académicas nacionales | Alto grado, mediano grado, bajo grado, ningún grado, no sabe. |
| | Comunidades académicas internacionales | |
| | ¿Cómo se ha enriquecido el programa? | Pregunta abierta |

5.3.3 Plan de vida Es la planeación que cada persona realiza de forma integral para su vida.

| VARIABLE | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA |
|---------------------|---|---|
| PLAN DE VIDA | Planes en el largo plazo (múltiple respuesta) | Iniciar una nueva carrera técnica, Iniciar una nueva carrera tecnológica, Iniciar una nueva carrera universitaria, Estudiar un posgrado en Colombia, Estudiar un posgrado fuera de Colombia, Trabajar en Colombia, Trabajar fuera de Colombia, Crear una empresa, Otro. |
| | Actividades de formación realizadas desde el momento del grado | Seminarios / Cursos, Diplomados, Técnicos, Tecnológicos, Universitarios, Especialización, Maestría, Doctorado, Ninguna |
| | Si le interesa realizar educación continuada, señale el nivel y escriba el nombre del programa que desea: | Especialización, maestría o doctorado, y Nombre del programa |
| | Nombre de las instituciones de educación superior que | Nombre de la institución y la ciudad |

| | | |
|--|---|--|
| | ofrecen el pregrado de interés | |
| | Valor de la matrícula semestral que podría pagar | Hasta \$2'000,000, entre \$ 2'100,000 y \$ 3' 000, 000, entre \$ 3'100,000 y \$ 4'000,000, entre \$ 4'100,000 y \$ 5'000,000, \$ 5'000,000 |
| | Fuentes de financiamiento para la realización de sus estudios de postgrado? | Recursos propios, Recursos familiares, Crédito bancario, Crédito Icetex, Auxilio empresarial, Beca, Otro |
| | Tipo de programas y en que temas le gustaría realizar educación continuada | Diplomados, Cursos/seminarios/talleres, Congresos, Foros, Otro. Y en que tema |
| | ¿Participaría en programas de educación continuada en modalidad virtual? | Si, no |
| | Ha realizado proyectos en beneficio del contexto social y/o público | Si, no. Si la respuesta es si determinar nombre y tema. |

5.3.4 Variable Situación Laboral Se refiere a las condiciones de trabajo y al estado o circunstancia en que se encuentra el egresado en el mundo del trabajo

| DIMENSION | ITEM | OPCION DE RESPUESTA |
|----------------------|---|--|
| GENERALIDADES | En la actualidad, ¿en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo? | Trabajando, Buscando trabajo, Estudiando, Oficios del hogar, Incapacitado permanente para trabajar, , Otra actividad |
| | ¿Además de lo anterior, realiza alguna actividad remunerada? | Sí, tengo una empresa/negocio/finca, Si, trabajo como empleado, Si, trabajo en un negocio familiar sin remuneración, No. |
| | ¿En el último mes ha hecho alguna diligencia para conseguir un trabajo o instalar un negocio? | Si No |
| | ¿Desea conseguir un trabajo o instalar un negocio? | Si No |
| | Aunque desea | Ya encontró trabajo, No hay |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | trabajar/instalar negocio ¿por qué motivo no hizo diligencias durante el último mes? | trabajo disponible, Está esperando que lo llamen, Está cansado de buscar, No sabe cómo buscarlo, Los empleadores lo consideran muy joven, Responsabilidades familiares, Problemas de salud, Está estudiando. |
| | Si le hubiera resultado algún trabajo remunerado, ¿estaba disponible la semana pasada para empezar a trabajar? | Si No |
| | En esa actividad usted es: | Empleado de empresa particular, Empleado del gobierno, Empleado de empresa familiar sin remuneración, Empresario/Empleador, Trabajador independiente (Sector público o privado) |
| GRADUADOS EMPLEADOS | ¿Es este su primer empleo? | Si No |
| | Canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual | Medios de comunicación, Bolsa de empleo de la institución donde estudió, Otras bolsas de empleo (Cajas de compensación, internet, head-hunters), Redes sociales (Familia, amigos, conocidos), Servicio Público de Empleo (SPE) SENA , Institución donde, desarrolló práctica empresarial |
| | Tipo de vinculación tiene con esta empresa/institución | Contrato a término fijo, Contrato a término indefinido, Contrato de prestación de servicios, Otro tipo de contrato |
| | Su contrato de trabajo incluye prestaciones Sociales | Si No |
| | Su ocupación actual es: | Ver listado anexo de ocupaciones y seleccionar una |

| | | |
|---|--|---|
| | Actividad económica es | Ver listado anexo y seleccionar una |
| | Tipo de empresa/institución se encuentra trabajando | Privada, Pública, De Economía, Mixta, ONG, Otro. |
| | Relación de su empleo con la carrera que estudió | Directamente relacionado, Indirectamente relacionado, Nada relacionado. |
| | Ingreso laboral en el mes pasado | Cantidad en pesos |
| | Cuántas horas a la semana le dedica a este empleo | No. De horas |
| | Ámbito de las actividades de la empresa donde labora | Local (a nivel municipio), Regional (a nivel departamento), Nacional, Multinacional |
| | Existen vínculos entre la Institución donde estudió y la organización en donde labora | Si No |
| GRADUANDOS QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA: | ¿Es este su primer trabajo? | Si, No |
| | Relación entre las actividades que realiza por cuenta propia con la carrera que estudió | Directamente relacionado, Indirectamente relacionado, Nada relacionado |
| | Formas de trabajo que realiza en las actividades que desempeña por su cuenta | Prestación de servicios, Trabajo por obra, Trabajo por piezas o a destajo, Trabajo por comisión, Venta por catálogo, Se dedica a un oficio. |
| | Actividad económica de las actividades que realiza por cuenta propia | Ver listado anexo y seleccionar una |
| | tipo de empresa/Institución en la que realiza actividades por cuenta propia | Privada, Pública, De Economía Mixta, ONG, Otro. |
| | Cuál es el ingreso mensual que percibe por las actividades que realiza por cuenta propia | Colocar El valor del ingreso mensual |
| | | |
| INTERÉS DEL EGRESADO POR CREAR EMPRESA | ¿Tiene Interés por crear empresa? | Si No |
| | Principal dificultad en la creación de una empresa | No estar seguro si la idea pueda Convertirse en un |

| | | |
|--|--|---|
| | | negocio exitoso, Falta de recursos económicos propios, No poder encontrar socios de confianza, No tener conocimientos para la creación De una empresa, Difícil acceso a las entidades financieras, Falta de apoyo del gobierno, La costumbre de tener un salario fijo , Temor para asumir el riesgo, Otros. |
| GRADUANDOS QUE SON PROPIETARIOS/SOCIOS DE UNA EMPRESA, FINCA O NEGOCIO PARTICULAR | ¿Hace cuánto tiempo tiene esta empresa? | Menos de 1 mes, Entre 1 y 6 meses, Entre 7 meses y 1 año, Entre 1 y 2 años, Entre 2 y 3 años, Más de 3 años. |
| | Relacion de las actividades que realiza en su empresa con la carrera que estudió | Directamente relacionado, Indirectamente relacionado, Nada relacionado. |
| | Actividad económica de su empresa | Ver listado anexo y seleccionar una |
| | Ingreso mensual que le corresponde por las actividades en su empresa | El valor del ingreso mensual |
| | Ámbito de las actividades de la empresa donde labora | Local (a nivel municipio), Regional (a nivel departamento), Nacional, Multinacional |
| | ¿Su empresa realiza exportación? | Si, No |
| | En qué procesos le interesaría vincularse con la UTP? | Práctica empresarial, Educación continuada, Asesoría y Consultoría, Investigación de mercados colectiva, Financiación de procesos de investigación, Capacitación, Manejo de Información de clientes, Ninguna, Otra. |
| ASPECTOS GENERALES DE LAS ACTIVIDADES | Meses de experiencia laboral profesional | Cantidad de meses |
| | Actividades | Monitoría/Tutoría en la |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| LABORALES DE LOS GRADUANDOS: | complementarias durante sus estudios de pregrado en la UTP, que le aportaron ventajas comparativas al momento de emplearse | institución, Estudio de otro idioma, Participó en actividades deportivas / Culturales / religiosas / beneficio social, Participó en grupos/ semilleros de investigación, Participó en la realización de Proyectos al interior de la, UTP, Realizó prácticas empresariales o participó en actividades de emprendimiento, Ninguna, Otra. |
| | ¿Hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios? | Mejor de lo que me esperaba, Igual a lo que esperaba, Peor de lo que me esperaba, No tenía ninguna expectativa. |
| | Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera en el trabajo y otros aspectos de la vida | Muy útiles, Útiles, Poco útiles, Nada útiles. |
| | ¿Su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal? | Si, No |
| | Satisfacción con el trabajo actual | Muy Insatisfecho, Insatisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho |
| | El trabajo que está desempeñando, realmente qué nivel de estudios se requiere | Básico, Bachiller, Técnico, Tecnológico, Universitario, Especialización, Maestría, Doctorado. |
| | Interés en trabajar horas adicionales | Si, No, No aplica. |
| | ¿Ud. considera que debería estar en otro trabajo en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales? | Si, No. |
| | Distinciones o reconocimientos | Premios, Becas para capacitación, |

| | | |
|--|---|--|
| | significativos que ha tenido en su desempeño laboral | Condecoraciones/Menciones, Ninguno, Otras |
| | ¿Considera que teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos? | Si, No. |
| GRADUANDOS QUE ESTÁN BUSCANDO EMPLEO: | ¿Busca trabajo por primera vez o había trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas? | Primera vez, Trabajó antes. |
| | ¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo? | Numero de meses |
| | ¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca? | Si, No, No sabe. |
| | Principal dificultad a la hora de conseguir el trabajo que busca | No hay trabajo disponible en la ciudad en donde vive, No sabe cómo buscarlo, No encuentra el trabajo apropiado en su oficio o profesión, Carece de la experiencia necesaria, Los empleadores lo ven muy joven, Carece de las competencias requeridas, El salario que le ofrecen es muy bajo, Otro. |
| | Canal de búsqueda de empleo que considera podría ser el más efectivo | Medios de comunicación, Bolsa de empleo de la institución donde estudió, Otras bolsas de empleo (cajas de compensación, Internet, <i>head-hunters</i>), Redes sociales (familia, amigos, conocidos), Servicio Público de Empleo (SPE) SENA. |

5.3.5 Variable Nivel de Identidad con la Institución de Educación y sentido de pertenencia que tiene el profesional con la institución de la cual egreso.

| VARIABLE | ÍTEMES | OPCIONES DE RESPUESTA |
|---|---|-----------------------|
| NIVEL DE IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN. | Calificación de su sentido de pertenencia con la Institución de Educación | Bajo, medio, alto. |

| | | |
|--|--|---|
| | Superior donde estudió | |
| | Evaluación de sus posibilidades laborales derivadas de su condición de graduado de la Institución de educación superior que lo formó | Ninguna, pocas, moderadas, buenas. |
| | ¿Volvería nuevamente a estudiar en esta institución? | Si, no. |
| | Principal razón para querer volver a esta Institución | Calidad de la formación, Calidad de los profesores, Reconocimiento de la institución, Fundamentación para crear empresa, Los recursos de apoyo al proceso de formación, Posibilidad de encontrar empleo rápidamente, Otras. |
| | ¿En el futuro, le gustaría cursar otros estudios en esta institución? | Si me gustaría, No me gustaría, Ya estoy cursando otros estudios en Esta institución. |
| | Otros estudios que le gustaría cursar en ésta institución | Seminarios / Cursos, Diplomados, Técnicos, Tecnológicos, Universitarios, Especialización, Maestría, Doctorado |
| | ¿Recomendaría a un bachiller seleccionar el programa que estudió en esta institución? | Si, no |

5.3.6 Variable Satisfacción con los Recursos Ofrecidos por la Institución Superior Es el grado en que los servicios ofrecidos por la Universidad cumplieron los

requerimientos de las necesidades de los egresados. Esto incluye la calidad de los docentes, el plan de estudios y los servicios e infraestructura de la Universidad.

| DIMENSIONES | ITEM | OPCION DE RESPUESTA |
|----------------------|--|---|
| GENERALIDADES | ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera Usted que expresa mejor la misión de la U.T.P.? | <p>La UTP como Universidad estatal, es un polo de desarrollo que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones.</p> <p>Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia.</p> <p>Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.</p> <p>Contiene lo afirmado en los tres literales anteriores</p> <p>No contiene ninguno de los enunciados anteriores</p> <p>No sabe.</p> |
| | ¿Comparte la misión de la UTP? | Totalmente, En gran medida, Sólo en parte, Nada. |
| | Los programas académicos que ofrece la institución | Sí, no, no sabe, ¿Por qué? |

| | | |
|---|---|---|
| | deben ser relevantes académicamente y deben responder a necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales. En su opinión ¿el programa del que egresó cumple con las características anteriores? | |
| PROCESOS ACADÉMICOS | De acuerdo con la definición anterior. ¿En qué medida el proceso de autoevaluación ha contribuido al mejoramiento continuo del mismo? | Alto grado, mediano grado, bajo grado, ningún grado. |
| ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN. | La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es: ¿De calidad? ¿Oportuna? ¿Pertinente? | Siempre, casi siempre, algunas veces, nunca, no sabe. |
| EGRESADOS E IMPACTO EN EL MEDIO. | Califique de 1 a 5 la calidad de la formación que imparte el programa sobre sus estudiantes. (5 equivale a la más alta calidad) | 1, 2, 3, 4, 5. |
| | Si tiene sugerencias para mejorar la calidad de ésta formación, por favor menciónelas | Abierta. |
| DE LA INSTITUCIÓN | El grado de compromiso de la institución con apoyo para la inserción laboral de los egresados es | Alto, mediano, bajo, ninguno. |
| | Participación de los egresados en la vida institucional ha sido | De alto impacto, De mediano impacto, De bajo impacto, Ningún impacto. |
| | Efectividad de los Sigts. servicios que la Universidad ofrece a sus egresados: | Excelente, bueno, regular, malo, no ha participado. |

| | | |
|--|--|---|
| | Educación continuada Bienestar universitario Eventos académicos Bolsa de empleos Biblioteca Divulgación de información. | |
| | Imagen de la Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo con la calidad del servicio educativo que ofrece | Excelente, buena, regular, mala. |
| | Debilidades en su programa académico | Baja calidad en la formación, Baja calidad de los docentes, Poco reconocimiento del programa, Inadecuada orientación del programa respecto al entorno, La institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación, Otro, ¿Cuál? ¿Qué propuesta de solución plantea? |
| | Fortalezas en su programa académico y como se pueden mantener | Calidad en la formación, Calidad de los docentes, Reconocimiento del programa, Adecuada orientación del programa respecto al entorno. Adecuada disponibilidad de recursos para el proceso formativo, Otro ¿Cuál? |
| | Aporte de la formación recibida a su desempeño laboral | Alto, mediando, bajo, ninguno. ¿Porque? |
| | Apreciación global del programa académico del que egresó | Abierta. |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| | Plantee recomendaciones que considere estratégicas para el desarrollo de su programa académico | Abierta. |
| PERSONAL DOCENTE | Satisfacción en cuanto a los siguientes aspectos de los docentes | Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho. |
| | Relaciones interpersonales de docentes | |
| | Formación académica | |
| | Fundamentación teórica | |
| | Disponibilidad de tiempo | |
| | Procesos de aprendizaje (metodología, ayudas utilizadas) | |
| | Trabajo de campo/pruebas experimentales | |
| APOYO A LOS ESTUDIANTES. | Satisfacción en cuanto a los siguientes aspectos del apoyo a los estudiantes: | Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho. |
| | Posibilidad de intercambios | |
| | Gestión de prácticas empresariales | |
| | Gestión para identificar oportunidades de empleo | |
| | Apoyo para desarrollar investigaciones | |
| | Apoyo a seminarios de actualización | |
| | Asistencia médica/psicológica | |
| | Asistencia espiritual | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | Satisfacción en cuanto a los siguientes aspectos de la gestión administrativa: | Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho. |

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | Agilidad trámites administrativos | |
| | Atención del personal administrativo | |
| RECURSOS FÍSICOS | Satisfacción en cuanto a los siguientes aspectos de los recursos físicos: | Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy satisfecho. |
| | Salones de clase | |
| | Laboratorios y Aulas de clase | |
| | Espacios para estudiar | |
| | Ayudas audiovisuales | |
| | Aulas de informática | |
| | Espacios práctica deportiva | |
| | Espacios para realizar actividades artísticas/culturales | |
| | Biblioteca | |
| | Medios de comunicación | |

5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

El proceso de recolección de información se realizará por medio de entrevistas con egresados. El instrumento a utilizar será un cuestionario de preguntas cerradas y abiertas, el cual fue elaborado por el Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira, que a su vez se basó en los parámetros establecidos por el Observatorio Laboral para la educación, organización que regula el seguimiento a egresados de la educación superior en Colombia.

5.5 EVALUACIÓN ÉTICA

Según el Ministerio de Salud respecto a los aspectos éticos en la investigación en seres humanos, se clasifica esta investigación como investigación sin riesgo donde: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de la variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que

participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

5.6 PLAN DE ANÁLISIS

Se realizará un análisis univariado de cada característica, utilizando para ello medidas de tendencia central y dispersión, y las gráficas respectivas.

5.7 TALENTO HUMANO

Los autores de la presente investigación son los estudiantes de decimo semestre de Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, Ximena Alzate Guevara, Francy Johana Chaparro Rivera e Iván David Arias Ospina. A continuación se hará una breve presentación del nivel académico, capacitación y experiencia de los investigadores:

- Ximena Alzate Guevara terminó sus estudios secundarios en el año 2000 en el colegio Suroccidente de Pereira. En el año 2002 realizó Curso de Capacitación Arbitral en el Colegio Departamental de Árbitros de Risaralda. Durante el mismo año realizó estudios como oficial en instalaciones hidrosanitarias en el SENA de Dosquebradas. En el año 2004 ingreso a la Universidad Tecnológica de Pereira al programa Ciencias del Deporte y la Recreación. Su experiencia laboral comienza con prácticas profesionales en el área de recreación pedagógica en el Idea (Instituto de Audiología) en Pereira, donde se desempeñó como monitora de recreación en una comunidad de niños no oyentes y niños con discapacidad cognitiva. Como practicante profesional, laboró en el SENA como coordinadora de pausas activas con los aprendices de Agropecuaria en el año 2009.
- Francy Johana Chaparro Rivera terminó sus estudios secundarios en el colegio Deogracias Cardona de Pereira en el año 2002. En el año 2004 ingresó a la Universidad Tecnológica de Pereira al programa Ciencias del Deporte y la Recreación. Su trayectoria laboral empezó en el grupo de recreación FACIES donde se desempeñó como facilitadora de procesos. También perteneció a la liga Risaraldense de subacuáticos como monitora de natación. Laboró como practicante de recreación específica en el Idea (Instituto de Audiología) donde cumplió la función de monitora de recreación pedagógica en una comunidad de niños no oyentes y niños con discapacidad cognitiva. Como practicante profesional se vinculó en año 2009 al Instituto Municipal de Deporte y Recreación Imder La Virginia, donde organizó el primer festival municipal recreo deportivo para población discapacitada.
- Iván David Arias Ospina realizó sus estudios secundarios en el colegio INEM “Felipe Pérez” de Pereira obteniendo en el año 2002 el título de “Bachiller

Diversificado con Especialidad en Electricidad y Electrónica. En el año 2003 ingresó al programa de Ingeniería Eléctrica en la Universidad Tecnológica de Pereira donde cursó dos semestres. En el año 2004 ingresa al programa de Ciencias del Deporte y la Recreación en la misma Universidad. Se ha desempeñado como entrenador de baloncesto, natación y fútbol en procesos de iniciación deportiva. En el 2007 realizó práctica universitaria en el área de recreación terapéutica en la Fundación Acción Motora. Desde el año 2009 ha trabajado en el Área Metropolitana Centro Occidente coordinando procesos de promoción de la convivencia pacífica y cultura ciudadana por medio del juego. En el año 2010 obtiene el primer lugar a nivel nacional en las pruebas de Estado de Evaluación de la Calidad de la educación Superior ECAES en Educación Física, Recreación, Deportes y afines, por lo cual recibió reconocimiento del Ministerio de Educación Nacional.

- Ángela Jasmín Gómez Hincapié, Directora y Coinvestigadora del presente trabajo es Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, Especialista en Gestión y Administración Deportiva y Magister en Gerencia del Talente Humano. Se desempeña como docente en el mismo programa, donde coordina la oficina de extensión.

5.8 RECURSOS MATERIALES Y PRESUPUESTO

DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL

| TÍTULO | DEDICACIÓN | | | VALOR EN MILES DE \$ | |
|---|--------------------|----------------|----------------|----------------------|-------------|
| | No. Horas / semana | No. de semanas | Total de horas | Valor de la hora | Valor total |
| Seguimiento al egresado graduado en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira del año 2004 / 2005 | | | | | |
| Iván David Arias O. | 14 | 40 | 560 | \$ 5000 | 2.800.000 |
| Francy Johana Chaparro R. | 14 | 40 | 560 | \$ 5000 | 2.800.000 |
| Ximena Alzate Guevara | 14 | 40 | 560 | \$ 5000 | 2.800.000 |
| Total | | | | | 8.400.000 |

EQUIPOS

| Identificación del Artículo | Especificaciones | Cantidad | Valor en miles de \$ |
|-----------------------------|------------------|----------|----------------------|
| Computador portátil | Acer Aspire 4540 | 1 | 1.200.000 |
| Total | | | 1.200.000 |

MATERIALES Y SUMINISTROS

| Identificación del Artículo | Especificaciones | Cantidad | Valor en miles de \$ |
|-----------------------------|------------------|----------|----------------------|
| Papelería | Resma | 1 | 15.000 |
| | Carpetas | 12 | 6.000 |
| | Lapiceros | 6 | 3.000 |
| Cartuchos para impresora | negro y colores | 2 | 12.000 |
| Total | | | 36.000 |

DESPLAZAMIENTOS

| Lugar | Valor en miles de \$ | | |
|--------------------------------------|----------------------|----------|---------|
| | Pasajes | Viáticos | TOTAL |
| Dosquebradas-Pereira Cuba-Pereira | 720.000 | 240.000 | 960.000 |

PRESUPUESTO GLOBAL DEL PROYECTO

| CONCEPTO | 1 ^{er} AÑO |
|--------------------------|---------------------|
| PERSONAL POR CONTRATAR | 8.400.000 |
| EQUIPO | 1.200.000 |
| MATERIALES Y SUMINISTROS | 36.000 |
| DESPLAZAMIENTOS | 960.000 |
| TOTAL | 10.596.000 |

5.9 CRONOGRAMA

| ACTIVIDADES | 2010 | | | | | | | | | |
|--|-------|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| | MESES | | | | | | | | | |
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Elaboración o adopción del instrumento y aprobación del instrumento | x | | | | | | | | | |
| Obtención de base de datos de la población y contacto con la población | | x | | | | | | | | |
| Implementación del instrumento | | | x | x | x | | | | | |
| Análisis de los datos | | | | | | x | x | | | |
| Discusión | | | | | | | x | x | | |
| Elaboración del informe final | | | | | | | | x | x | |

6 RESULTADOS

6.1 INFORMACIÓN PERSONAL Y FAMILIAR

Figura 1. Estado civil actual

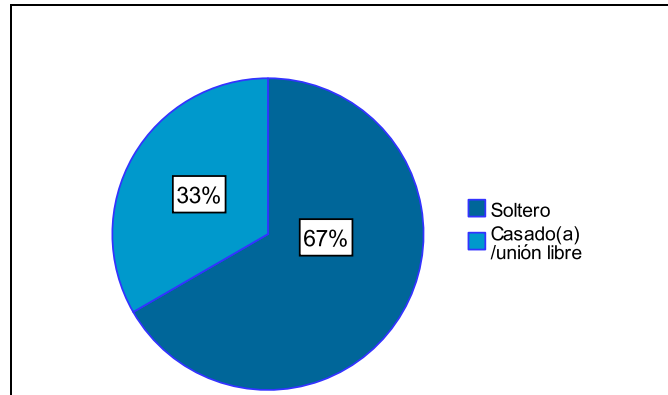


Figura 2. Vivienda de los egresados

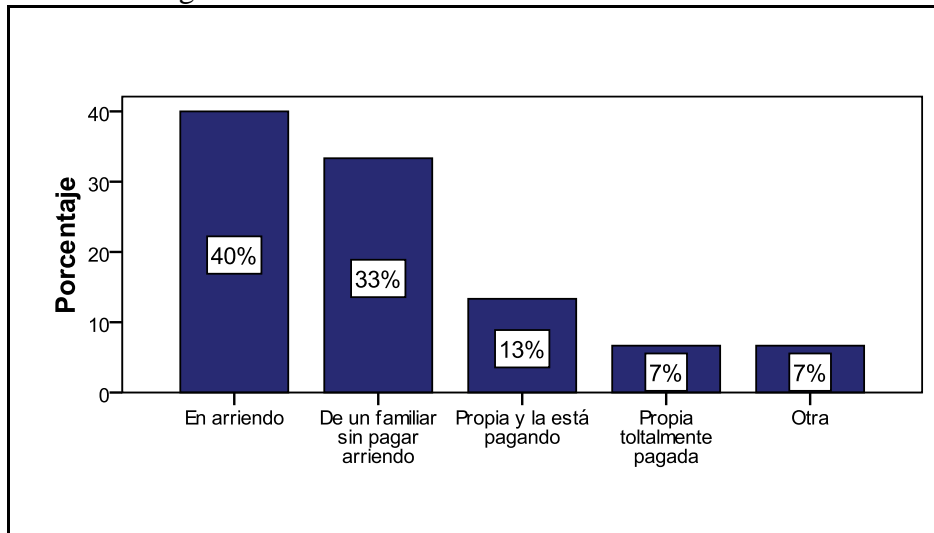


Figura 3. Limitaciones de los egresados



La mayoría de los encuestados son solteros y viven en casa arrendada. En cuanto a las limitaciones permanentes, manifiestan no tener alguna, solo una egresada presenta problemas para ver a pesar de usar gafas, pero no es una limitación que le impida desempeñarse normalmente en su vida cotidiana. Los resultados obtenidos en estos puntos no influyen significativamente en el análisis, pues los egresados no presentan enfermedades limitantes que afecten su desarrollo profesional.

6.2 COMPETENCIAS

6.2.1 Nivel de dominio de un segundo idioma

Figura 4. Idiomas que han estudiado los egresados

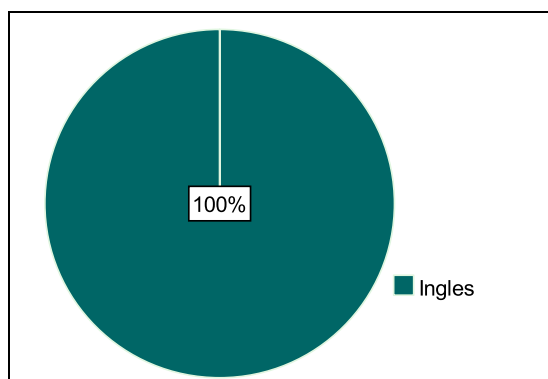
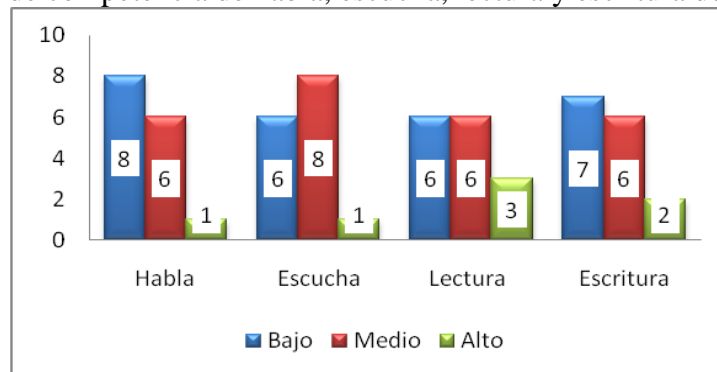


Figura 5. Nivel de competencia de habla, escucha, lectura y escritura del inglés



Todos los egresados han estudiado un solo idioma diferente al español y es el idioma inglés. El nivel de dominio en el habla, escucha, lectura y escritura de este idioma se encuentra entre medio y bajo. Siendo las competencias de escuchar y leer las de mejor dominio y las de hablar y escribir las de menos dominio.

6.2.2 Competencias generales

Figura 6. Exponer las ideas por medios escritos

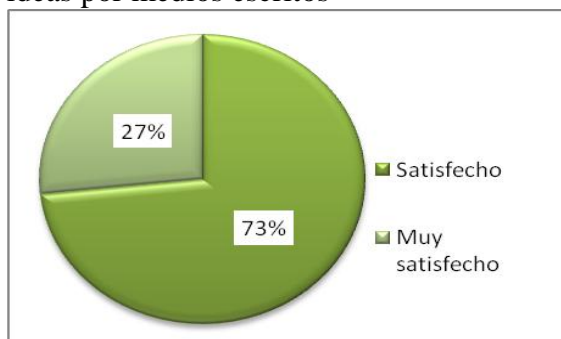


Figura 7. Comunicarse oralmente con claridad

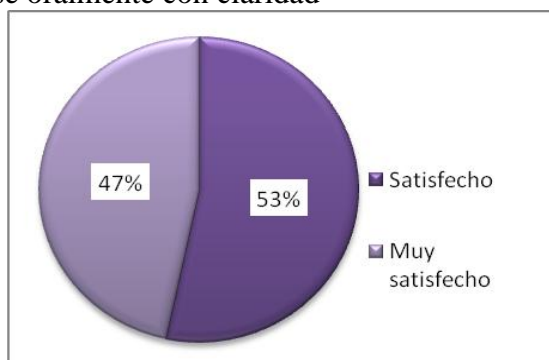


Figura 8. Persuadir y convencer a sus interlocutores

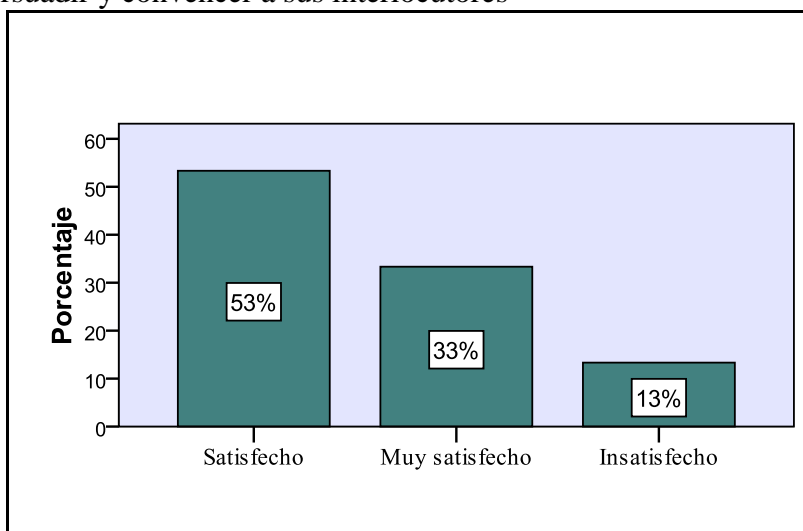


Figura 9. Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje no verbal)

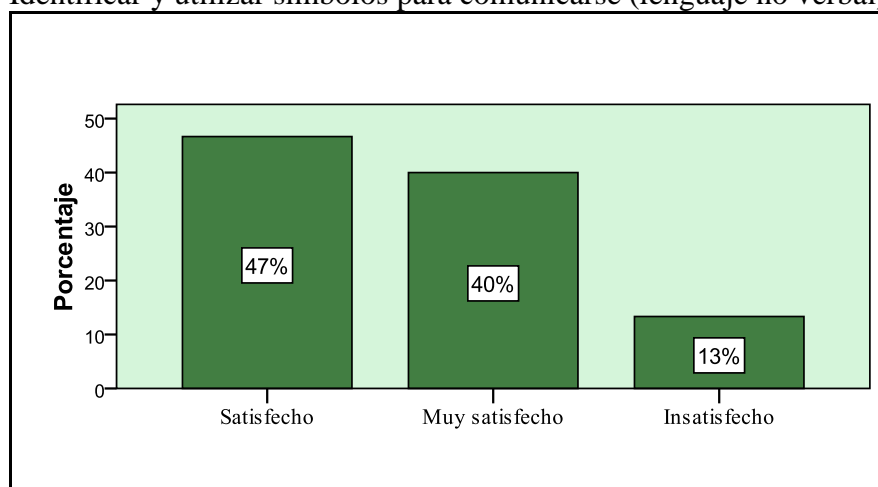
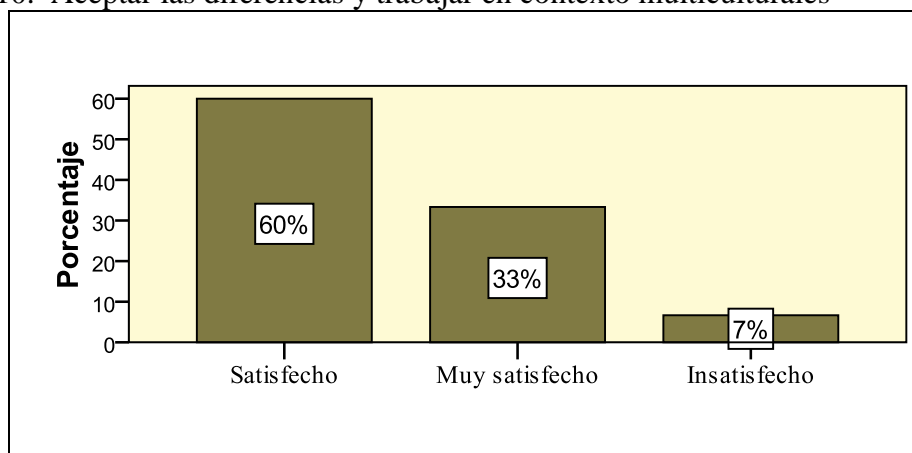


Figura 10. Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales



En el grupo de competencias que se refieren a habilidades para comunicarse y relacionarse con los demás, la calificación general de los egresados fue buena, pues la mayoría se manifestaron satisfechos en todas las competencias. La competencia mejor calificada es la de exponer las ideas por medios escritos con un 73% en la cual ninguno considera estar en el estado de insatisfecho. En las competencias de utilizar lenguaje no verbal y persuadir al interlocutor con un 13% respectivamente.

Figura 11. Utilizar herramientas informáticas básicas

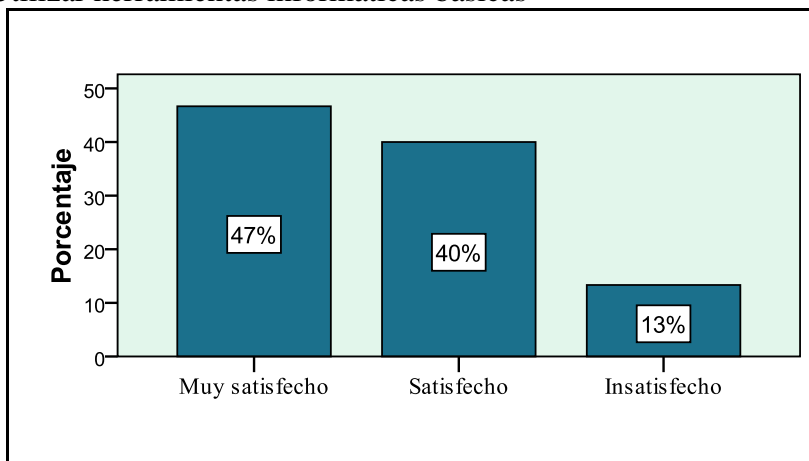


Figura 12. Aprender y mantenerse actualizado

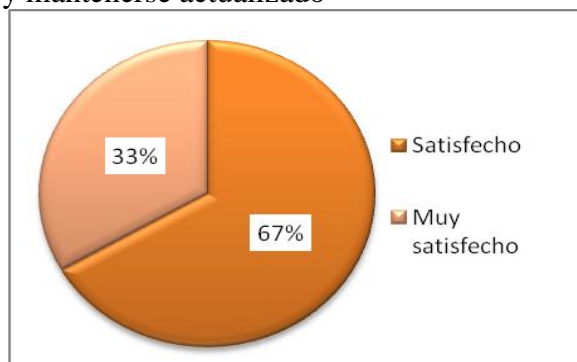


Figura 13. Ser creativo e innovador

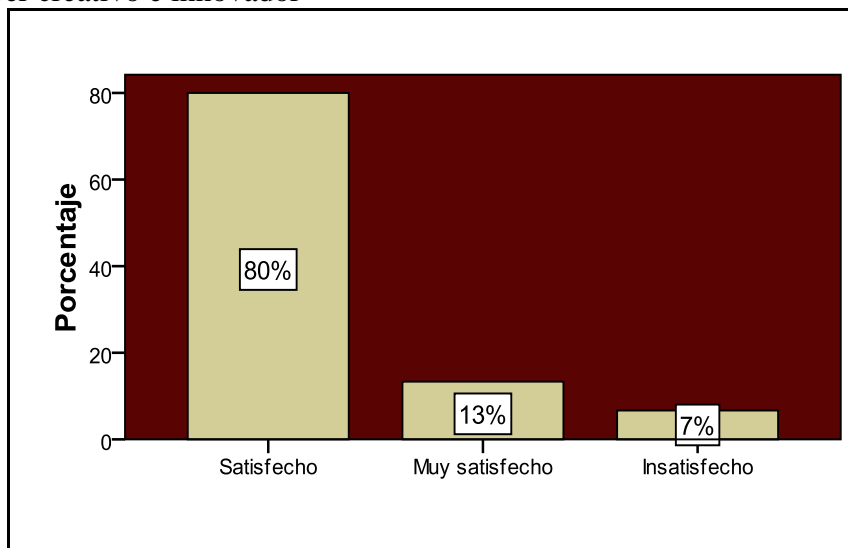


Figura 14. Buscar, analizar, administrar y compartir información

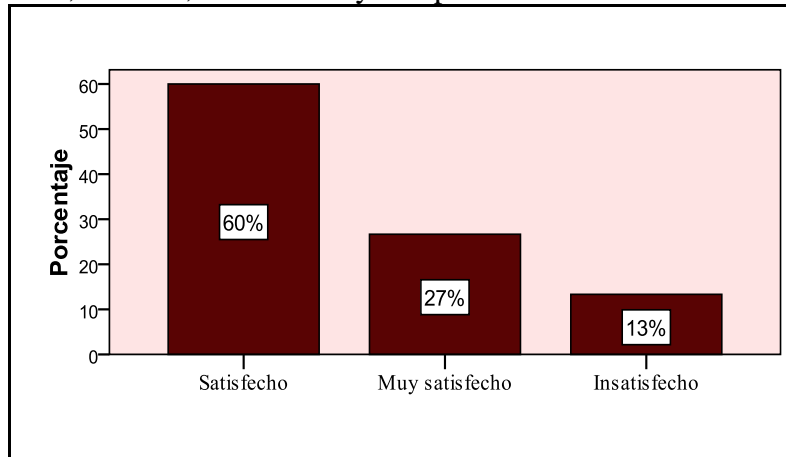


Figura 15. Crear, investigar y adoptar tecnología

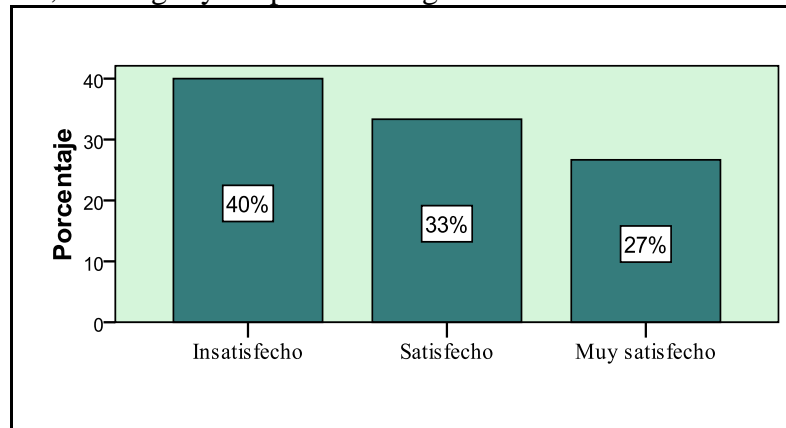
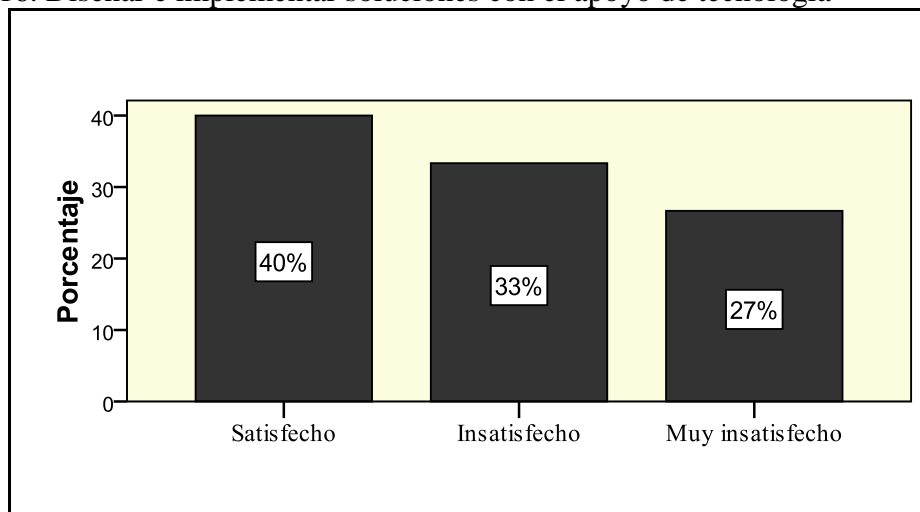


Figura 16. Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología



En este grupo de competencias, los niveles de satisfacción más representativos fueron satisfecho y muy satisfecho, las opciones, insatisfecho y muy insatisfecho aparecen pero no con la misma frecuencia. La competencia donde se ve mejor reflejada la satisfacción es en la de crear y mantenerse actualizado con un 67% correspondiente al nivel de muy satisfecho, contrario a la competencia de crear, investigar y adoptar tecnología donde domina el nivel de insatisfecho con un 40%. Esto representa que aunque se haga buen uso de la tecnología para buscar y estar actualizado, aun no se implementa bien esta herramienta para investigar, crear e innovar.

Figura 17. Identificar, plantear y resolver problemas

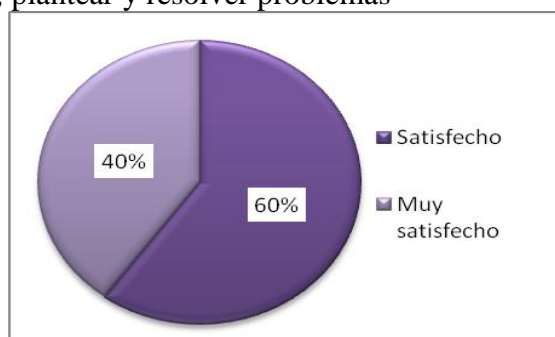


Figura 18. Capacidad de abstracción análisis y síntesis

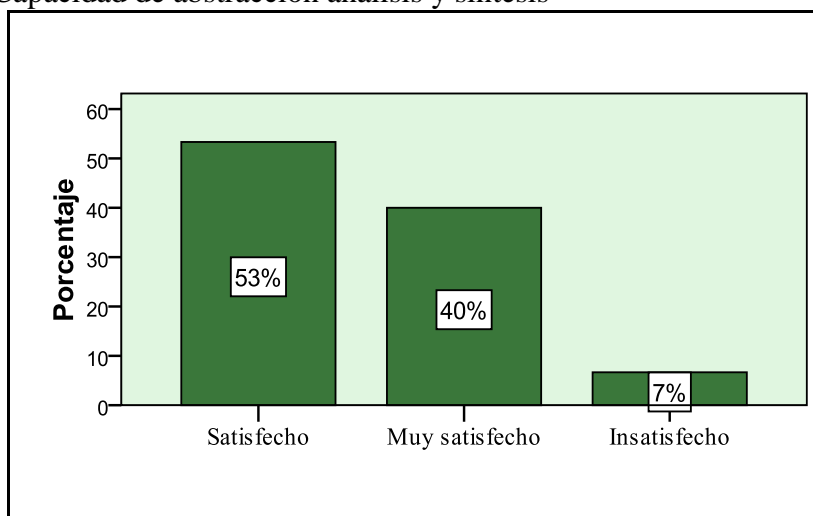
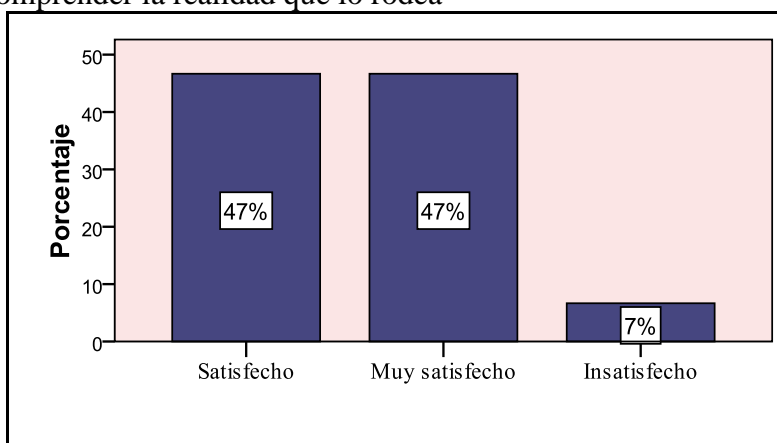


Figura 19. Comprender la realidad que lo rodea



Para las tres competencias que conforman este grupo los egresados manifestaron estar satisfechos. El porcentaje más alto corresponde a la opción satisfecho, de la competencia identificar, plantear y resolver problemas con un porcentaje del 60%, sin embargo en las demás competencias la diferencia en los resultados numéricos no es significativa frente a la ya mencionada, solo un 7% expresa estar insatisfecho, lo que representa que en este grupo de competencias los encuestados se encuentran en un nivel bueno de satisfacción.

Figura 20. Asumir una cultura de convivencia

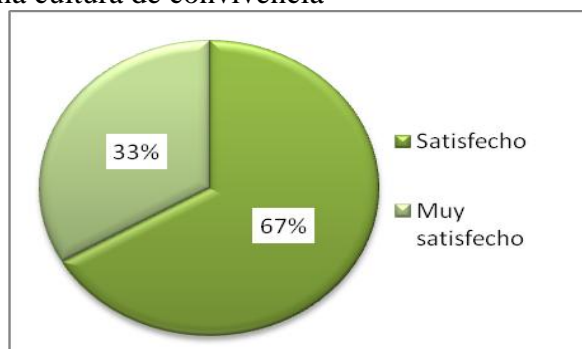
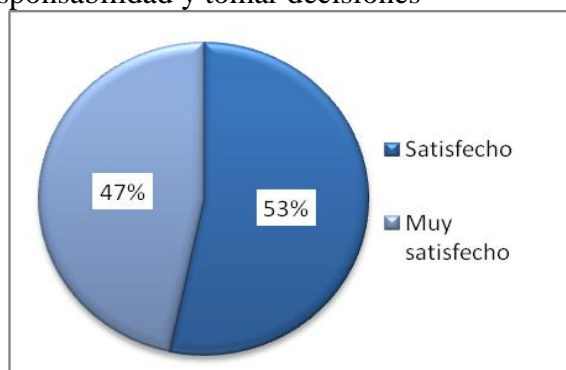


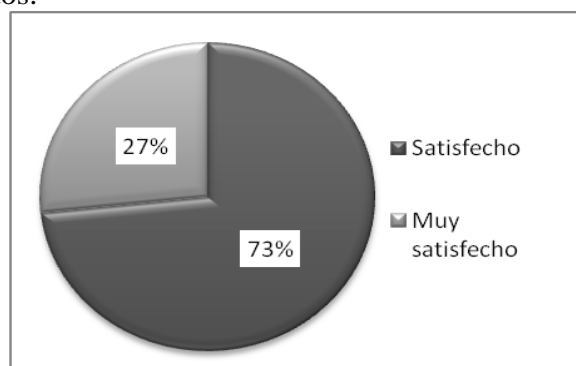
Figura 21. Asumir responsabilidad y tomar decisiones



Estas competencias fueron calificadas de manera positiva por los egresados, ya que en ninguna de las dos se expresó algún grado de insatisfacción. En ambas competencias la mayoría de los egresados respondieron estar satisfechos con porcentajes del 67% en la primera y del 53% en la segunda, y el porcentaje restante respondió estar muy satisfecho, lo cual indica un alto grado de satisfacción con la formación en dichas competencias.

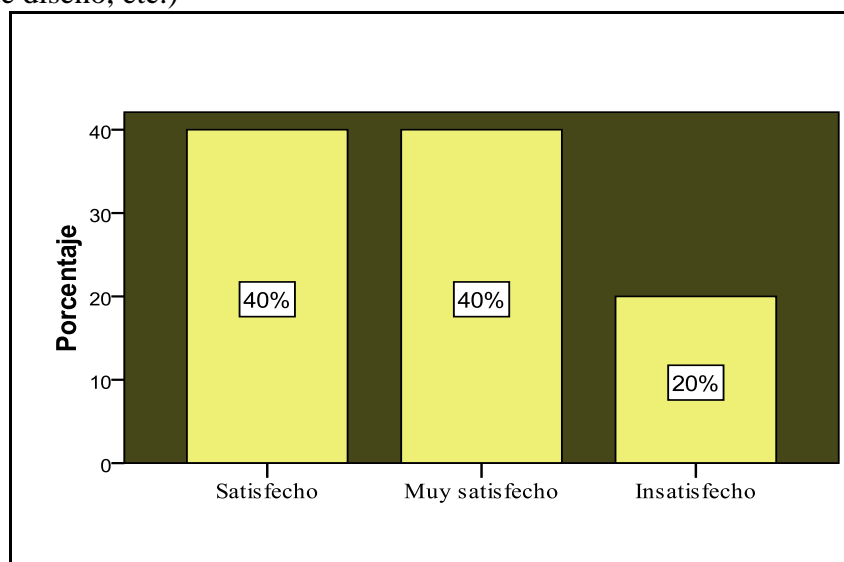
6.2.3 Competencias laborales generales

Figura 22. Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planeados.



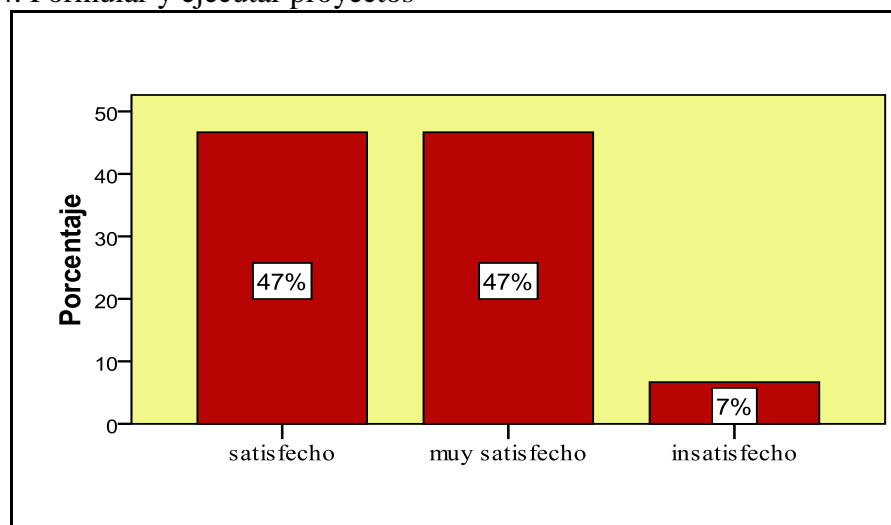
El grado de satisfacción en esta competencia es bueno pues ningún egresado manifestó estar insatisfecho. El 73% dijo estar satisfecho y el 27% restante muy satisfecho, lo cual da como resultado una calificación puramente positiva. Es decir los encuestados se encuentran satisfechos con la forma de cómo suministran y utilizan el tiempo.

Figura 23. Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)



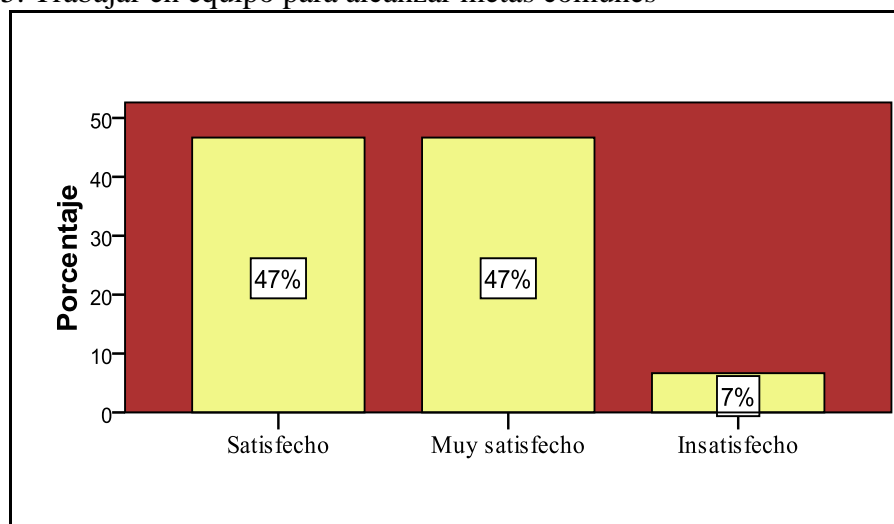
En esta competencia el 80% de los egresados expresa estar satisfecho o muy satisfecho con un 40% respectivamente, el restante manifiesta estar insatisfecho. Teniendo en cuenta estos resultados se deduce que la población encuestada esta conforme con la educación recibida relacionada con la informática, pues solo una minoría expresa lo contrario.

Figura 24. Formular y ejecutar proyectos



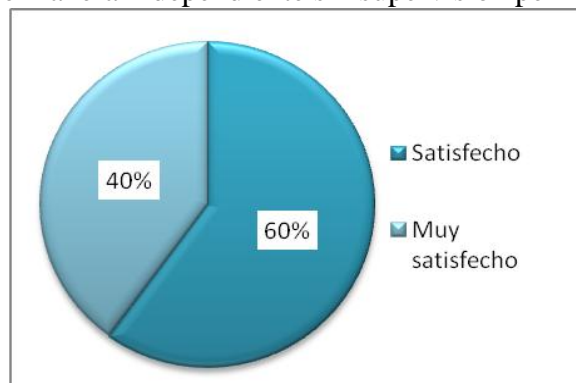
El grado de satisfacción de los egresados en esta competencia es positivo pues entre egresados satisfechos y muy satisfechos suman el 93%. Mientras que el 7% restante están insatisfechos, siendo un porcentaje muy pequeño. Lo cual significa que la formación en habilidades para la formulación de proyectos fue acorde en relación a las necesidades y expectativas de la población encuestada.

Figura 25. Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes



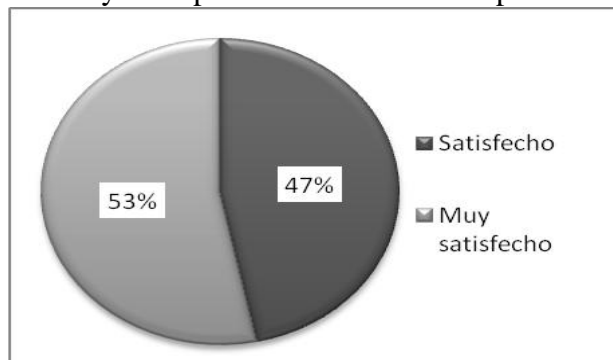
El grado de satisfacción con el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo es elevado. Se encuentra que entre egresados satisfechos y egresados muy satisfechos representan un 93% de la población. El restante comprende a los egresados insatisfechos. Lo anterior representa que existe un balance positivo sobre dicha competencia, es decir, los encuestados consideran que adquirieron y desarrollaron de forma acertada la habilidad para trabajar en equipo.

Figura 26. Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente



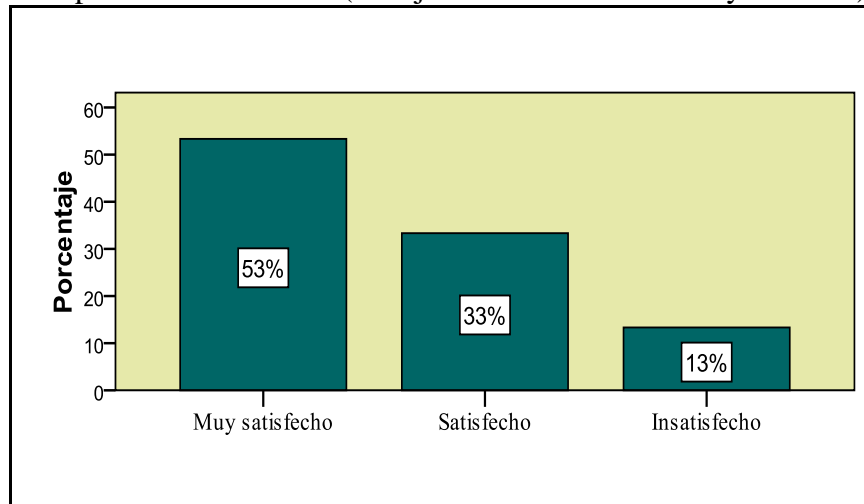
En los resultados de esta competencia cabe resaltar que ningún encuestado manifestó estar en el nivel de insatisfacción, el 100% de los egresados expresa un grado de satisfacción dividido entre satisfecho y muy satisfecho. Es importante tener en cuenta este resultado debido a que significa que el Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación tiene la capacidad y la responsabilidad de realizar bien su trabajo sin necesidad de estar bajo supervisión.

Figura 27. Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral



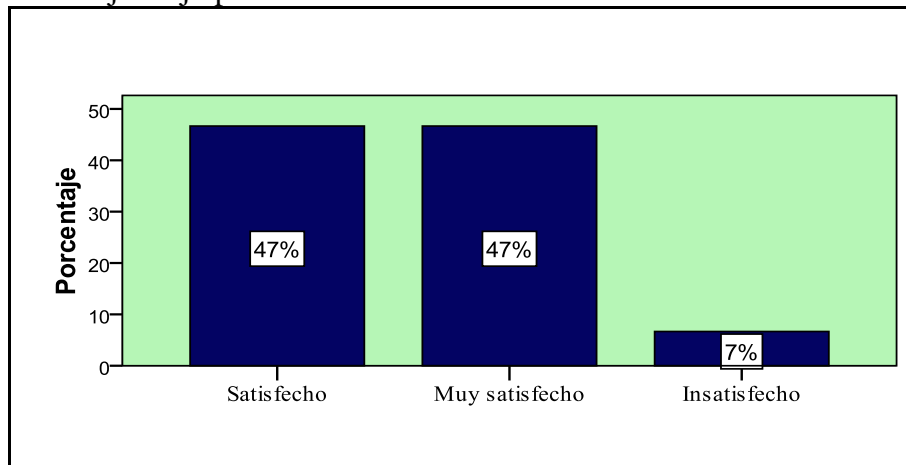
Es importante tener en cuenta que en esta competencia no se manifestó ninguna persona como insatisfecha, todos expresaron estar en un estado opuesto. Más de la mitad se sienten muy satisfechos. De lo anterior se deduce que todos los encuestados en su desempeño laboral actúan de manera correcta sin violar los principios éticos y profesionales.

Figura 28. Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)



Tomando los resultados de los que se encuentran satisfechos y muy satisfechos da un 86%, es un porcentaje muy significativo pues manifiesta que la mayoría tienen la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y cambios que se presentan durante un proceso de manera intempestiva. Contrario al 13% los cuales si se les dificulta enfrentar cambios.

Figura 29. Trabajar bajo presión



La capacidad de trabajar bajo presión es desarrollada de manera satisfactoria, pues entre egresados satisfechos y muy satisfechos suman el 93%, quedando solo un 7% que representa a los egresados insatisfechos con la formación en dicha competencia. Lo mencionado anteriormente representa la capacidad que tienen los egresados para cumplir con sus tareas laborales sin importar la cantidad o el tiempo que se les asigne.

6.2.4 Grado en que el programa se ha enriquecido

Figura 30. Grado en que la calidad del programa se ha enriquecido a partir de la interacción con comunidades académicas nacionales

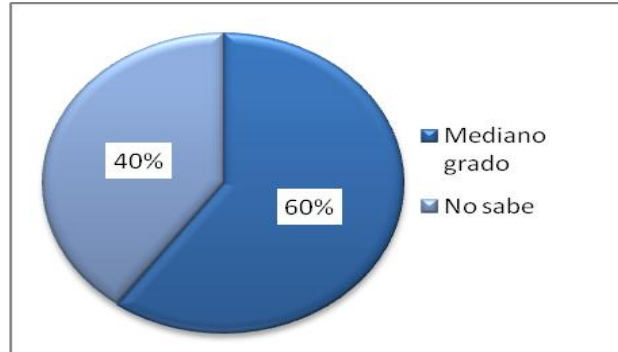
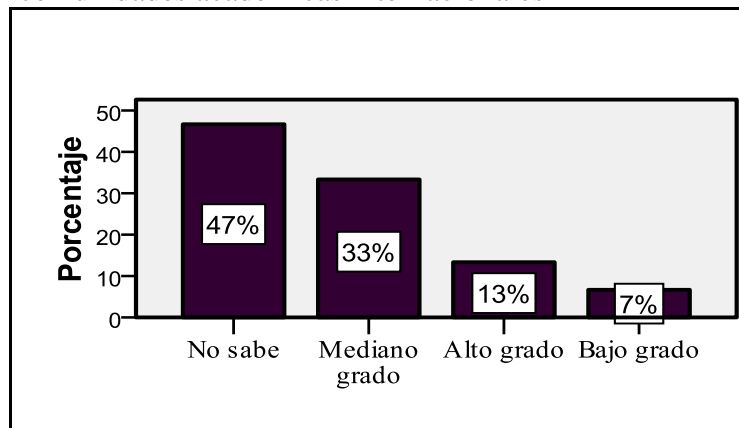


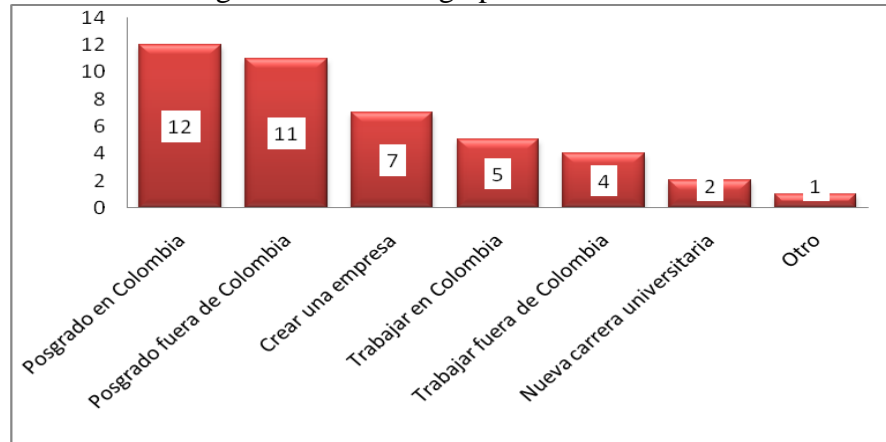
Figura 31. Grado en que la calidad del programa se ha enriquecido a partir de la interacción con comunidades académicas internacionales



Los egresados expresan que el grado de calidad del programa académico se ha enriquecido a nivel nacional, lo contrario de lo que pasa a nivel internacional donde el 47% manifiesta no saber acerca de este proceso, por lo cual la calidad del programa se ve más reflejada a nivel de procesos nacionales.

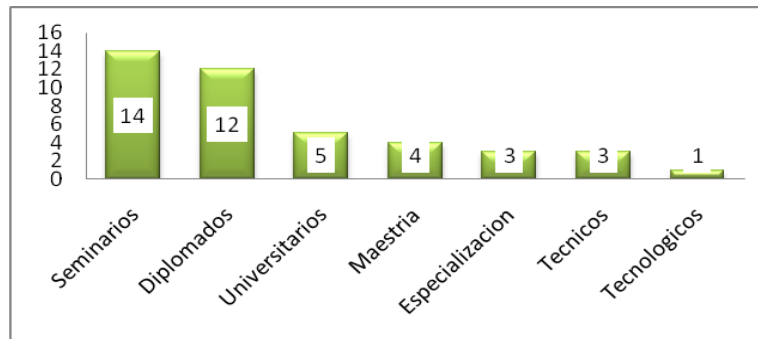
6.3 PLAN DE VIDA

Figura 32. Planes de los egresados en el largo plazo



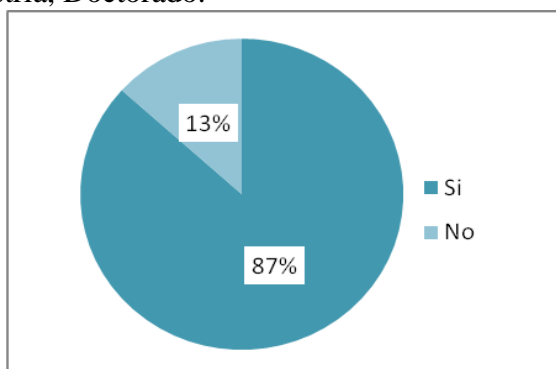
Todos los egresados tienen planes para realizar a largo plazo y los dieron a conocer, excepto uno. La mayoría optan por hacer posgrados dentro y fuera de Colombia, solo 2 consideran la posibilidad de estudiar otra carrera universitaria. Estos resultados son de gran relevancia significa que la mayoría desean continuar enriqueciendo sus conocimientos académicos y adquirir competencias más sólidas.

Figura 33. Actividades de formación que han realizado los egresados desde el momento de su grado



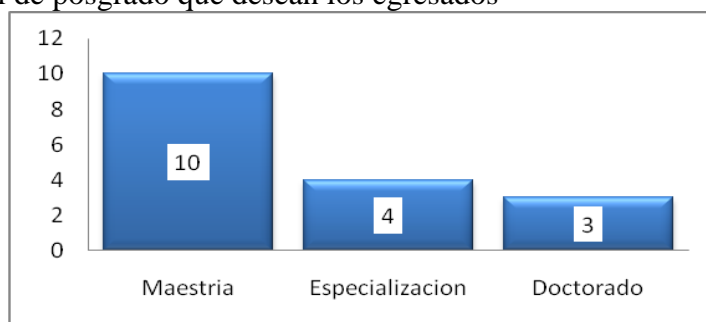
La actividad de formación que más han realizado los egresados desde el momento de su grado son seminarios y diplomados, las carreras técnicas y tecnológicas son las de menos interés y los demás encuestados se encuentran entre estudios universitarios, maestrías y especializaciones. Los resultados anteriores son representativos debido a que demuestra que todos desde que se graduaron se han preocupado por mantener actualizados sus conocimientos.

Figura 34. Egresados que les interesa realizar educación continuada en programas de Especialización, Maestría, Doctorado.



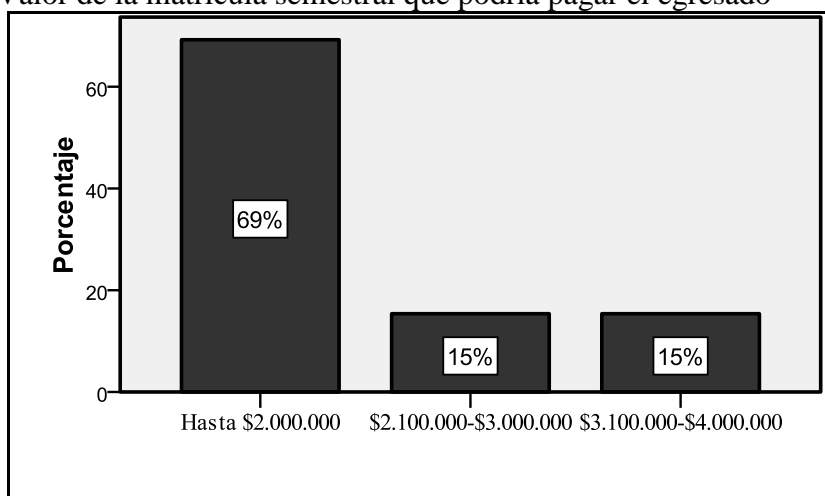
La mayoría de encuestados manifestaron interés en realizar educación continuada, una minoría del 13% expresan no estar interesados, de estos resultados se deduce que los egresados quieren estar actualizados en conocimiento y así tener mejores herramientas para la competencia laboral.

Figura 35. Nivel de posgrado que desean los egresados



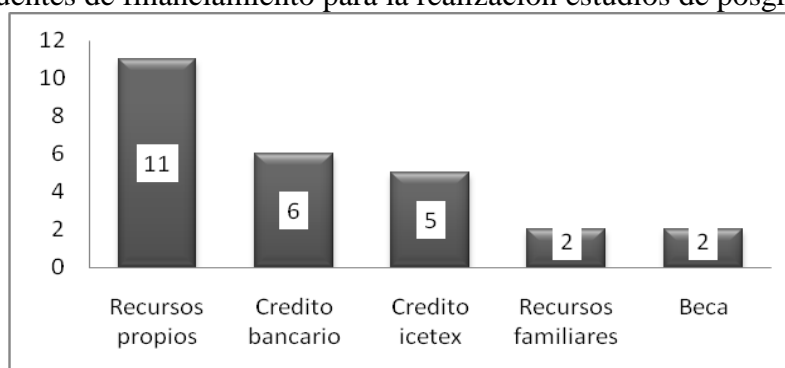
De todas las personas que fueron encuestadas la mayoría manifestaron interés en realizar maestría, seguido de especialización y por último doctorado, es bueno saber que tienen interés en continuar con su educación superior pero también es de resaltar que esta es un proceso que se compone de pasos, donde el primero sería especialización y no se está teniendo como prioridad.

Figura 36. Valor de la matrícula semestral que podría pagar el egresado



El 69 % de los encuestados podrían pagar hasta dos millones de pesos de la matrícula semestral, ningún egresado manifiesta poder pagar más de cuatro millones de pesos, son datos que debe tener en cuenta la institución cuando diseñe programas de educación continuada dirigidos a la población de egresados.

Figura 37. Fuentes de financiamiento para la realización estudios de posgrado



La mayor fuente de financiamiento para la realización de estudios de posgrado de los egresados son los recursos propios y como última opción contemplan las becas. Teniendo en cuenta estos resultados se puede deducir que la mayoría de egresados se encuentran laborando porque cuentan con sus propios recursos para cubrir estudios.

Figura 38. Egresados interesados en realizar educación en programas como Diplomados, cursos/Seminarios/Talleres, Congresos, Foros u Diplomados.

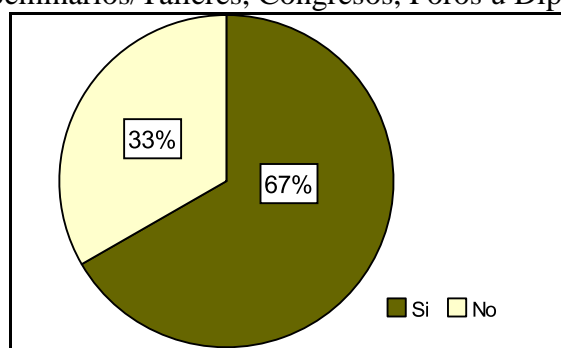
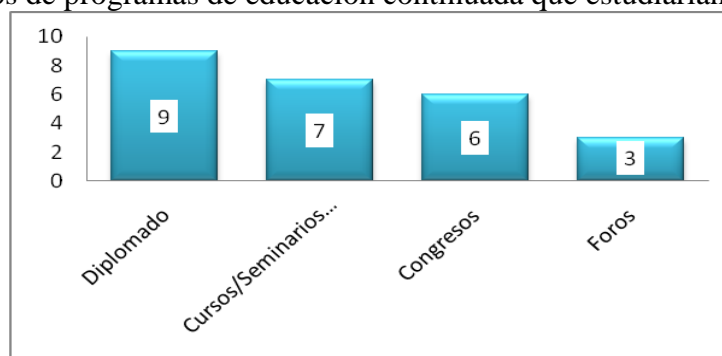
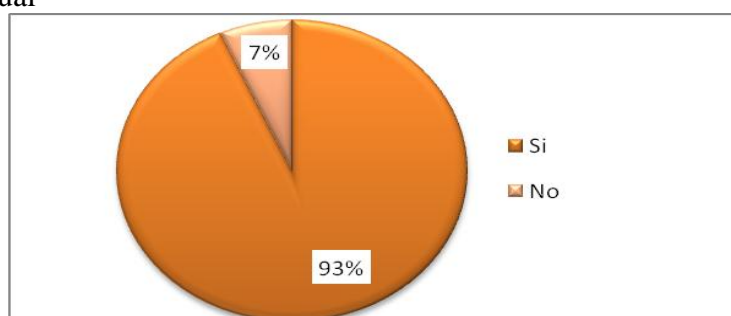


Figura 39. Tipos de programas de educación continuada que estudiarían los egresados



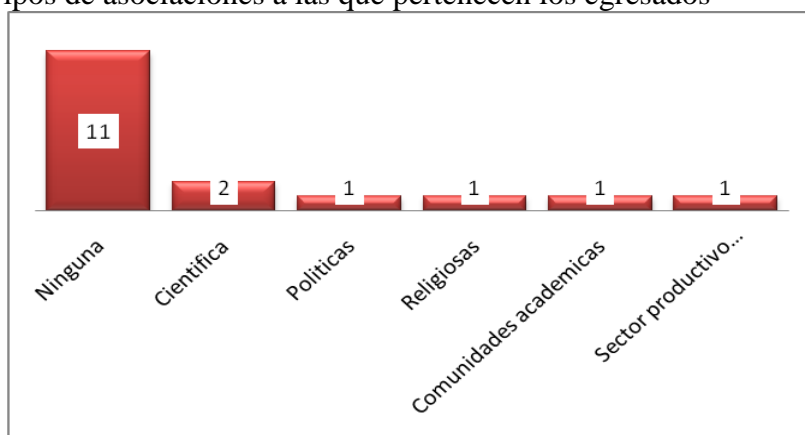
Se muestra que el 67 % de los egresados muestran interés en realizar educación en programas entre diplomados, seminarios/talleres, congresos, y foros. Es un porcentaje significativo pues más de la mitad están interesados en fortalecer los conocimientos adquiridos en la academia.

Figura 40. Egresados que participarían en programas de educación continuada en modalidad virtual



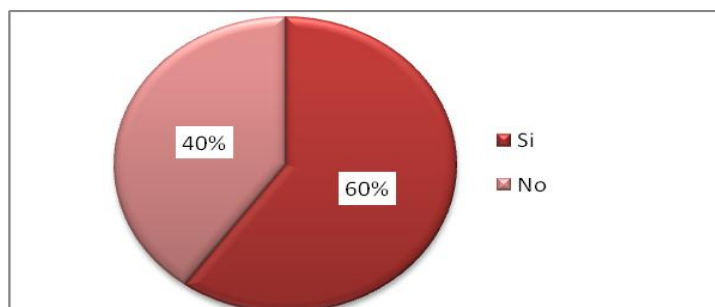
El 93 % de los egresados participarían en programas de educación continuada en modalidad virtual, es un porcentaje muy elevado frente al 7% restante, significa que los encuestados están dispuestos a aprender sin importar si la modalidad es presencial o no, además también a actualizarse referente a la tecnología.

Figura 41. Tipos de asociaciones a las que pertenecen los egresados



La mayoría de los egresados no pertenecen a ningún tipo de asociación nacional o internacional, son pocos los que manifiestan pertenecer a dichas asociaciones, teniendo en cuenta estos resultados se deduce que la población encuestada tiene como prioridad trabajar y enriquecer los conocimientos académicos.

Figura 42. Egresados que han realizado proyectos en beneficio del contexto social y/o público.



El 60 % de los egresados es decir la mayoría han realizado proyectos en beneficio del contexto social, contrario al porcentaje restante, lo que significa que los encuestados han puesto en práctica uno de los enfoques de la carrera como lo es la parte social y la comunidad, lo que es benéfico para el programa pues es una forma de darle reconocimiento.

6.4 SITUACIÓN LABORAL

Figura 43. Actividad en la que ocupan la mayor parte del tiempo los egresados.

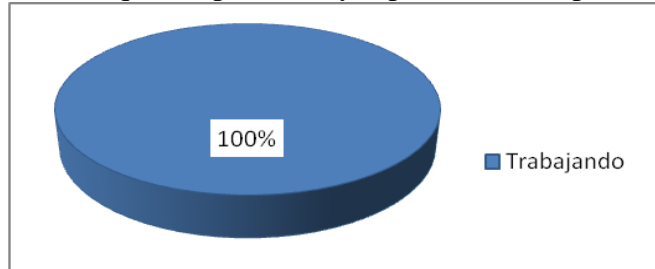
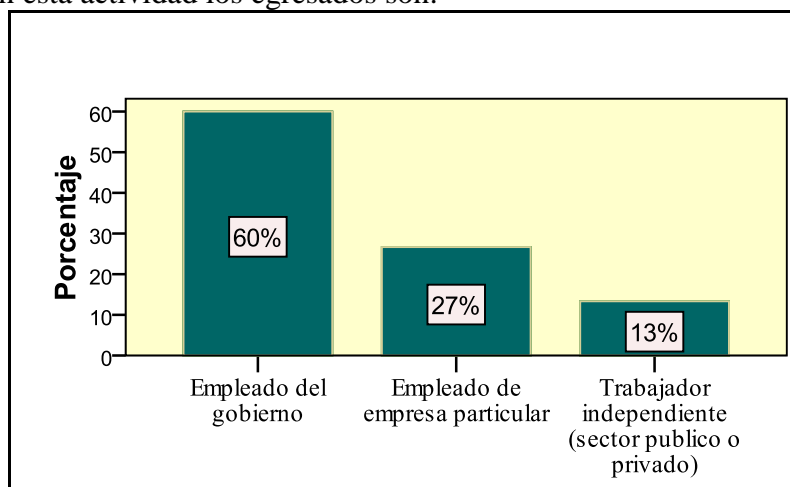


Figura 44. En esta actividad los egresados son.



El 100% de los egresados están trabajando, lo cual es positivo para un profesional pues representa que tiene función en el campo laboral, de este total el 60% son empleados del gobierno y el restante son de empresa particular o independientes. Cabe resaltar que todos son empleados o prestan sus servicios a empresas o particulares, pero ninguno tiene su propia empresa.

6.4.1 Egresados empleados

Figura 45. Egresados cuyo empleo actual es el primero

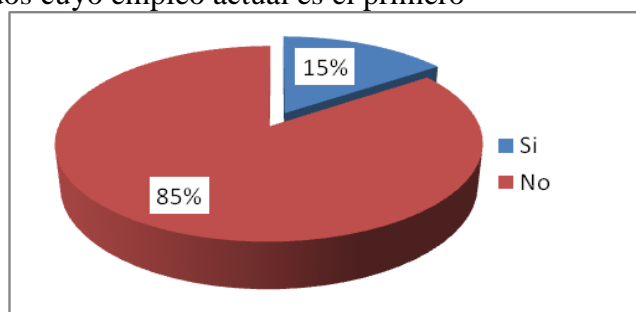
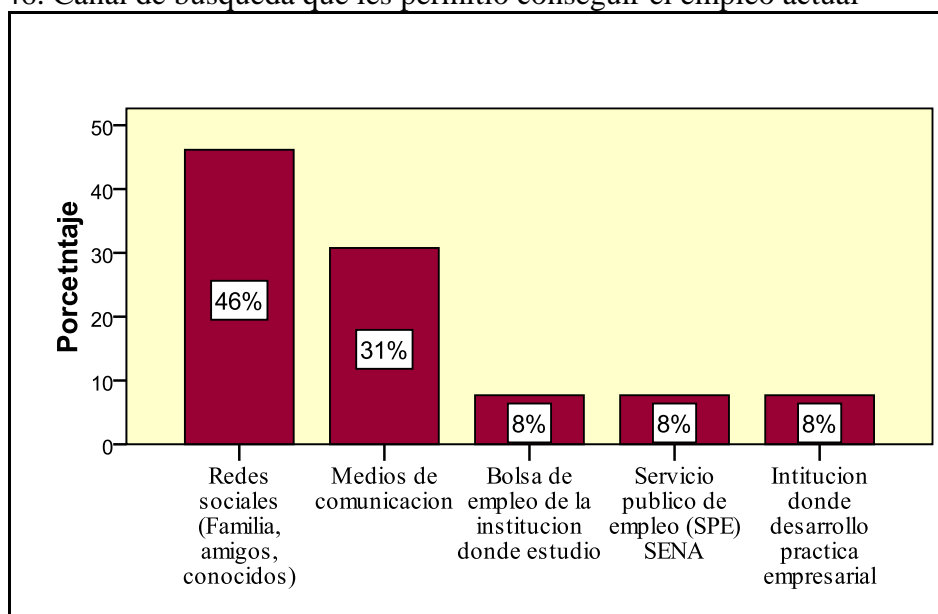


Figura 46. Canal de búsqueda que les permitió conseguir el empleo actual



La mayoría de los egresados expresan que el empleo que tienen actualmente no es el primero, donde el 46% coinciden en decir que el canal de búsqueda más utilizado para conseguir empleo son las redes sociales, y la opción por la cual ninguno opto es la de internet. Cabe resaltar que manejar buenas relaciones sociales es indispensable para obtener un buen empleo o al menos que este relacionado con lo que se estudio.

Figura 47. Tipo de vinculación que tienen los egresados con empresa/institución donde trabajan

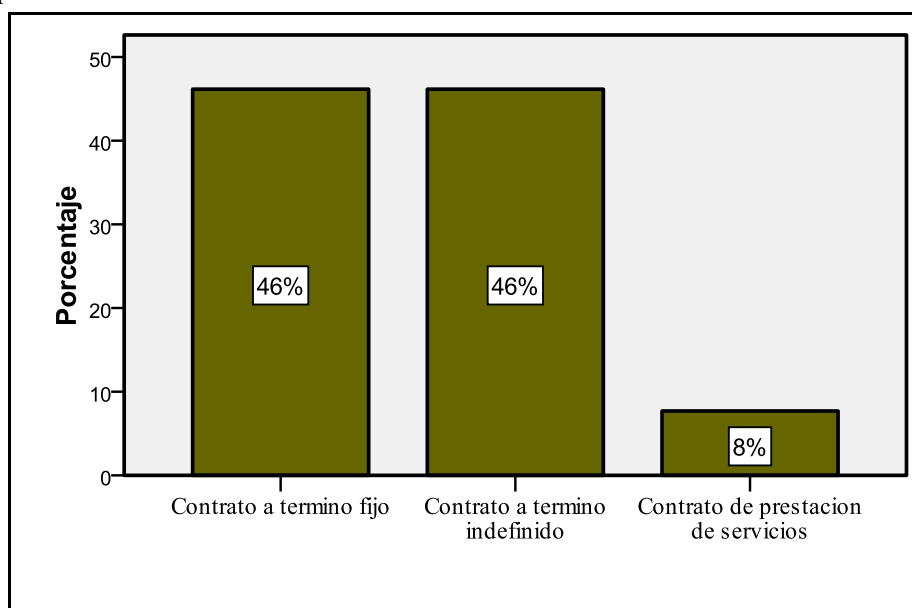
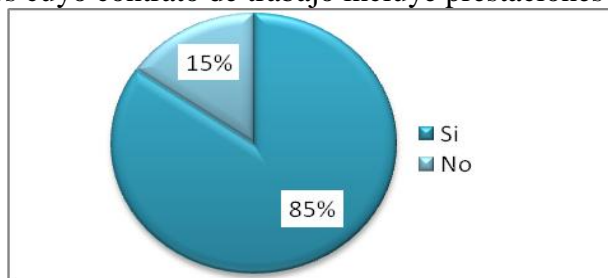
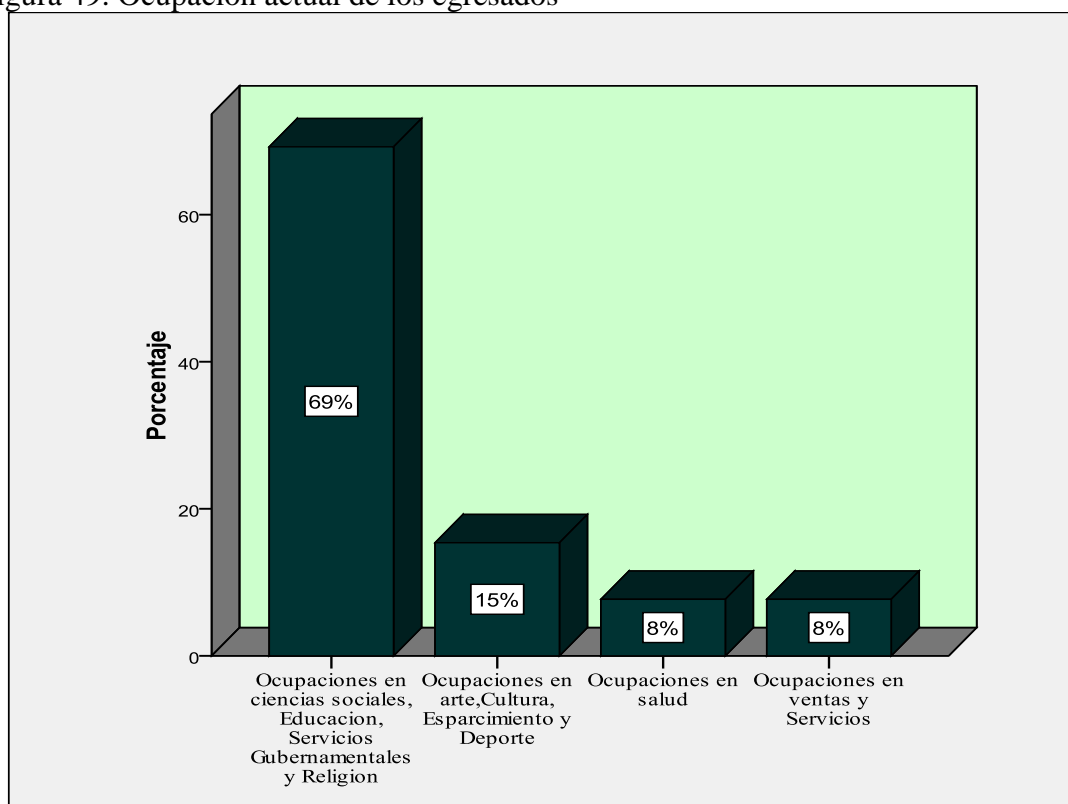


Figura 48. Egresados cuyo contrato de trabajo incluye prestaciones sociales



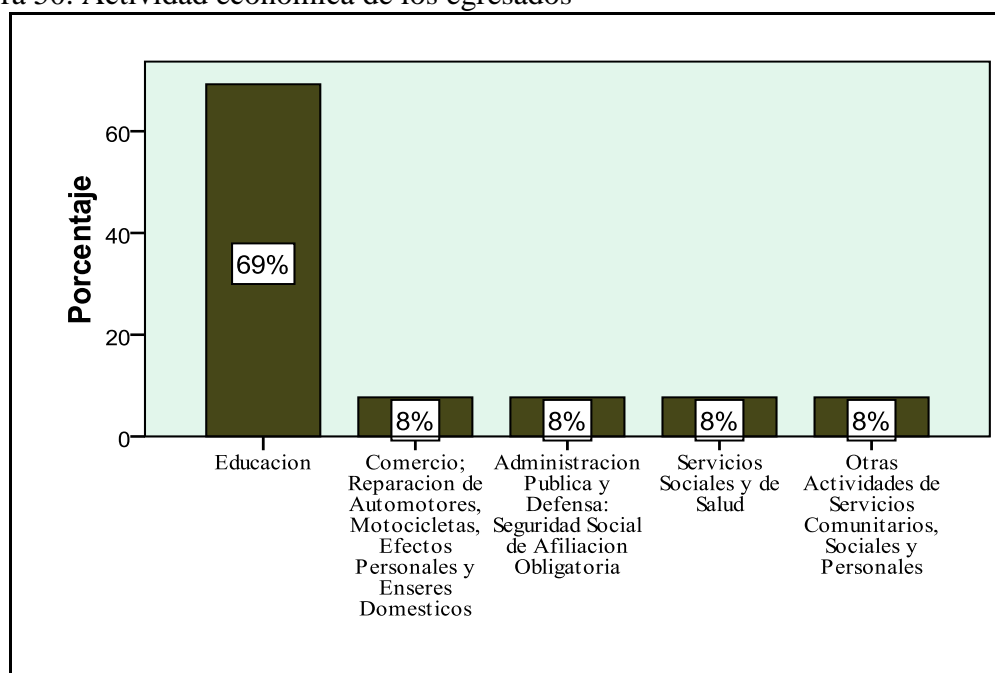
La mayoría de los encuestados tienen contratos a término fijo y a término indefinido, de los cuales el 85% incluyen prestaciones sociales, lo cual es muy importante debido a que se ve como los egresados están laborando bajo todas las condiciones y garantías necesarias y exigidas por la ley. Solo el 8% tienen contrato de prestación de servicios. Todos se ven reflejados en estos tres tipos de contrato ninguno labora bajo otras condiciones.

Figura 49. Ocupación actual de los egresados



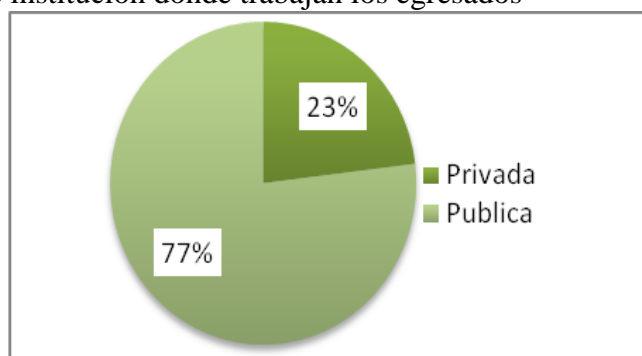
La mayoría de los egresados representados en un 69% laboran en las ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión, ninguno expresó tener cargos de gerencia o administrativos. Lo anterior es una señal de alarma porque aunque todos se encuentren laborando ninguno está ocupando un cargo de rango alto.

Figura 50. Actividad económica de los egresados



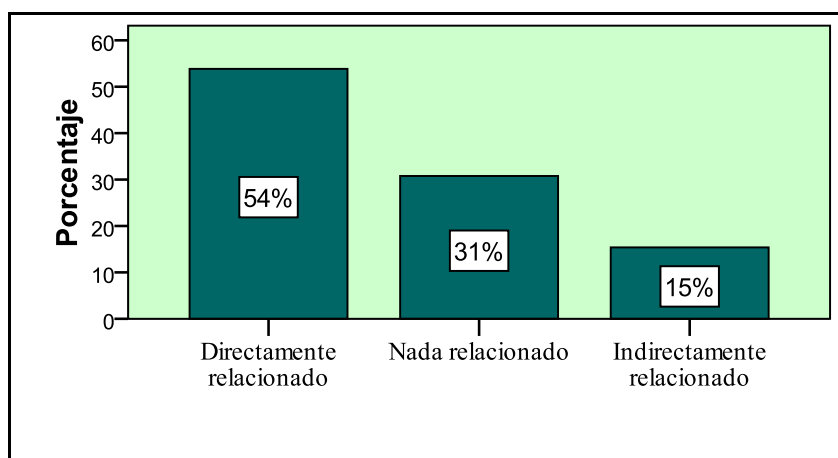
El 69% de los egresados manifestó que la actividad económica en la que se desenvuelven es la educación, ninguno expresó estar en la actividad económica relacionada con agricultura, explotación de minas y pesca. Es de resaltar la actividad económica en la que mas se desenvuelven los encuestados, debido que aunque existen algunos vacíos a nivel pedagógico han logrado entrar en este campo de manera exitosa.

Figura 51. Tipo de institución donde trabajan los egresados



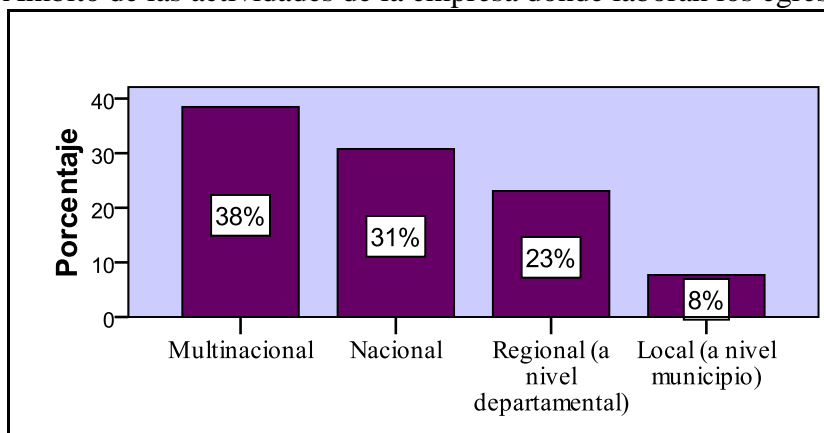
De los encuestados el 77% manifiesta laborar en tipo de institución pública, seguido de un 23% que se desempeñan en instituciones privadas, de los egresados ninguno labora en ONGs o entidades de economía mixta.

Figura 52. Grado de relación entre el empleo de los egresados y la carrera que estudiaron



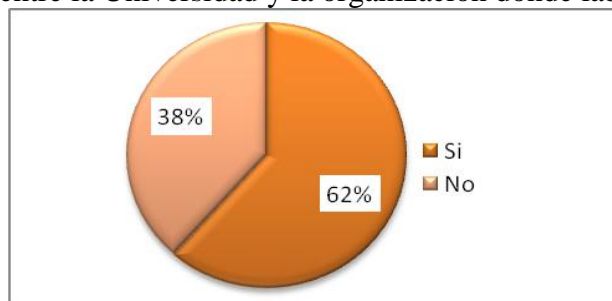
El 54% de los egresados expresan que el empleo que tienen está directamente relacionado con la carrera que estudiaron, frente a un 31% que manifiesta lo contrario, es decir la mayoría se encuentran laborando y desarrollando actividades relacionadas con el programa, lo cual es positivo para el mismo.

Figura 53. Ámbito de las actividades de la empresa donde laboran los egresados.



La mayoría de personas encuestadas expresan que las actividades de las empresas a las cuales pertenecen son nacionales e internacionales, esto es un resultado de gran relevancia puesto que significa que existe proyección y reconocimiento del egresado desde su saber y hacer a nivel nacional e internacional.

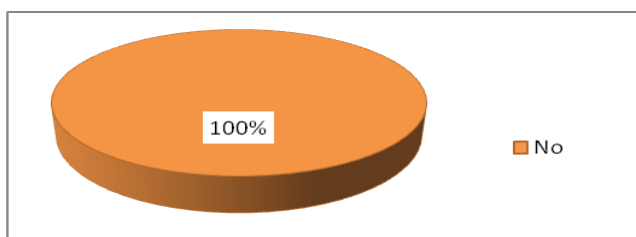
Figura 54. Vinculo entre la Universidad y la organización donde laboran los egresados



La mayoría de los egresados consideran que existe un vinculo entre la organización en la que laboran y la Universidad, sin embargo la minoría es un porcentaje considerable que se debe tener en cuenta para posibles convenios. Es una buena señal que exista dicho vinculo pues significa que se esta teniendo en cuenta al egresado en algunas organizaciones y además es una forma de conocer las necesidades de la entidad y asi mejorar el programa.

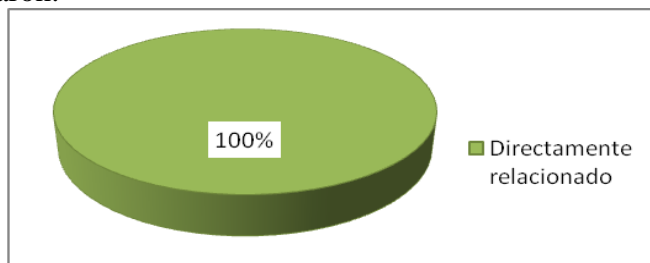
6.4.2 Egresados que trabajan por cuenta propia

Figura 55. Egresados que realizan actividades por cuenta propia y este es su primer trabajo.



Se observa que los egresados que realizan actividades por cuenta propia han tenido algún empleo antes de dedicarse a dichas actividades y por tanto estas no son su primer empleo.

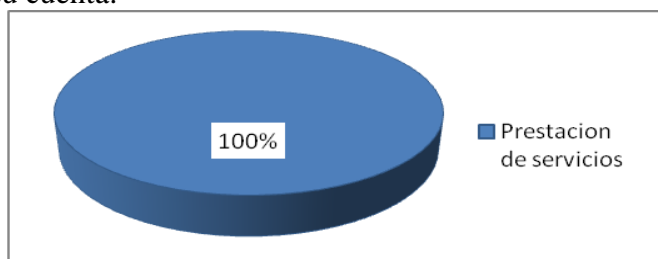
Figura 56. Relación del trabajo de los egresados que trabajan por cuenta propia con la carrera que estudiaron.



Las actividades que realizan los egresados que trabajan por cuenta propia están directamente relacionadas con la carrera como lo muestra la figura, esto es un resultado

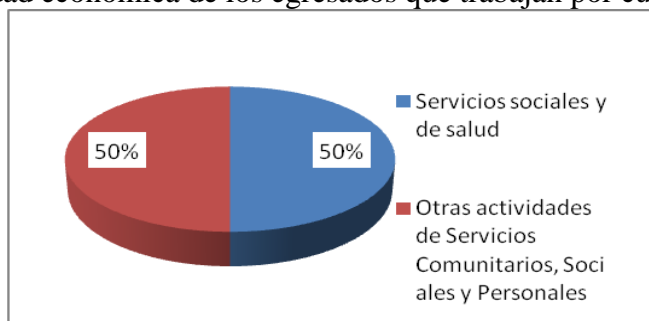
muy positivo para el programa pues significa que las herramientas adquiridas durante el mismo han sido útiles para generar recursos propios.

Figura 57. Formas de trabajo que realizan los egresados en las actividades que desempeñan por su cuenta.



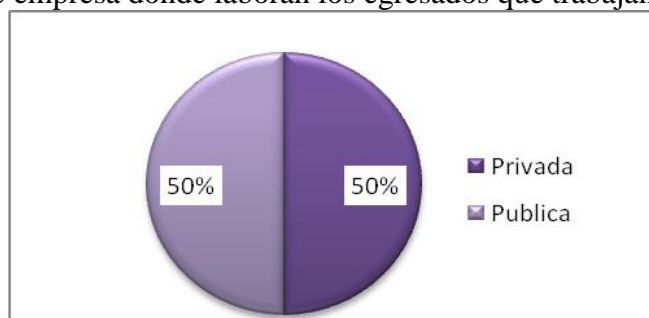
Los egresados que trabajan por cuenta propia realizan sus actividades mediante la prestación de servicios. Ninguno labora mediante otras formas de trabajo como trabajo por obra, por comisión o por piezas.

Figura 58. Actividad económica de los egresados que trabajan por cuenta propia



Se puede observar que los servicios sociales y de salud y otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, consituyen las dos categorías de actividades económicas a las cuales se dedican los egresados que trabajan por cuenta propia, con un porcentaje idéntico del 50% para cada actividad económica. Es de resaltar que dichas actividades estan directamenta relacionadas con los enfoques del programa como la salud, la comunidad y el trabajo social.

Figura 59. Tipo de empresa donde laboran los egresados que trabajan por cuenta propia



En cuanto al tipo de empresa donde labora este grupo de egresados, la pública y la privada aparecen como los únicos tipos de empresa, con un 50% cada una. De estos egresados ninguno presta sus servicios a ONGs o empresas de economía mixta.

6.4.3 Interés de los egresados por crear empresa

Figura 60. Interés de los egresados por crear empresa

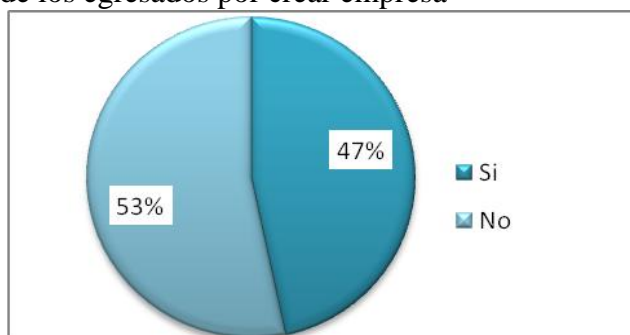
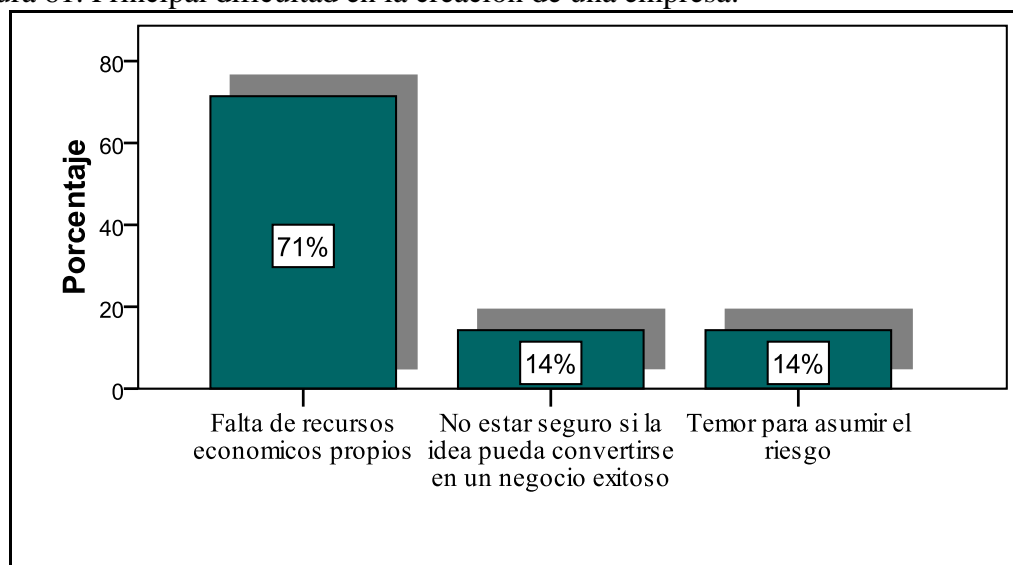


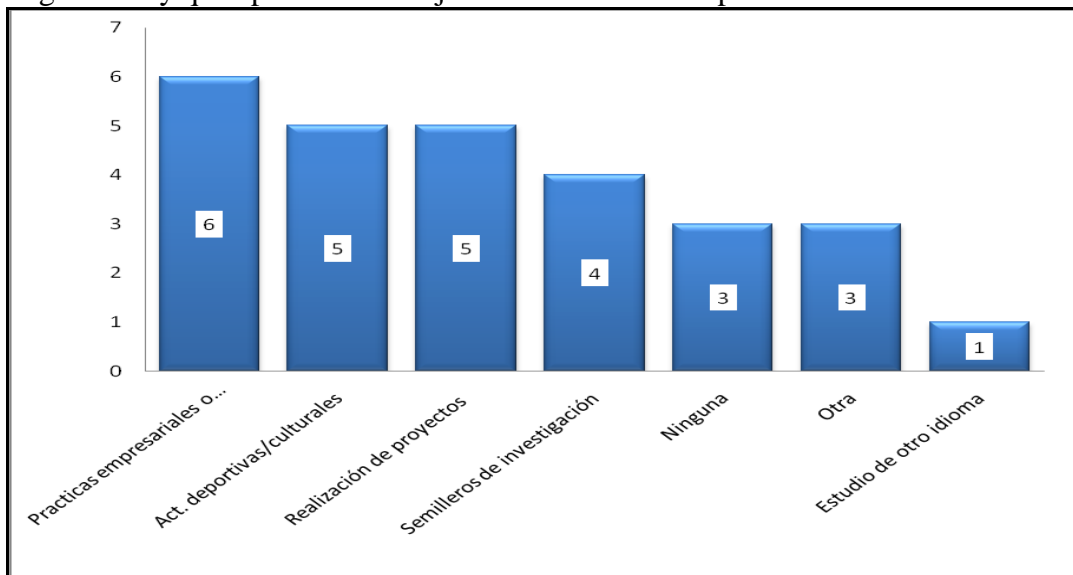
Figura 61. Principal dificultad en la creación de una empresa.



Referente al interés de los egresados por crear empresa la mayoría expresan no tenerlo, la principal razón es la falta de recursos propios. Esto es un resultado preocupante porque aunque todos se encuentran es también importante que se maduren las ideas de empresa y que se dé a conocer por cuenta propia el programa.

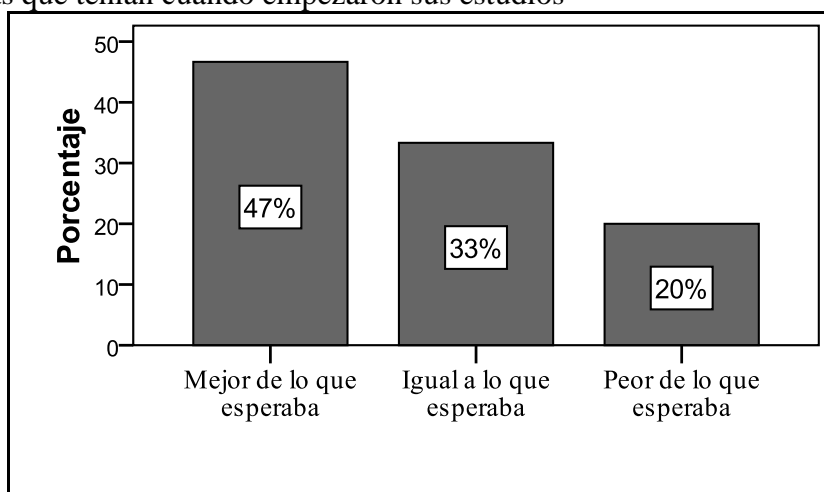
6.4.4 Aspectos generales de las actividades laborales de los graduados

Figura 62. Actividades complementarias realizadas durante los estudios de pregrado de los egresados y que aportaron ventajas al momento de emplearse



Los egresados consideran que las actividades complementarias durante el pregrado que tuvieron mayor importancia al momento de emplearse fue el de las practicas profesionales contrario a la actividad de estudiar otro idioma. Frente a este resultado es de resaltar que las practicas realizadas durante el programa son de vital importancia para cuando se quiera obtener empleo, pues es allí donde se encuentran las fortalezas y debilidades propias.

Figura 63. Coincidencia entre la situación laboral actual de los egresados y las expectativas que tenían cuando empezaron sus estudios



La mayoría de los encuestados expresaron que las expectativas que tenían cuando iniciaron el pregrado se han cumplido en un nivel alto, pues solo un 20% consideran lo contrario, lo que representa un panorama positivo relacionado con el campo laboral.

Figura 64. Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa por los egresados en su vida laboral

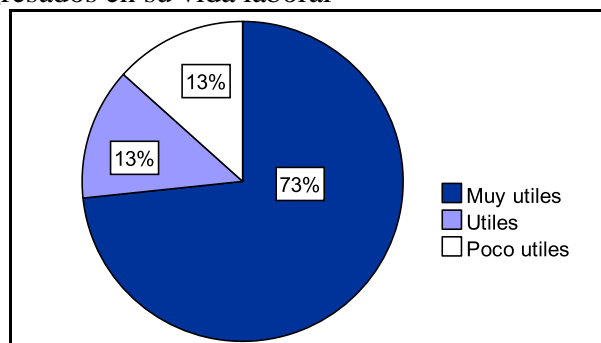
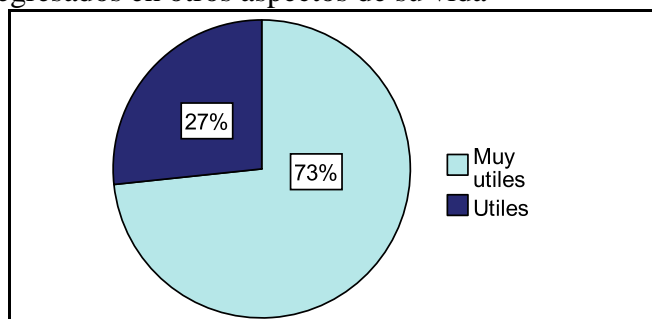
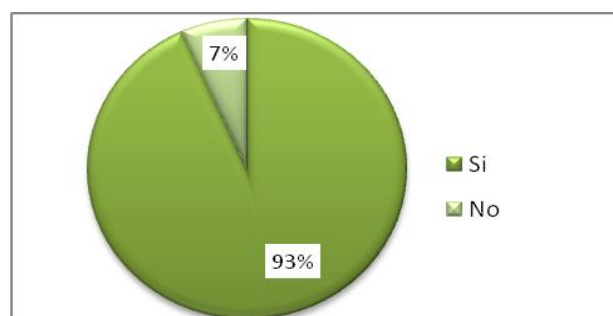


Figura 65. Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa por los egresados en otros aspectos de su vida



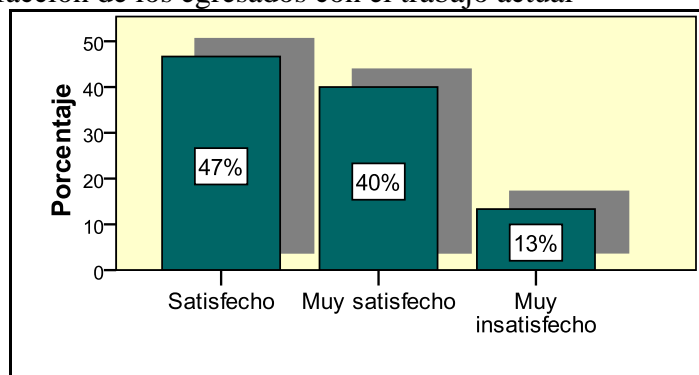
Se observa que la mayoría consideran que los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas han sido muy útiles tanto en su vida laboral como en otros aspectos de su vida, solo en la figura 64, aparece un aspecto negativo con un 13 %. Es muy importante conocer que las habilidades y conocimientos adquiridos en la institución sirven no solo para el campo laboral sino también para ser aplicados en aspectos personales.

Figura 66. Contribución del trabajo actual de los egresados a su desarrollo y crecimiento personal



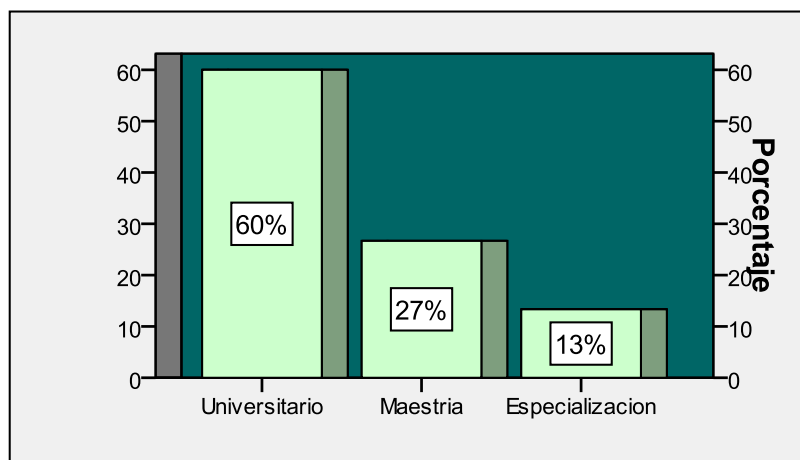
El 93 % de los egresados manifiestan que su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento como persona, lo cual es un porcentaje bastante significativo. Es importante conocer que las actividades desarrolladas actualmente por los egresados contribuyen a su crecimiento personal y no solo en el aspecto lucrativo.

Figura 67. Satisfacción de los egresados con el trabajo actual



El 87% de los egresados se encuentran satisfechos con su trabajo actual, contrario al 13 % que se encuentran insatisfechos, estos resultados son de gran relevancia pues significa que los egresados están laborando y ejecutando actividades que cumplen sus expectativas.

Figura 68. Opinión de los egresados sobre el nivel de formación requerido para el trabajo que están desempeñando



La mayoría de los encuestados, el 60 % opinan que el nivel de formación requerido para el trabajo que están desempeñando es el universitario, es significativo saber que se requiere de un título universitario para ejecutar ciertos cargos, pues así no solo se tiene en cuenta lo empírico sino también lo académico.

Figura 69. Egresados que consideran que deberían estar en otro trabajo en donde pudieran desarrollar mejor sus competencias profesionales



La mayoría de egresados representados por un 60% consideran no deben estar en otro trabajo diferente al que tienen, contrario al porcentaje restante, lo anterior representa que los egresados se encuentran conformes con el trabajo que tienen en la actualidad. Sin embargo la minoría es un porcentaje significativo que se debe tener en cuenta.

Figura 70. Egresados que han obtenido alguna distinción por su desempeño laboral

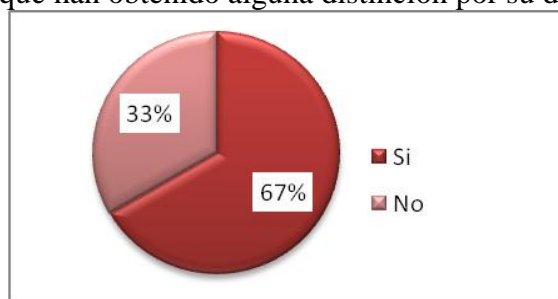
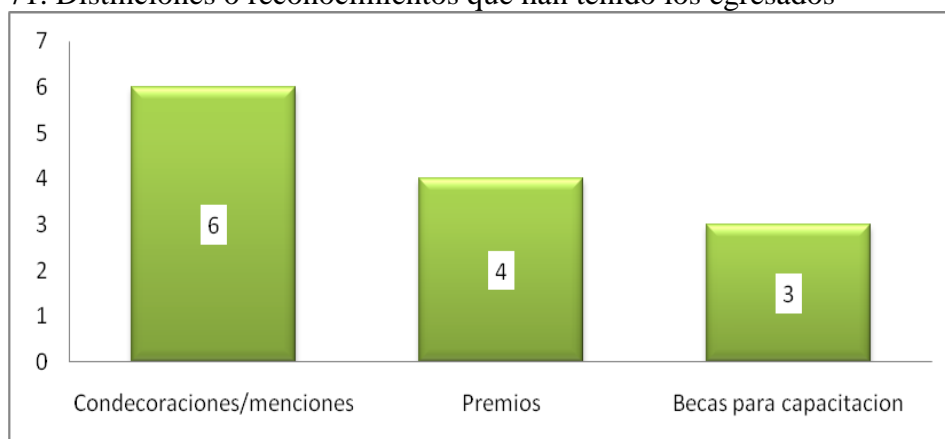
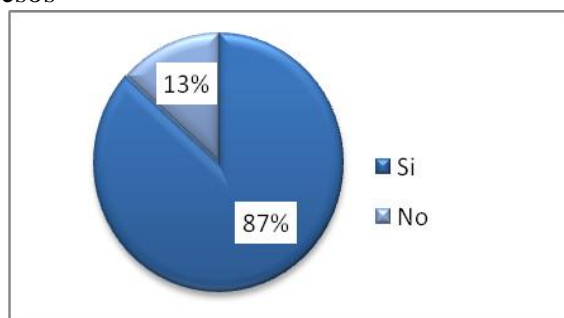


Figura 71. Distinciones o reconocimientos que han tenido los egresados



El 67 % de los egresados han obtenido alguna distinción como condecoraciones/menciones, premios, y becas, es un porcentaje alto y significa que los encuestados han desempeñado un buen papel académico como laboral, por cual se han ganado meritoriamente los reconocimientos, esto positivo para ellos y para el programa.

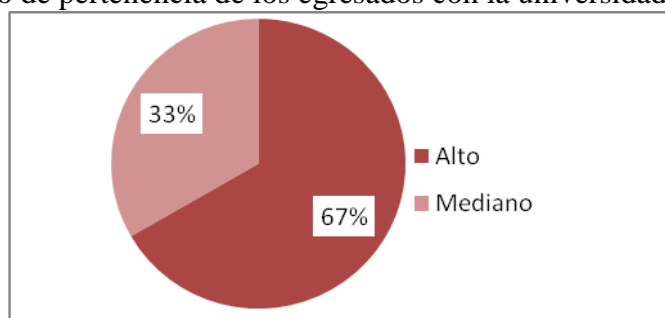
Figura 72. Egresados que consideran que de acuerdo a sus competencias deberían estar ganando mejores ingresos



El 87 % de los egresados consideran que deberían estar ganando mejores ingresos con respecto a sus competencias, contrario al 13 %. Estos resultados representan que existe un grado de inconformidad por parte de los egresados lo cual es señal de alarma por que aunque estén trabajando en actividades relacionadas con el programa no están recibiendo el salario que ellos considerarían adecuado.

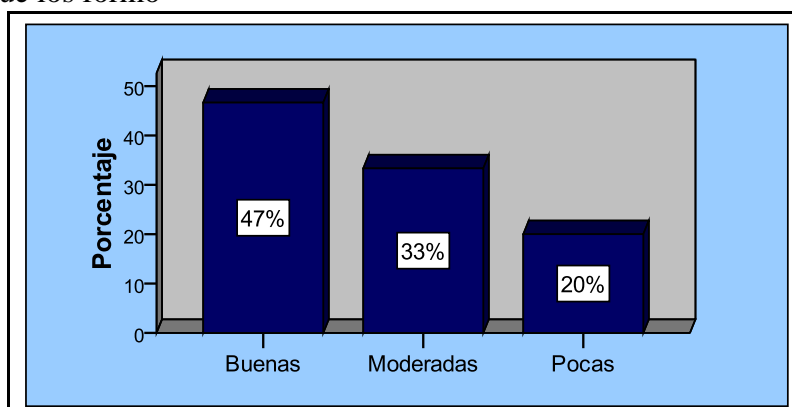
6.5 NIVEL DE IDENTIDAD CON LA UNIVERSIDAD

Figura 73. Sentido de pertenencia de los egresados con la universidad



El nivel de pertenencia con la institución es alto con un 67%, se destaca que ningún egresado dice tener un sentido de pertenencia bajo con la institución. Esto es positivo para la misma ya que el egresado aunque no pertenezca académicamente a la entidad siente el compromiso de estar informado de lo que pasa en relación a ella.

Figura 74. Posibilidades laborales derivadas de la condición de egresados de la institución que los formó



La mayoría de egresados con un 47%, piensan que las posibilidades de conseguir trabajo como egresados de la institución que los formó son buenas. Esto representa que la institución tiene buena reputación en la sociedad, porque solo una minoría manifiesta lo contrario.

Figura 75. Egresados que volverían a estudiar en esta institución si tuvieran la oportunidad de cursar sus estudios de pregrado

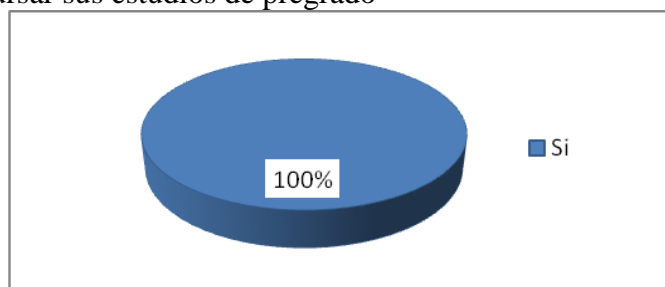
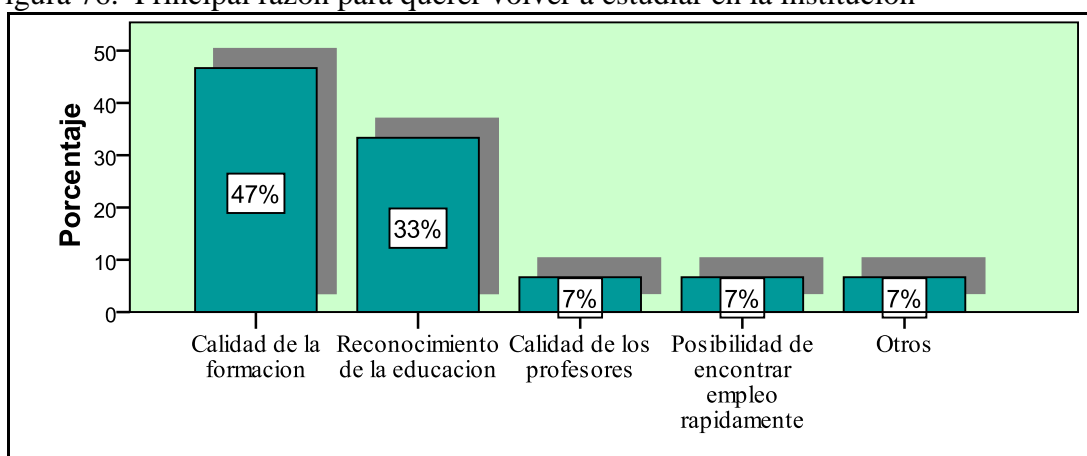
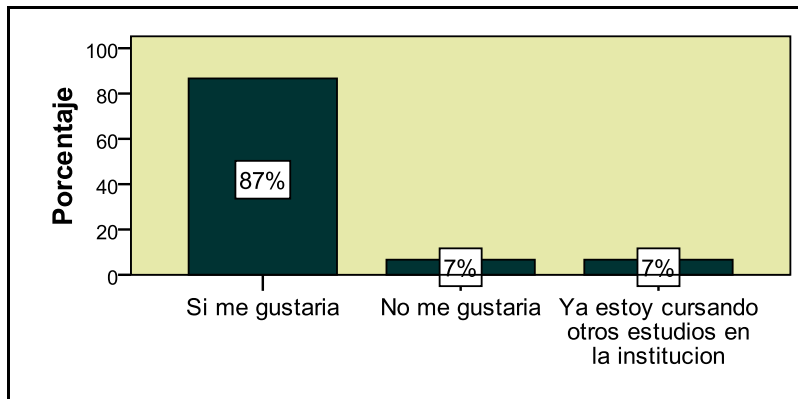


Figura 76. Principal razón para querer volver a estudiar en la institución



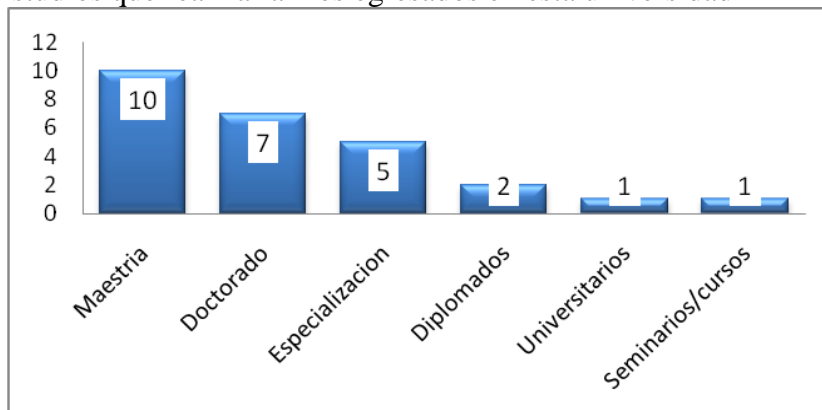
Todos los egresados volverían a estudiar en la institución de donde egresaron si tuvieran la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado. La principal razón para volver a hacerlo es la calidad de la formación con un 47%, lo que representa que los egresados están satisfechos con la formación recibida en la institución.

Figura 77. Agrado de los egresados por la idea de cursar en el futuro otros estudios en esta universidad



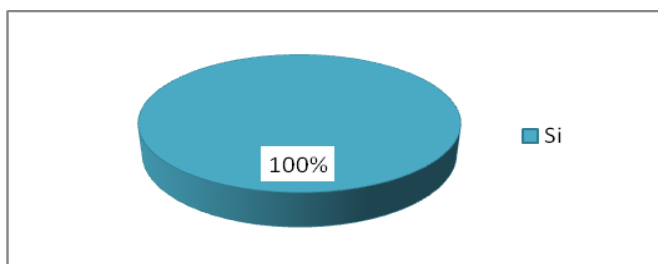
De las personas encuestadas el 87% le gustaría cursar otros estudios en la institución de la que egresaron, contrario a un 7% el cual no es un porcentaje muy significativo. Estos resultados son un balance positivo para la institución pues significa que los egresados están satisfechos con la formación recibida.

Figura 78. Estudios que realizarían los egresados en esta universidad



Como se puede observar la maestría es el nivel de formación que más le gustaría realizar a los egresados en la institución, mientras que diplomados y seminarios no representan gran interés para los egresados. En conclusión, son los programas de posgrado los de principal interés.

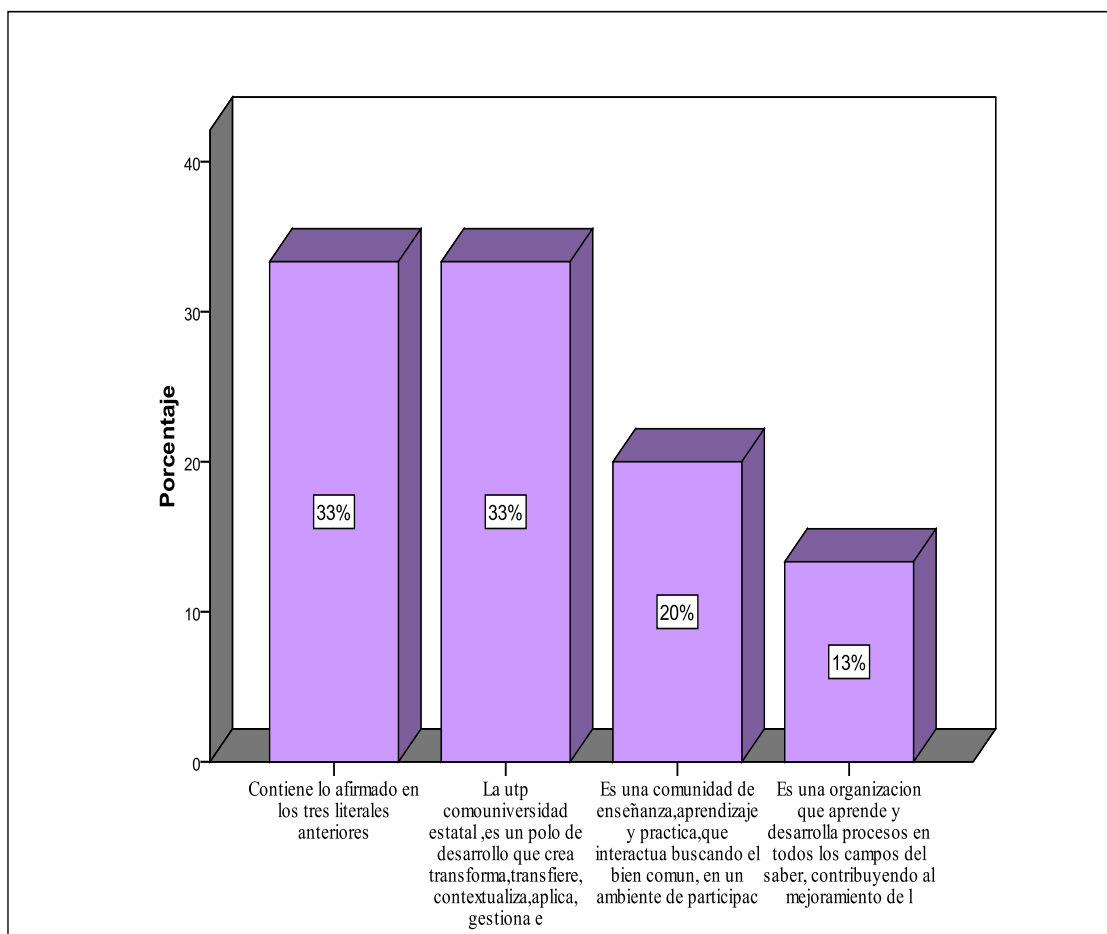
Figura 79. Egresados que recomendarían a un bachiller seleccionar el programa que estudio



Todos los egresados recomendarían a un bachiller estudiar el programa del cual egresó. Este es un buen indicador del sentido de pertenencia y satisfacción con el programa.

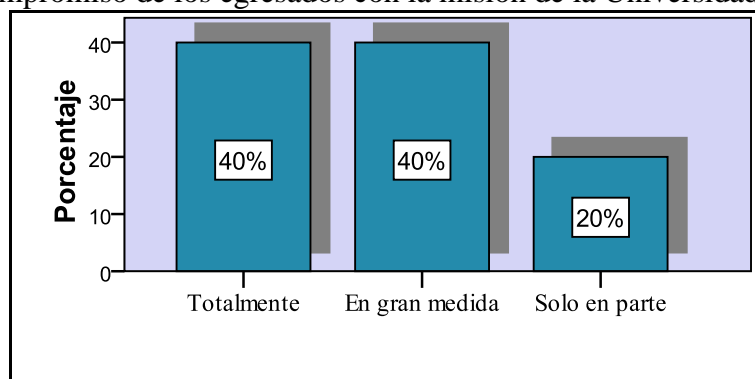
6.6 SATISFACCION CON LOS RECURSOS OFRECIDOS POR LA INSTITUCION

Figura 80. Afirmaciones que los egresados consideran que expresan mejor la misión de la U.T.P



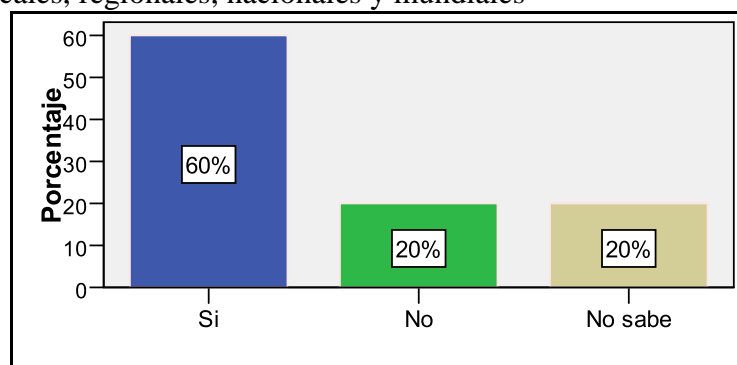
El 66% de los encuestados expresan que la afirmación con la que mejor se ve representada la misión de la Universidad es “Contiene lo afirmado en las otras opciones representadas en la grafica” y “La universidad como unidad estatal es un polo de desarrollo” cada opción representada con un 33%, del total de encuestados ninguno manifestó no estar de acuerdo con los enunciados propuestos o no conocer la misión. lo cual es relevante pues significa que toda la población encuestada tiene un grado de compromiso con la institución.

Figura 81. Compromiso de los egresados con la misión de la Universidad



El 40% de los egresados expresan tener total compromiso con la misión de la Universidad, otro 40% manifiestan tener un compromiso en gran medida y el 20% restante tienen compromiso solo en parte. Del total de encuestados ninguno manifestó no tener compromiso con la misión de la Universidad. Se resalta que aunque hay dos opciones con el mismo porcentaje, las dos están relacionadas de forma positiva con el compromiso de los egresados con la misión de la institución y que al sumarlas quedan por encima del 50%.

Figura 82. Opinión de los egresados sobre la pertinencia del programa de acuerdo a las necesidades locales, regionales, nacionales y mundiales

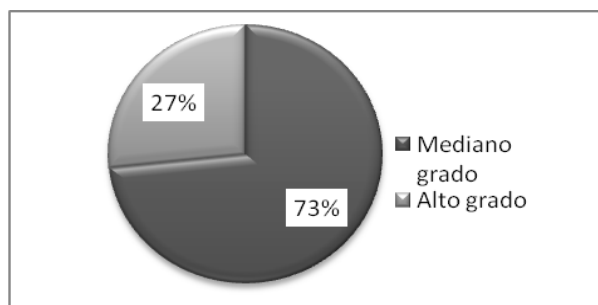


En la pertinencia del programa de acuerdo a las necesidades locales, regionales, nacionales y mundiales, el 60% de los encuestados dice que Si existe dicha relación, contrario a lo que piensa un 20%. De acuerdo a lo anterior se observa como la mayoría

encuentran relación pertinente del programa con las necesidades presentadas en cada uno de los espacios en los que se puedan encontrar.

6.6.1 Satisfacción con procesos académicos

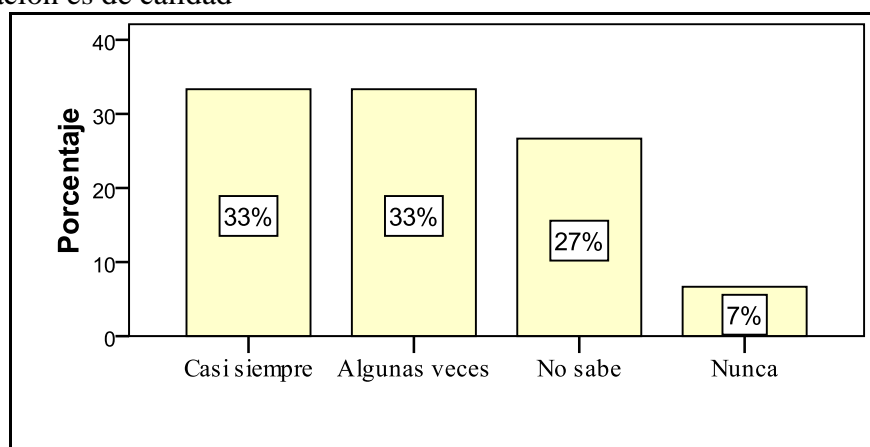
Figura 83. Medida en que el proceso de autoevaluación ha contribuido al mejoramiento del programa



El 73 % de los egresados consideran que el proceso de auto evaluación ha contribuido en mediano grado al mejoramiento del programa, mientras que un 27 % lo considera de alto grado. Notando así la conformidad de los egresados con los proceso auto evaluativos, pues las calificaciones dadas para este proceso fueron positivas ninguno manifestó lo contrario.

6.6.2 Organización administrativa y gestión

Figura 84. La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es de calidad



Un 66% de los egresados consideran que la difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es de calidad, frente a 27% que consideran que no saben. Cabe resaltar que la mayoría es un porcentaje significativo lo cual representa que la calidad y difusión del programa es buena, es decir se están empleando medios para generar un reconocimiento social del programa.

Figura 85. La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es oportuna

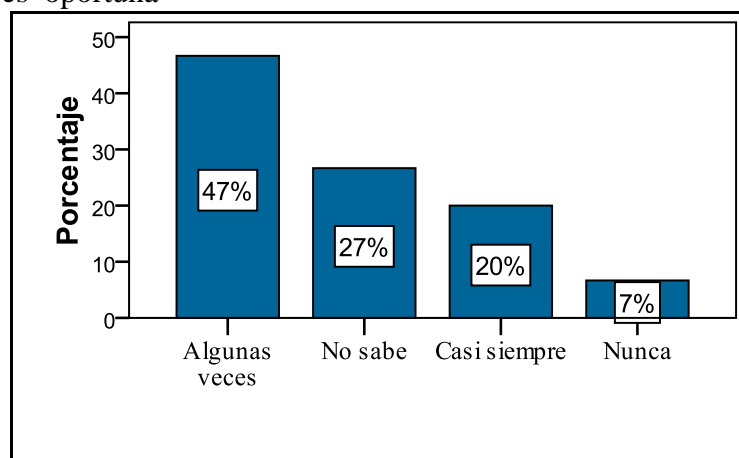
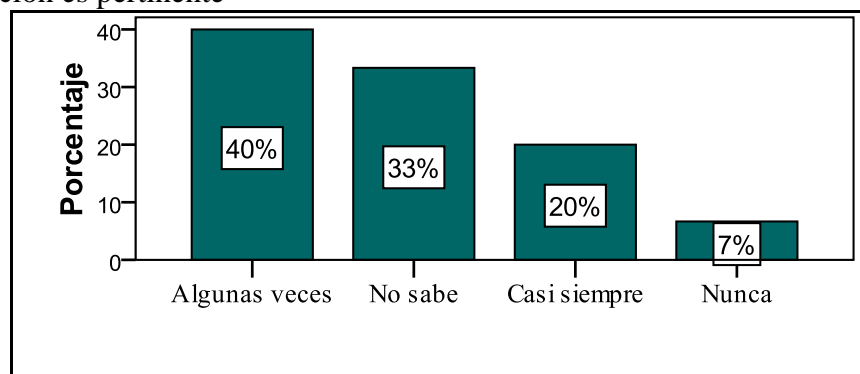


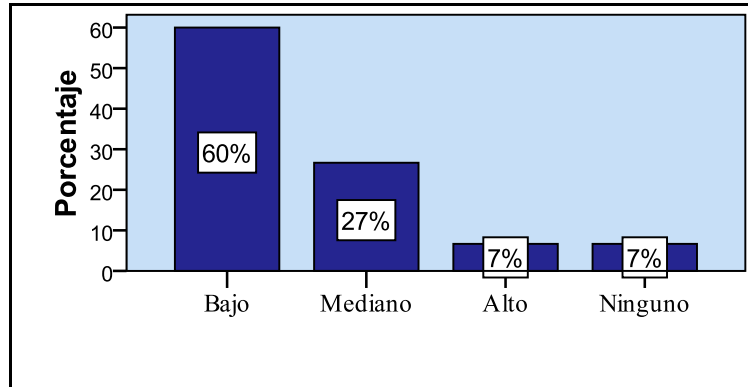
Figura 86. La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación es pertinente



De la población encuestada un porcentaje significativo que representa a la mayoría, opinan que la difusión del programa es oportuna y pertinente, frente a un 7% que opina lo contrario. Es decir, la mayoría consideran que la difusión se hace de manera adecuada y acertada, esto es significativo pues es la percepción que tienen las personas que en algún momento pertenecieron a la institución pero ahora la ven desde afuera.

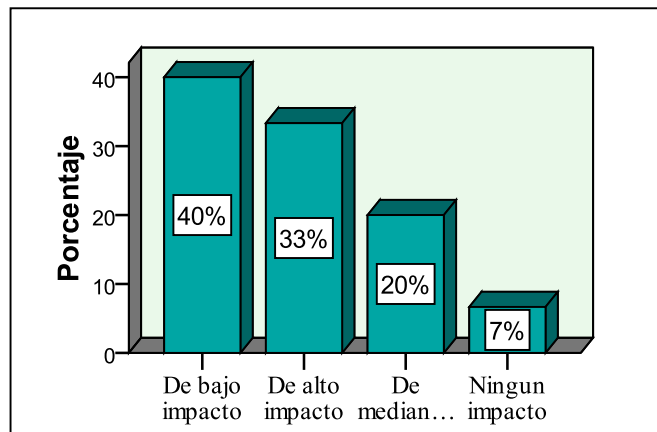
6.6.3 De la institución

Figura 87. Grado de compromiso de la institución con el apoyo para la inserción laboral de los egresados



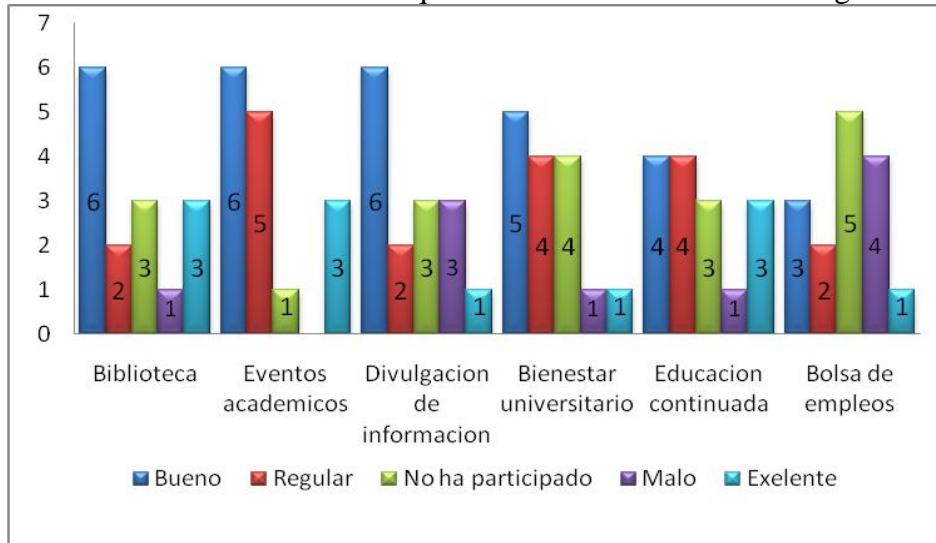
De acuerdo a los resultados arrojados en la figura 87, el 60% de los egresados manifiestan que el compromiso de la institución con el apoyo a la inserción laboral es bajo, mientras que el 7% opina que es alto y otro 7% que no existe ningún compromiso. Se puede decir que la universidad no tiene estrategias que faciliten la el proceso de inserción laboral para los egresados o que existen pero no son efectivas.

Figura 88. Participación de los egresados en la vida institucional



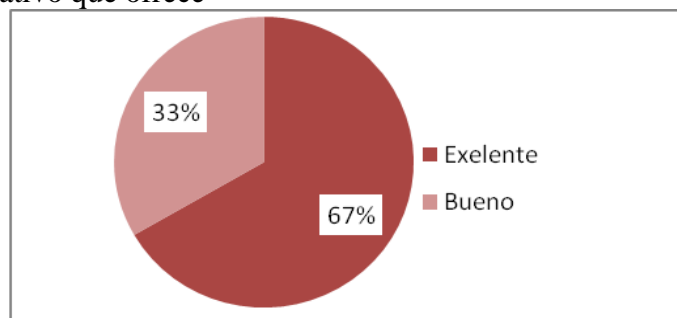
De acuerdo a los resultados arrojados, la mayoría de encuestados expresa que su participación en la vida institucional es de bajo impacto, y la minoría representada por el 7% piensa que no hay ningún impacto. Lo anterior puede darse porque la Universidad no vincula a los egresados a la vida institucional. Esto se puede dar por falta de canales de información con egresados o falta de oferta institucional. También puede ocurrir que se exista el canal de información y la oferta pero los egresados no se interesen en vincularse a la vida institucional.

Figura 89. Efectividad de los servicios que la Universidad ofrece a sus egresados



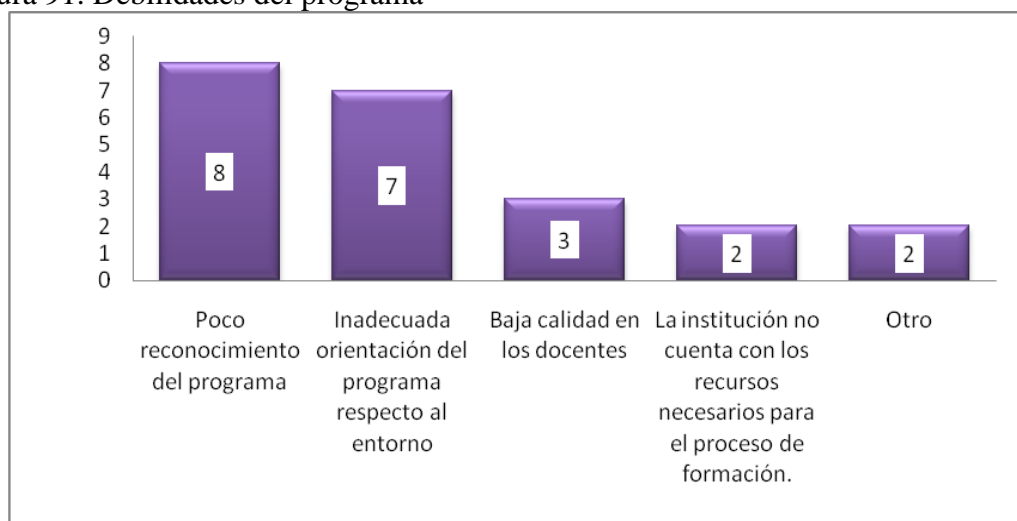
En la figura 89 se observa que en la mayoría de servicios ofrecidos por la Universidad a sus egresados la calificación es buena. El servicio mejor calificado por los egresados es el de biblioteca donde la mayoría piensan que es bueno, mientras que el servicio que menos satisface a los egresados es el de la bolsa de empleo, pues la mayoría representa a quienes no han participado, seguidos de quienes consideran que este servicio es malo. El servicio de bolsa de empleo deficiente se puede relacionar con la insatisfacción de los egresados con el apoyo de la institución a la inserción laboral de egresados. Un buen servicio de bolsa de empleo ayudaría a mejorar el proceso de inserción laboral. La bolsa de empleo existe en la Universidad, su efectividad depende de que tan buena sea su calidad y de que los egresados en realidad utilicen el servicio.

Figura 90. Imagen de la Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo con la calidad del servicio educativo que ofrece



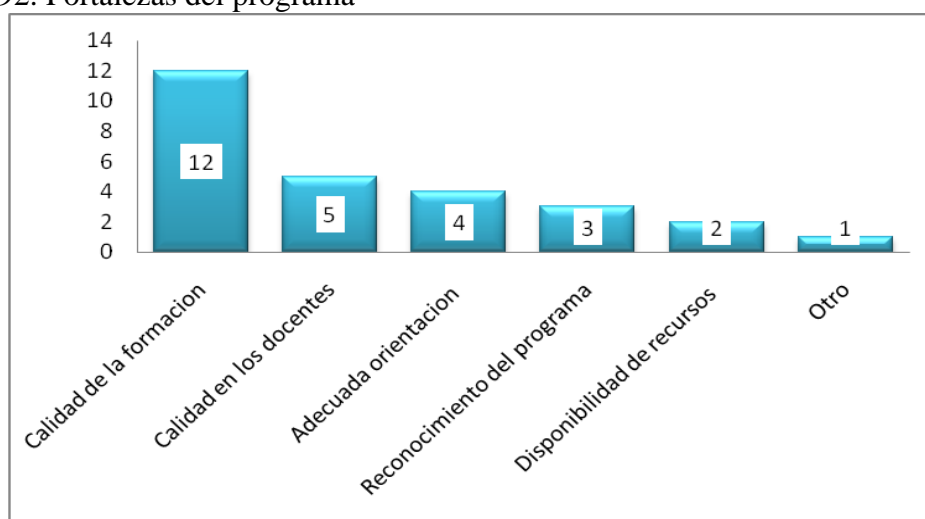
El 67 % considera excelente la imagen que merece la Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo con la calidad del servicio educativo que ofrece y un 33 % lo considera bueno. cabe resaltar que ninguno de los egresados encuestados la considera regular ni mucho menos mala. Lo anterior demuestra satisfacción con los servicios prestados por la institución y por lo tanto la buena calidad de de estos.

Figura 91. Debilidades del programa



En la figura 91 relacionada con las debilidades del programa, la mayoría manifiestan que la principal debilidad del programa es el poco reconocimiento del programa, la minoría piensa que la institución no cuenta con los recursos necesarios para el proceso de formación. La primera respuesta tiene que ver con la imagen del programa en el exterior de la Universidad, mientras que la segunda tiene que ver con los recursos internos. El poco reconocimiento se puede dar porque el programa es relativamente joven y es un programa diferente a los ya conocidos como las licenciaturas en Educación Física.

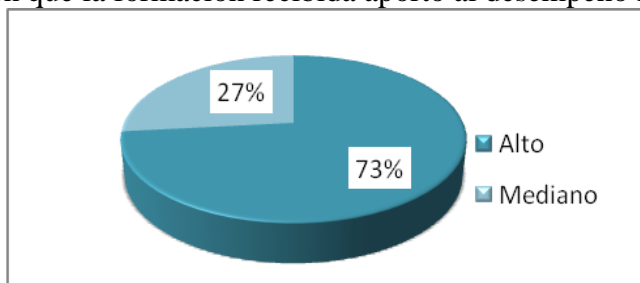
Figura 92. Fortalezas del programa



La mayoría de los egresados encuestados encontraron como principal fortaleza del programa la calidad de la formación y la minoría encontró como fortaleza la disponibilidad de recursos. El hecho de que los egresados califiquen bien la calidad de

la formación implica que en su experiencia ésta les ha sido útil en su ejercicio profesional.

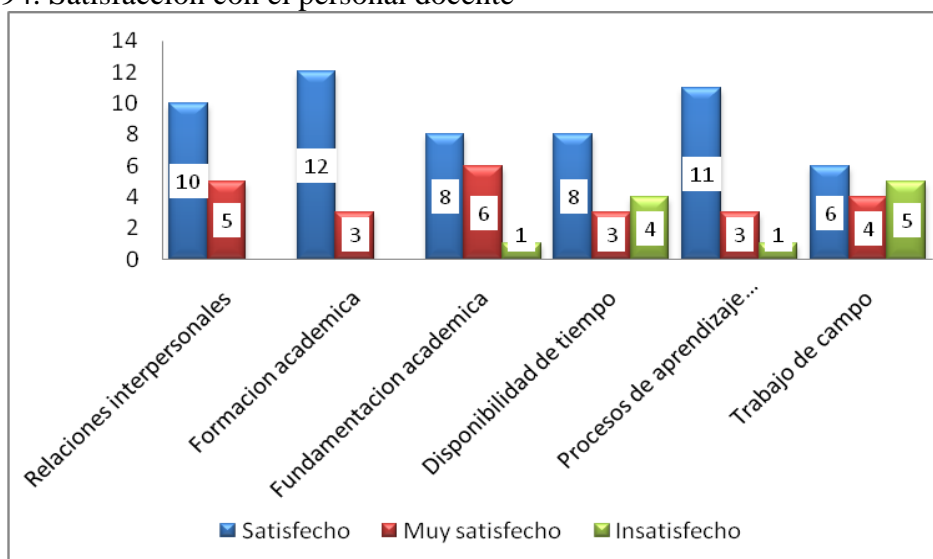
Figura 93. Grado en que la formación recibida aportó al desempeño laboral



El 73 % de los egresados consideran en un alto grado el aporte de la formación recibida al desempeño laboral y solo un 27 % lo consideran en mediano grado. Esto indica que la formación recibida ha tenido un gran impacto en el desempeño laboral, lo cual está relacionado con la gráfica anterior que muestra satisfacción de los egresados con la calidad de la formación. Demostrando que la formación del programa es pertinente ya que ha sido útil.

6.6.4 Personal docente

Figura 94. Satisfacción con el personal docente

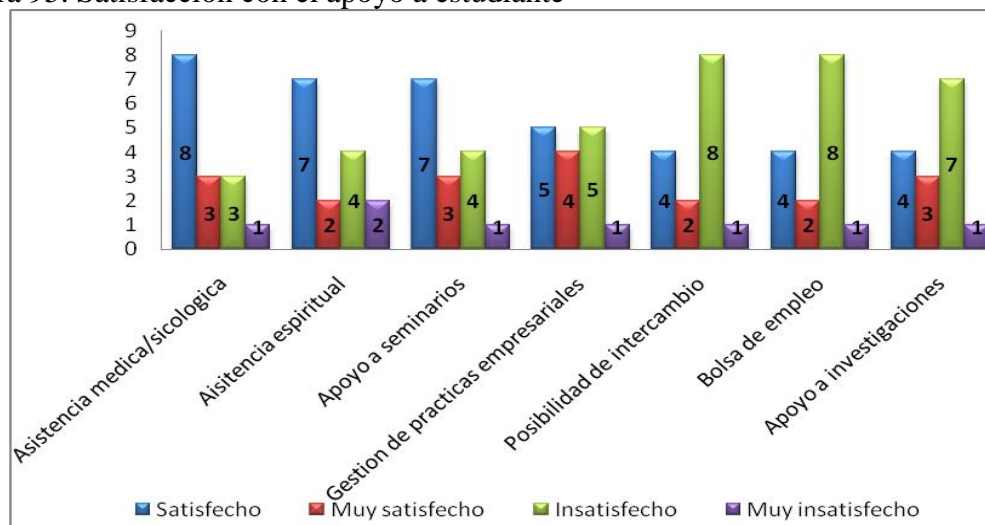


En la figura 94 se puede ver que en general en los aspectos sobre el personal docente, la mayoría de los egresados se encuentran satisfechos. Las relaciones interpersonales de los docentes fue el aspecto en que los egresados manifestaron estar más satisfechos. El trabajo de campo fué el aspecto en que los egresados se demostraron más descontentos. Según las respuestas de los egresados, es importante fortalecer las acciones de

formación por fuera del salón de clase, es decir, realizar actividades que permitan aplicar el conocimiento aprendido en las aulas por fuera de estas.

6.6.5 Apoyo a los estudiantes

Figura 95. Satisfacción con el apoyo a estudiante



La asistencia médica y psicológica es el servicio de apoyo a estudiantes que los egresados consideran más satisfactorio. La posibilidad de intercambio y la bolsa de empleo no tienen una buena calificación, pues la mayoría expresaron insatisfacción. Nuevamente se encuentra insatisfacción con la bolsa de empleo. Teniendo en cuenta que la Universidad es pública, este servicio es fundamental para estudiantes que necesitan trabajar para sostenerse y/o pagar sus estudios. La asistencia médica y psicológica son tarea de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, entonces se puede decir que la gestión de dicha área de la institución es buena.

6.6.6 Gestión administrativa

Figura 96. Satisfacción con la agilidad de trámites administrativos

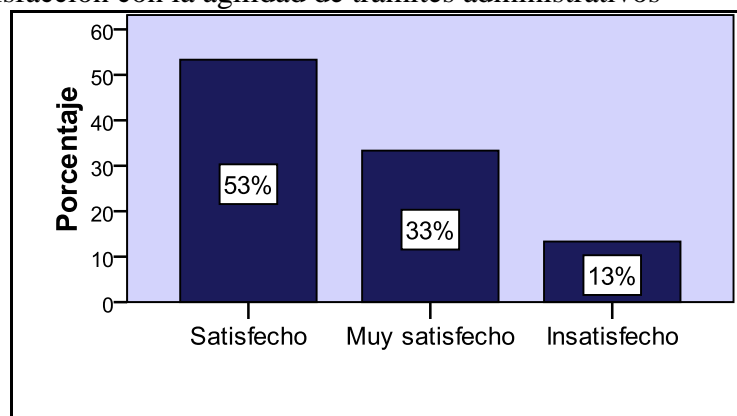
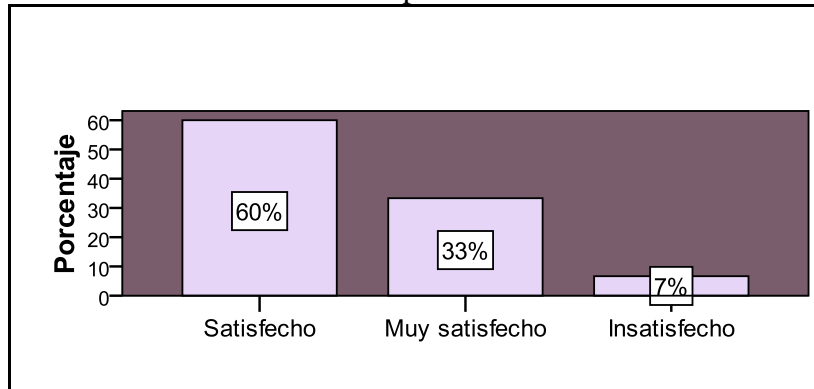


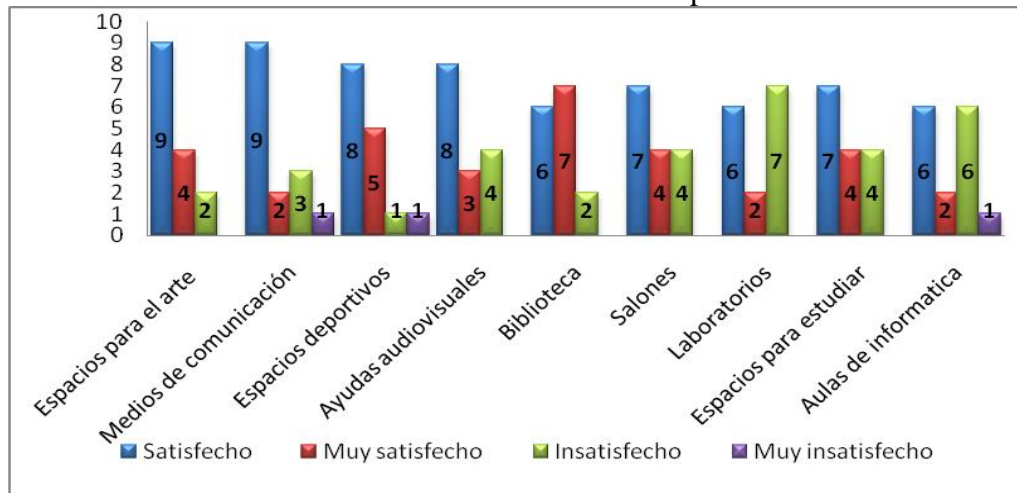
Figura 97. Satisfacción con la atención del personal administrativo



La mayoría de los encuestados expresó estar satisfecho con la atención del personal administrativo y la agilidad en trámites. Muy pocos manifestaron insatisfacción con estos dos aspectos de la gestión administrativa. Lo anterior quiere decir que el sistema de calidad de la institución es efectivo y los servicios administrativos son ágiles.

6.6.7 Recursos físicos

Figura 98. Satisfacción con los recursos físicos ofrecidos por la Universidad



En la figura 98 se observa que la biblioteca es el recurso físico con mayor número de egresados satisfechos. Los espacios para estudiar fueron los de más insatisfacción. En la satisfacción con los servicios ofrecidos a egresados, el de la biblioteca también fue destacado. Los espacios para estudiar son aquellos diferentes a las aulas de clase y que puedan ser utilizados para realizar actividades académicas como trabajos, repaos, lecturas; etc. De ahí se puede pensar que no existen espacios diseñados para tal fin y por lo tanto los estudiantes estudian en espacios que no les brindan las condiciones necesarias o no pueden realizar estas actividades en la Universidad.

7. DISCUSIÓN

7.1 DISCUSIÓN POR VARIABLES

7.1.1 Información personal y familiar

Esta información es importante para llevar un control de los datos de los egresados y conocer además de los aspectos laborales y de formación, factores del desarrollo personal y familiar que pueden influir en el desempeño laboral de los egresados. Entre los factores personales se indagó sobre el estado civil, la vivienda y las limitaciones físicas que puedan tener los encuestados. La Red Gradua2⁸⁸ dice que en la explicación del desempeño laboral de los egresados, los estudios de seguimiento deben ampliar su alcance de las variables del mercado laboral, a las variables sociales y familiares características de estos que también afectan el desempeño profesional.

La mayoría de las personas encuestadas son solteros y viven en casas arrendadas, y una minoría son casados y tienen casa propia. Ninguno tiene alguna limitación que afecte su desarrollo profesional. Los hallazgos en esta parte de la encuesta, indican que en los factores personales y familiares no existen situaciones que alteren el análisis de las demás variables. El hecho de que los egresados no tengan limitaciones permanentes que impidan su normal desempeño, facilita el análisis de los datos, pues todos se encuentran en plenitud e igualdad de condiciones para desempeñarse, razón por la que los encuestados tienen características que permiten realizar un análisis general de los datos recopilados sin discriminaciones o excepciones por motivos de discapacidad.

7.1.2 Competencias

7.1.2.1 Nivel de dominio de un segundo idioma: En el análisis, se encuentra que todos han estudiado inglés. El nivel de dominio de las diferentes habilidades como el habla, la escucha, la lectura y la escritura es calificado por los egresados como medio y bajo, siendo la escucha la habilidad de más dominio entre estos.

A pesar de que en la Universidad Tecnológica de Pereira el ILEX⁸⁹ ofrece a sus estudiantes formación en una segunda lengua en idiomas como Portugués, Alemán, Italiano, Francés y Chino, los egresados de Ciencias del Deporte y la Recreación solo estudiaron el idioma inglés.

Según Ricardo Gallego⁹⁰ del Departamento de Evaluación y Proyectos de la Interamerican of Languages, el inglés es el idioma más utilizado en el mundo entero en

⁸⁸ RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLOMBUS. Op. Cit., p. 17

⁸⁹ ILEX. Cursos de extensión. [Artículo de internet] Universidad Tecnológica de Pereira, 2010. Disponible en: www.utp.edu.co [Consulta: 1 de noviembre de 2010]

⁹⁰ GALLEGO, Ricardo. ¿Cuáles son las razones para aprender inglés? [Artículo de internet] Interamerican of Languages, 2008. Disponible en: www.actiweb.es [Consulta: 30 de octubre de 2010]

todos los ámbitos, comercio, negocios e investigación, y las mejores oportunidades de trabajo en los diferentes niveles requieren el dominio del inglés. Además el 80% de la información en internet, la mejor y más actualizada información especializada se encuentra en inglés y el mercado más rico del mundo es Estados Unidos donde se habla este idioma. De ahí que saber inglés abre muchas puertas no solo en el trabajo sino también en la formación. En consecuencia es entendible que los encuestados solo hayan estudiado inglés y no hayan realizado estudios en otro idioma.

7.1.2.2 Competencias generales: Las competencias se dividen en generales y laborales generales. Las generales son aquellas transversales a todas las profesiones. Los encuestados calificaron su satisfacción con la formación en competencias generales de manera positiva, pues en términos generales la mayoría de egresados consideran estar satisfechos con esta formación. Sin embargo no se puede ignorar la minoría que dice estar insatisfecho en algunas de las competencias, como lo son: crear, investigar y adoptar tecnología y diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología. Pues el ideal de la formación es desarrollar en los profesionales las competencias que le permitan desempeñarse de la mejor manera en la vida laboral.

Teniendo en cuenta que la evaluación que hacen los egresados de la formación en estas competencias se basa en su experiencia laboral, se puede deducir que la formación ofrecida por el programa ha sido pertinente en cuanto a las competencias generales, pues el porcentaje de satisfacción es superior, donde sobresalen las competencias relacionadas con las habilidades para la comunicación y las relaciones interpersonales. Las competencias relacionadas con el uso, adopción, diseño e implementación de ayudas tecnológicas fueron las de mayor insatisfacción entre los mismos. Dicha situación debe ser tomada en cuenta ya que el uso de la tecnología es de gran utilidad para cualquier profesión y cada vez es más imprescindible.

7.1.2.3 Competencias laborales: El segundo grupo es el de competencias laborales generales, en el cual se encuentran competencias como planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva, utilizar herramientas informáticas especializadas, formular y ejecutar proyectos, trabajar en equipo, trabajar de manera independiente sin supervisión, aplicar valores y ética profesional, adaptarse a los cambios y trabajar bajo presión. La valoración que hicieron los egresados de estas competencias fue mejor que la de las competencias generales. El número de encuestados muy satisfechos fue superior en estas competencias, mientras que el de insatisfechos fue más reducido.

Las competencias de mejor calificación fueron trabajar bajo presión, trabajar de manera independiente y planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva. Mientras que las de egresados insatisfechos fueron utilizar herramientas informáticas especializadas y adaptarse a los cambios, con porcentajes de insatisfacción del 20% y el 13% respectivamente.

En términos generales, la satisfacción de los egresados con la formación en competencias tanto genereales como laborales es buena. De ahí se puede deducir que las habilidades y destrezas desarrolladas les han sido útiles en su desempeño laboral.

La Unesco, citada por Victorino y Medina⁹¹ señala que en el siglo XXI la formación deberá estar basada en competencias que le permitan a los profesionales adaptarse a las necesidades presentes y futuras de la sociedad y dar solución a los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo. Esto quiere decir que la formación no es solo la memorización de conocimientos, sino la capacidad de aplicarlos a la solución de problemas. La formación de las competencias es apropiada cuando la puesta en práctica de estas permite la solución efectiva de situaciones laborales. De ahí que se puede concluir que la formación de las competencias generales y laborales evaluadas en esta investigación ha permitido el buen desempeño de los egresados en sus actividades laborales y han sido útiles para la solución de problemas en el mundo del trabajo ya que en general los encuestados manifestaron satisfacción con dichas competencias.

El conocimiento sobre el grado en que la calidad del programa se ha enriquecido a partir de la interacción con comunidades académicas nacionales e internacionales es poco. El 40% de los egresados dice no tener conocimiento sobre el enriquecimiento a partir de la interacción del programa con comunidades nacionales y el 47% no sabe sobre la interacción con comunidades internacionales. Los que dicen tener algún conocimiento sobre el tema, consideran que el programa se ha enriquecido en mediano grado.

A partir de lo anterior se puede decir que los encuestados no están informados sobre el tema, ya que el porcentaje que respondió no saber sobre el tema alcanza casi el 50% . Una posible razón es el hecho de que se hayan desvinculado de la universidad y del programa una vez terminado sus estudios. Otra, puede ser que el programa no difunde información a estos o no existen canales suficientes o efectivos de comunicación entre programa y egresados. Por esta razón no saben sobre la interacción del programa con otras comunidades y el enriquecimiento que se pueda generar a partir de ésta.

En este sentido es importante establecer mecanismos de difusión, información y vinculación del egresado a las actividades del programa, pues los egresados son actores fundamentales en el proceso de evaluación y control de la calidad de la formación. A partir de la percepción de los egresados y su experiencia se pueden plantear acciones de mejoramiento y diseño de servicios para estos. Así que es importante mantener el vínculo entre el programa y los egresados, y difundir información para vincularlos a la vida institucional.

⁹¹ VICTORINO, Liberio y MEDINA, María G. Op. Cit. p. 98

7.1.3 Plan de vida

La mayoría en su plan de vida expresan mayor interés por realizar estudios de posgrado tanto en Colombia como fuera del país. La necesidad de autorrealización y crecimiento personal requiere de la formación para ascender y desarrollarse como profesional, de ahí que la mayoría de los egresados planean en el largo plazo realizar estudios de posgrado. Pero al indagar sobre que estudios han realizado después de su grado universitario, la mayoría respondieron que han estado en seminarios y diplomados, solo cuatro han realizado maestría y tres han realizado especialización. De lo anterior se puede decir que aunque existe el interés en continuar su preparación académica superior, hasta el momento un pequeño porcentaje lo ha hecho.

Existen múltiples factores que influyen en que el egresado después de terminar su pregrado pueda continuar realizando estudios de posgrado. El Ministerio de educación⁹² en su artículo “Los posgrados en Colombia son pocos, costosos y tienen problemas de calidad” expone diferentes razones por las cuales en Colombia pocos profesionales realizan estudios de posgrado. Entre estas se encuentra la calidad de las especializaciones, que por falta de lineamientos en la ley 30 para la creación de programas en este nivel, se han creado especializaciones de bajo nivel y en gran cantidad. En segundo lugar, los posgrados como maestrías y doctorados en el país son pocos, al respecto Jorge Yarce consultor de la Unesco, dice en el mismo artículo que “los posgrados han respondido a la demanda estudiantil, que no corresponde a las necesidades del país, sino a la percepción de lo que es bueno, útil o rentable”, por lo tanto la mayor parte de demanda está en las áreas tradicionales. El tercer factor y muy importante es la falta de reconocimiento y apoyo a profesionales con doctorado, razón por la cual pocos profesionales llegan a hacer un doctorado. Para finalizar, se encuentra el factor económico como limitación para hacer posgrados en Colombia, pues según estudios de profesores de la Universidad Javeriana para la Unesco, el cual reveló que los posgrados en Colombia tienen un costo desde los quince millones de pesos, mientras que en países como Alemania, Francia e incluso México un posgrado de alto nivel puede hacerse sin pagar un peso. Teniendo en cuenta que de los egresados encuestados, el 69% expresaron que estarían dispuestos a pagar hasta dos millones de pesos semestrales por un posgrado, se puede decir que para todos los egresados no es asequible la educación posgraduada.

Así pues, aunque la mayoría de encuestados tienen entre sus planes a largo plazo realizar un posgrado, existen factores que pueden impedir la realización de dichos planes. A partir de esta investigación se detectó la necesidad de formación posgraduada en los egresados. De ahí se puede pensar en ofrecer servicios que atiendan dicha necesidad. Teniendo en cuenta las razones por las cuales los egresados no realizan posgrados en Colombia, es importante a la hora de diseñar programas de este nivel,

⁹² MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Los posgrados en Colombia son pocos, costosos y tienen problemas de calidad. [Artículo de internet] Centro Virtual de Noticias. Disponible en: www.mineducacion.gov.co [Consulta: 30 de octubre de 2010]

tener en cuenta los lineamientos para la calidad, el área y el valor. Ninguno ha realizado doctorado y solo tres desean realizarlo. El doctorado es el nivel de posgrado más alto y exigente, de ahí que es necesario tener cierto grado de experiencia y formación previa. Lo que incide en el hecho que ningún egresado ha realizado aun estudios de doctorado, pues el tiempo de egreso es relativamente corto.

La mayoría piensa realizar una maestría, para lo cual la principal fuente de financiamiento serían los recursos propios, seguida de los créditos bancarios y del Icetex. Como se resaltaba en párrafos anteriores, la mayoría estarían dispuestos a pagar hasta dos millones de pesos semestrales, un 15% pagaría entre dos y tres millones y otro 15% entre tres y cuatro millones de pesos. Es importante tener en cuenta estas cifras en el momento de ofrecer programas de posgrado, así como las fuentes de financiamiento que utilizarían estos, de esta manera se ofrecen servicios a los que los egresados puedan tener acceso.

Hablando de programas de educación continuada como seminarios, diplomados, congresos y foros, se encontró que el 67% han pensado cursar alguno de estos, siendo los diplomados los programas que más interés despiertan en los encuestados, seguidos de los cursos o seminarios. Los foros y congresos son los programas de menos interés para los mismos. Debido a que demuestran mas inclinación hacia diplomados y seminarios, ofrecer programas en esta modalidad atraería más la atención de ellos generando más impacto y vinculación de los egresados al programa. Eventos como congresos y foros no son el principal interés, situación que también se debe tener en cuenta para ofrecer formación a los egresados.

El 93% de los egresados participaría en programas de formación continuada en modalidad virtual. Al respecto, Donna Zapata⁹³, profesora de la Universidad de Antioquia dice que vivimos en una época mediada por la tecnología de la información que ha generado la modificación de variables clave en la vida humana como el tiempo y el espacio, eliminando la necesidad de que las personas coincidan en el espacio y en el tiempo, lo cual ha globalizado la información posibilitando llevar las aulas de clase a cualquier lugar. Esta modalidad de formación beneficia a los profesionales que por sus ocupaciones no tienen tiempo para asistir a programas de modalidad presencial. Ya que una gran mayoría participarían de programas de formación virtual, sería oportuno ofrecer programas de formación continuada en modalidad virtual en el programa.

La participación de los egresados en asociaciones nacionales e internacionales no es muy representativa. En asociaciones gremiales, profesionales/tecnológicas/técnicas/artísticas y culturales no hay participación de

⁹³ ZAPATA Z., Donna. Contextualización de la educación virtual en Colombia. [Artículo de internet] Universidad de Antioquia, p. 1-2. Disponible en: www.docencia.udea.edu.co [Consulta: 30 de octubre de 2010]

ningún egresado. En asociaciones científicas, políticas, religiosas, académicas y sector financiero existe una pequeña participación.

En cuanto a la realización de proyectos en beneficio del contexto social y/o público, se encuentra el 60% han realizado actividades de este tipo. Siendo el deporte y la recreación disciplinas inscritas en el grupo de las Ciencias Sociales y Humanísticas es de esperarse que la formación este orientada a la realización de actividades en beneficio del contexto social. Por eso es importante en el programa brindar herramientas útiles para la realización de proyectos con orientación a este contexto, pues es un sector de intervención de todo profesional de las ciencias sociales dentro de las cuales se encuentran las Ciencias del Deporte y la Recreación.

7.1.4 Situación laboral

Es de destacar que todos los egresados se encuentran trabajando y esta es la actividad en la que ocupan la mayor parte de su tiempo. La mayoría son empleados de la empresa pública, mientras que solo dos realizan actividades por cuenta propia y ninguno es dueño o socio de alguna empresa.

Cuando se indagó sobre los planes a largo plazo, fueron pocos los que expresaron querer crear empresa, mientras que todos incluyen en sus planes trabajar. Según Gómez y compañía, quienes citan a Veciana⁹⁴, en el artículo, Política Pública y Creación de empresas en Colombia, “la decisión de convertirse en empresario y, por lo tanto, la creación de nuevas empresas está condicionada por factores externos o del entorno”. Las autoras explican algunos de estos factores y dicen que quien se arriesga a crear empresa debe tener en cuenta no solo el montaje de la misma, sino todo lo que la rodea; la competencia, el talento humano, capacidad de decisión y emprendedora; etc. Una de las limitaciones en la creación de empresas es la legislación que puede fomentar o inhibir la propensión a crear empresa. Los trámites y procedimiento administrativos para la creación de empresa son otra limitación, pues el tiempo y el costo de estos son altos. Y las medidas de apoyo, que exigen muchos requisitos y son poco claros son el tercer factor limitante para la creación de empresa que se destaca en este artículo.

Teniendo en cuenta lo anterior, pocos se arriesgan a crear empresa. Debido a las limitaciones para su creación y a que en Colombia existe poca capacidad para producir riqueza, las personas prefieren optar por ser empleados y no correr el riesgo de crear empresa sabiendo que son pocas las garantías que se les ofrece. Esta es la tendencia que se observa en la situación laboral de los egresados, donde el 87% son empleados, el 13% realizan actividades por cuenta propia y ninguno es empresario.

7.1.4.1 Egresados empleados: El principal canal de búsqueda de empleo son las redes sociales con un 46%, seguido de los medios de comunicación con un 31%. Aunque la

⁹⁴ GOMEZ, Liyis, MARTINEZ, Joselín y ARZUZA B. María. Política Pública y Creación de Empresas en Colombia. En: Pensamiento y Gestión. No. 21, (2006); p. 3-22.

Universidad ofrece el servicio de bolsa de empleo, solo el 8% considera que este es un medio efectivo para conseguir trabajo. En este sentido es importante evaluar la calidad de este servicio y las razones por las cuales no ha sido un canal efectivo de búsqueda de trabajo. Otro medio para conseguir trabajo que los egresados no consideran que sea de gran utilidad, son las prácticas empresariales realizadas en el programa de pregrado, pues solo el 8% piensan que este es un medio que ha permitido conseguir empleo. Hay que tener en cuenta que el objetivo principal de la realización de prácticas empresariales es entrenar a los futuros profesionales, sin embargo no deja de ser una oportunidad de vincularse laboralmente para los estudiantes, razón por la cual es considerado un canal de búsqueda de empleo, que además es considerado como poco efectivo por los encuestados.

Según Proexport⁹⁵ el contrato más utilizado en Colombia es el Contrato a término indefinido. Este contrato no tiene límite en la duración y siempre se entiende acordado entre la empresa y el trabajador si no se pacta lo contrario. Este tipo de contrato tiene la ventaja de que el empleado debe tener prestaciones sociales. Esta tendencia en el tipo de contratación se observa en la presente investigación, donde el 46% de los egresados tienen contrato a término indefinido. También un 46% de los egresados tienen contrato a término fijo, mientras que solo el 8% tienen vinculación por prestación de servicios. Cabe resaltar que los contratos a término fijo e indefinido, le proporcionan a los egresados un alto grado de estabilidad laboral, a diferencia de los contratos por prestación de servicios que no ofrecen a los empleados las mismas garantías y por lo general son de corta duración.

El porcentaje de egresados con contrato a término fijo e indefinido se aproxima al porcentaje de egresados cuyo contrato incluye prestaciones sociales, que es del 85%. Esta relación muestra una incongruencia, ya que todo contrato a término fijo e indefinido debe incluir prestaciones sociales, así que el grupo de egresados con prestaciones sociales y el que tiene contratos a término fijo e indefinido debe ser igual. Sin embargo se observa una diferencia del 7%. A pesar de esto se nota una relación coherente entre el tipo de vinculación y las prestaciones sociales.

La principal ocupación actual de los egresados que son empleados son las ocupaciones en Ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión con un 69%, seguido de ocupaciones en arte, cultura, esparcimiento y deporte, las ocupaciones en salud y en ventas y servicios cuentan cada una con un 8%. En cuanto a la principal actividad económica es la educación con un 69%. Vale la pena señalar que las principales ocupaciones y actividades económicas están relacionadas con el sector social, gubernamental y la educación. En el componente de plan de vida se encontró que el 60% ha realizado proyectos en beneficio del contexto social. Además el 77% de los egresados empleados trabajan en la empresa pública o gubernamental, la cual tiene

⁹⁵ PROEXPORT. El régimen laboral de Colombia es uno de los más flexibles de Latinoamérica. [Artículo de internet] Proexport, 2010. Disponible en: www.inviertaencolombia.com [Consulta: 30 de noviembre 2010]

como una de sus funciones contribuir al desarrollo del contexto social. Por esta razón, los egresados de las profesiones pertenecientes al grupo de las ciencias sociales encuentran en el sector público un espacio laboral importante. Las Ciencias del Deporte y la Recreación pertenecen a las ciencias sociales, de ahí que la oferta laboral para esta profesión se concentra en el sector público. Por tal motivo es importante que el programa establezca y mantenga vínculos con la empresa pública, pues es el principal empleador de los egresados.

Por otro lado, el 54% tienen empleos directamente relacionados con la carrera que estudiaron, y el 15% tienen empleos indirectamente relacionados, mientras que el 31% no trabajan en actividades relacionadas con su formación. El porcentaje de egresados cuyos empleos guardan relación con la carrera es la mayoría. A partir de esto, se puede pensar que existe oferta laboral para los Profesionales en Ciencias del deporte y la Recreación, pues la mayoría de los egresados se encuentran laborando en actividades directa e indirectamente relacionadas con la profesión. Sin embargo no se puede ignorar el 31% de egresados cuyos empleos no están relacionados con su formación. Aquí se podría deducir que no han encontrado oferta laboral relacionada con su carrera, pero hay que tener en cuenta otros factores, entre ellos, la formación que algunos tienen en otras áreas, el uso de canales de búsqueda de empleo no efectivos y el hecho de que las competencias generales desarrolladas en sus estudios le haya permitido desempeñarse con suficiencia en otros oficios en los que encontraron oportunidades de trabajo.

El ámbito de las actividades de la empresa donde laboran los egresados es calificado en su mayoría como multinacional con un 38%, el 31% considera que es nacional, el 23% piensa que es regional o departamental y el 8% local o municipal. Estos porcentajes muestran que el ámbito de las empresas donde laboran los egresados va del nivel internacional al local, siendo el primero el de mayor porcentaje. Esta situación es positiva para el programa académico ya que el ejercicio de sus egresados en organizaciones de ámbito multinacional y nacional favorece que el programa se dé a conocer y trascienda del nivel local, obteniendo así reconocimiento a nivel nacional e internacional.

El 62% de los egresados dicen que las empresas donde trabajan tienen vínculos con la Universidad, mientras que el 38% restante dice que la relación Universidad-empresa no existe. Para la Universidad y el programa académico este vínculo es importante en el proceso de inserción laboral de sus egresados y en la autoevaluación. Por un lado, la relación con las empresas empleadoras permite conocer sus necesidades de talento humano y dar solución a estas, convirtiéndose en un canal de búsqueda de empleo efectivo. Por otro lado, mantener el vínculo con los empleadores de los egresados, permite conocer sus percepciones y la evaluación que hacen del desempeño de los mismos y de su formación. Siendo así, el 62% de egresados cuyos empleadores tienen algún vínculo con la Universidad o programa juegan un papel importante en el proceso de inserción de los egresados al mundo laboral y en la evaluación de su desempeño. De modo que la tarea de la Universidad consiste en mantener y fortalecer estos vínculos

con el fin de apoyar a los futuros profesionales en la consecución de empleo y de realizar procesos de evaluación de la calidad del servicio.

7.1.4.2 Egresados que trabajan por cuenta propia: en este grupo se encuentran aquellos que prestan sus servicios profesionales de manera independiente, es decir que no son empleados de una empresa, pero tampoco son dueños de empresa.

Los que trabajan por cuenta propia han tenido otros empleos antes, pues estas actividades no son el primer empleo. Dichas actividades están directamente relacionadas con la carrera que estudiaron para todos los egresados de este grupo. En cuanto a la relación de los trabajos de los encuestados con su profesión, se puede concluir que la gran mayoría están directamente relacionados, puesto que el 54% que son empleados y el 100% de los que realizan actividades por cuenta propia ejercen directamente la profesión, teniendo en cuenta que el 15% de los que son empleados tienen empleos indirectamente relacionados con su formación que indica que de alguna manera también ejercen su profesión. De manera que se puede inferir que existe oferta laboral para los profesionales en Ciencias del Deporte y la Recreación.

El 100% de los egresados que trabajan de manera independiente realizan sus actividades mediante la modalidad de prestación de servicios. Existen otras formas de trabajo para trabajadores independientes como el trabajo por obra, por piezas o por comisión, pero estos son característicos de otro tipo de oficios o profesiones. La principal actividad económica de los egresados independientes son los servicios sociales y de salud y los servicios comunitarios y personales, y los prestan tanto a la empresa privada como pública. De nuevo se presenta la tendencia de las actividades de los egresados hacia el contexto social y comunitario y la presencia en la empresa pública, así como se observó en los que son empleados. Así que se confirma la presunción de que es el sector público y los servicios gubernamentales, sociales y comunitarios donde se presenta la mayoría de la oferta laboral para el profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación.

7.1.4.3 Interés de los egresados por crear empresa: un elemento relevante es que ningún egresado es dueño o socio de empresa, y la mayoría de estos representada en un 53% no tiene interés en crear empresa. Además cuando se preguntó por los planes a largo plazo, se observó que la creación de empresa no es interés principal de los mismos.

Un aspecto clave para que no se interesen en crear empresa es la falta de recursos financieros, ya que el 71% de los egresados consideran que esta es la principal dificultad para crear empresa, mientras que el resto no confían en que la idea de negocio sea exitosa o tienen miedo de asumir riesgos, lo cual confirma la tendencia de que en Colombia los trabajadores prefieren ser empleados que correr el riesgo de crear empresa. Hay que resaltar que ninguno consideró no tener la formación necesaria para crear empresa. Por lo tanto, la falta de interés en el tema no es culpa de la universidad o el programa académico, ya que esta no se da por falta de conocimiento o capacitación en el tema, sino por falta de recursos económicos o de garantías.

7.1.4.4 Aspectos generales de las actividades laborales de los egresados: las actividades complementarias realizadas durante los estudios de pregrado que más le aportaron ventajas a los egresados al momento de emplearse fueron la realización de prácticas empresariales, la realización de actividades deportivas y la realización de proyectos al interior de la Universidad. El estudio de un segundo idioma no aporta ventajas comparativas a pesar de la importancia que tiene el dominio del idioma inglés en el campo laboral y de la formación. Es importante resaltar que la realización de prácticas empresariales es la actividad que más ventajas aporta, ya que por lo general estas actividades se realizan durante los últimos semestres del plan de estudios de los programas, lo cual facilita el proceso de inserción laboral de los egresados en el momento de graduarse. Por lo tanto, es importante que el programa realice buenos procesos de gestión de prácticas empresariales para abrir nuevos espacios que faciliten la vinculación laboral de los recién graduados.

Un segundo aspecto importante en la descripción de la situación laboral del egresado es la correspondencia entre la situación laboral actual con las expectativas que tenían cuando empezaron sus estudios. Al respecto, el 47% de los egresados coinciden en que su situación laboral es mejor de lo que esperaban, a este grupo le sigue el 33% que piensa que es igual a lo que esperaban, y el 20% restante considera que les ha ido peor de lo que esperaban. Cuando una expectativa se cumple o se supera, se entiende que el resultado es satisfactorio, ósea que se da cumplimiento a los requerimientos o necesidades que se tienen. Lo anterior se evidencia cuando el 87% afirman estar satisfechos con el trabajo actual. Es preciso recordar que el trabajo es un medio para conseguir los recursos necesarios para sobrevivir, pero también es un espacio de crecimiento personal y autorrealización. De manera que un trabajo satisface las necesidades de los egresados, cuando le permite además de satisfacer sus necesidades básicas, desarrollarse y crecer como persona. Esto se puede notar cuando el 93% de los encuestados considera que su trabajo actual contribuye a su crecimiento personal.

Además, la mayoría considera que los conocimientos y habilidades aprendidas en su carrera han sido útiles y muy útiles, tanto en el trabajo como en otros aspectos de la vida. Solo un 13% piensa que estos han sido poco útiles en la vida laboral. Lo que incide en que el desempeño laboral y el desarrollo personal sean satisfactorios. De ahí que la formación del programa se pueda calificar como pertinente, ya que es ha sido de utilidad para los egresados, lo que ha permitido llenar y en algunos casos superar las expectativas laborales y contribuir a su crecimiento personal, logrando la satisfacción con su formación y con su trabajo.

Aun así, un grupo de egresados representado por el 40% piensa que debería estar en otro trabajo en donde pueda desarrollar mejor sus competencias profesionales. A pesar de que este grupo es la minoría, puesto que el 60% piensa que no debería estar en otro trabajo, este grupo representa una cantidad importante de egresados. Si bien, el 97% dice que su trabajo contribuye a su crecimiento personal, esto no quiere decir que hayan

alcanzado su autorrealización. Es decir que aunque sus trabajos les han permitido crecer, aun sus deseos y necesidades de desarrollo laboral y personal y su plan de vida no se han cumplido y esperan crecer más, razón por la cual pueden querer estar en otros trabajos que les permita desarrollar mejor sus competencias profesionales. Por otra parte no se puede olvidar que algunos egresados han realizado estudios de posgrado como especialización y maestría, lo que influye en que sus aspiraciones laborales sean más exigentes que las de aquellos que no tienen formación posgraduada.

Respecto al nivel de estudios requerido por los trabajos desempeñados por los egresados, el 60% dice que su trabajo requiere estudios universitarios, el 27% dice que maestría y el 13% especialización. Estos porcentajes coinciden con los que no han realizado estudios de posgrado, quienes han realizado maestría y especialización respectivamente. Siendo así, se podría pensar que quienes piensan que sus trabajos requieren formación en maestría y en especialización son quienes tienen este nivel de formación y sus trabajos corresponden a esta. Cabe resaltar que ninguno consideró que su trabajo requiriera un nivel de formación inferior al universitario como la formación básica, bachiller, técnico o tecnológico. Esto es positivo ya que ningún egresado está en condiciones de subempleo o en trabajos que no correspondan a su formación, a menos que algunos profesionales con estudios de posgrado tengan trabajos que solo requieran formación universitaria de pregrado, ya que a medida que los profesionales realizan estudios de posgrado, estos esperan encontrar trabajos que requieran un nivel de estudios acorde con su formación.

Luego de preguntar si consideran que deberían estar en otro trabajo más acorde con sus competencias, se preguntó sobre la satisfacción con el salario, para lo cual el 87% considera que debería estar ganando mejores ingresos teniendo en cuenta sus competencias y solo el 13% dice estar satisfecho con el salario. Se observa una gran diferencia a favor de quienes están insatisfechos con su salario. El hecho de ganar menos de lo que vale el trabajo realizado es uno de los criterios para considerar un empleo como subempleo. Pero por otro lado puede darse el caso de que las aspiraciones salariales de los egresados sean poco realistas y sobrepasen la realidad del mercado laboral. Ambas situaciones generan insatisfacción entre los egresados, no obstante, es preferible que la causa de esta insatisfacción sea las aspiraciones salariales muy elevadas de los egresados y no la depreciación del trabajo. En ambos casos, la Universidad y el programa no tienen ninguna injerencia, ya que la fijación del salario es cuestión de los empleadores. Lo que sí puede hacer la institución, es conocer la tendencia de los salarios para la profesión y orientar a los egresados en el tema para no generar expectativas salidas de la realidad.

Para terminar y a fin de evaluar el impacto y/o desempeño laboral de los egresados, se averiguó si los egresados han recibido distinciones o reconocimientos significativos en su desempeño laboral, encontrando que el 67% ha recibido por lo menos una vez alguna distinción. El principal reconocimiento que han obtenido son las condecoraciones o menciones, seguido de los premios y becas para capacitación. Las distinciones son el

reconocimiento al buen desempeño, el cual depende en gran medida de una formación pertinente. Así que el reconocimiento al desempeño de los egresados es indirectamente un reconocimiento a la calidad de la formación de este y por ende del programa y la institución que lo formó.

7.1.5 Nivel de identidad con la universidad La relación del egresado con la Universidad no se da solo durante el periodo de formación. Ésta también se da después de que los estudios son culminados. En el momento en que él profesional recibe el título, se convierte en representante de la institución que lo formó, pues es el puente entre la Universidad y la sociedad. La calidad de la formación ofrecida por la institución es medida por el desempeño de sus egresados, lo cual los hace responsables de dejar en alto el nombre del programa de la institución que egresan.

Las universidades tienen una misión en la cual se establecen sus objetivos. Los egresados son en parte, responsables de que la misión se cumpla, pues es por medio de ellos que la Universidad genera el impacto esperado en la sociedad. Así que es importante para las instituciones que sus estudiantes conozcan y compartan la misión institucional. Según Eliza González⁹⁶ en su trabajo sobre el compromiso del graduado con la Universidad, desde el momento que un estudiante se incorpora a una Universidad para obtener una formación profesional se convierte en parte de ella y se origina el sentimiento de pertenencia. Cada estudiante es parte integrante de la Universidad y dicha unión no termina cuando reciben el título. Así como el apellido indica pertenencia a una familia, el ser graduado indica pertenencia a la Universidad de la cual se egresa. De esta manera todos juntos, autoridades, docentes, estudiantes y graduados forman una gran comunidad. Se puede estar cerca o lejos de ella, pero no se puede negar dicha pertenencia.

Mantener el sentimiento de pertenencia después de egresar depende en gran medida del grado de satisfacción con la formación y los servicios ofrecidos por la institución. En los resultados encontrados en la presente investigación, se encontró que el sentido de pertenencia de los egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira con el programa y la institución es bueno en su mayoría, pues el 67% lo calificó como alto, y el 33% como medio. Siendo así, se puede pensar que los egresados se sienten satisfechos con los servicios recibidos y por ende agradecidos.

El alto sentido de pertenencia con el programa y la institución influye en que estos conserven los deseos de querer estudiar en la institución y en que evalúen sus posibilidades laborales como egresados de esta en buenos términos. Al respecto, la mayoría de ellos opinan que la condición de egresados de la institución y el programa donde realizaron sus estudios es un es positivo para conseguir trabajo, ya que el 47% evalúa las posibilidades laborales como buenas, el 33% como moderadas y solo el 20%

⁹⁶ GONZALEZ, Elisa. Op. Cit., p. 2-3.

como pocas. O sea que el hecho de haber egresado de la institución donde se formaron les ha abierto puertas en el mundo laboral a la mayoría. A pesar de lo anterior, existe un porcentaje para el que su condición de egresados de la institución no ha sido un respaldo a la hora de conseguir empleo.

El alto sentido de pertenencia incide en que los encuestados quieran volver a utilizar los servicios de la institución. En la presente investigación, el 100% volverían a estudiar en la institución si tuvieran la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado. La principal razón para volver a hacerlo es la calidad de la formación con un 47% de los egresados. La segunda razón por la que estudiarían de nuevo en la institución es el reconocimiento de la institución con un 33%. La calidad de los profesores y la posibilidad de conseguir empleo rápidamente son las razones menos importantes para los egresados. Si bien el 20% de los egresados consideran que ser egresados de la institución donde estudiaron no les genera posibilidades laborales, existen otras razones importantes por las cuales estudiarían de nuevo en la institución, una de ellas y la principal es la calidad de la formación. Lo cual indica que el reconocimiento de la institución no tan importante como la formación, que es la que le permite al profesional desempeñarse con suficiencia en el mundo del trabajo.

Además de preguntar si volverían a estudiar su pregrado en la institución si tuvieran la oportunidad de hacerlo, también se preguntó a los egresados si en el futuro les gustaría cursar otros estudios en esta institución, a lo que respondieron positivamente, pues el 87% dice que si lo haría y un 7% ya lo está haciendo, el resto respondió que no. Siendo los estudios de posgrado los de principal interés, con la maestría en primer lugar de preferencia, seguida del doctorado y la especialización. Programas de pregrado, seminarios y diplomados no son de gran interés.

El sentido de pertenencia de los Profesionales en Ciencias del Deporte y la Recreación con la Universidad Tecnológica de Pereira llega al punto de que el 100% de ellos recomendaría a un bachiller estudiar este programa en esta institución. Por lo tanto se puede pensar que los servicios prestados por la institución fueron satisfactorios para los egresados y su condición de egresados tanto del programa como de la institución ha sido positiva. Para probar la premisa de que los servicios prestados por la institución respondieron a los requerimientos de los egresados también se evaluó la satisfacción de los egresados con los recursos ofrecidos por la institución.

7.1.6 Satisfacción con los recursos ofrecidos por la institución De acuerdo a los resultados arrojados en las preguntas referentes a la satisfacción con los recursos ofrecidos por la institución, se encuentra que los egresados conocen y comparten la misión de la Universidad. La misión se enfoca en cuatro ejes que son, la Universidad estatal como polo de desarrollo, comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica y organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber. Se le preguntó a los egresados sobre que eje expresa mejor la misión de la UTP. En las opciones dadas, cada una está relacionada con un eje, excepto una que abarca los cuatro,

los egresados expresan que las dos opciones más acertadas con la misión de la UTP son, la que encierra todos los ejes y “la Universidad como Universidad estatal es un polo de desarrollo que transforma”. El porcentaje total de egresados que optaron por estos dos enunciados fue del 66%, para un 33% respectivamente. Donde de los encuestados el 80% expresa tener un compromiso totalmente o en gran medida con la misión de la UTP.

El seguimiento a los egresados busca evaluar la pertinencia de la formación superior de acuerdo a las necesidades del medio a través del seguimiento a la trayectoria y desempeño laboral. Para que los programas académicos sean pertinentes deben responder a las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales. Respecto al tema, el 60% piensa que el programa cumple con estas características, el 20% dice que no y el 20% restante que no sabe. Lo anterior significa que la formación recibida les ha permitido resolver o suplir las necesidades encontradas en los espacios en que se han desempeñado.

7.1.6.1 Satisfacción con procesos académicos Referente al proceso de autoevaluación institucional, el 73% califica su grado de satisfacción como mediano, se resalta que los que están satisfechos en alto grado son tan solo el 27%, sin embargo en ambos casos los egresados están expresando satisfacción. Esto significa que consideran que la autoevaluación está contribuyendo al mejoramiento del programa.

El Ministerio de Educación Nacional⁹⁷ habla de autoevaluación cuando se refiere al proceso que permite recopilar, sistematizar, analizar y valorar la información sobre el desarrollo de las acciones y del resultado de los procesos de la institución. Esto con el fin de establecer un balance de fortalezas y oportunidades que permiten elaborar un plan de mejoramiento institucional. Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que para los egresados el programa en alguna medida ha realizado procesos de recolección de información, diagnóstico y plan de mejoramiento que han sido efectivos.

7.1.6.2 Organización administración y gestión De los encuestados el 66% consideran que la calidad de la difusión del programa a través de los medios de comunicación es pertinente, dividido el porcentaje anterior en casi siempre, algunas veces, con un 33% respectivamente, de donde se puede deducir que los egresados se encuentran satisfechos con la calidad de la difusión del programa, lo cual es muy importante para el mismo en miras de un nivel de posicionamiento y reconocimiento adecuado. Lo mismo pasó cuando se les preguntó acerca de lo oportuno y pertinente de la difusión del programa a través de los medios de comunicación donde también la mayoría optaron por decir que algunas veces y casi siempre, es decir solo una minoría del 7% para cada una de las opciones consideran que la difusión no es pertinente.

⁹⁷ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional. Bogotá: Revolución educativa Colombia aprende. p. 5

7.1.6.3 De la institución A pesar de que los egresados piensan que la autoevaluación institucional es buena igual que la difusión del programa, al preguntarles sobre el grado de compromiso de la institución con la inserción laboral del egresado, un 60% opinan que es bajo, el 27% mediano, el 7% consideran que es alto y el 7% restante que no existe, lo que significa que se debe fortalecer este servicio, pues es fundamental para el estudiante contar con el apoyo de la institución en el proceso de inserción laboral. Ya que el objetivo principal de realizar estudios universitarios es adquirir la formación que permita tener posicionamiento laboral.

Después de terminar los estudios de pregrado, la participación de los egresados en la vida institucional es considerada baja. Al menos así lo expresa el 40% de los encuestados. Sin embargo la diferencia con el 33% que dicen que la participación ha sido de alto impacto no es significativa. Un 20% dice que es de mediano impacto. Así que la calificación del impacto de los egresados en la vida institucional no es muy clara. Teniendo en cuenta a quienes dicen que la participación es de bajo impacto y al 7% que dice que no existe, se deben mejorar los procesos de vinculación de los egresados a la vida institucional.

En cuanto a los servicios ofrecidos por la institución a los egresados, el mejor calificado por los es el de biblioteca, el peor calificado es el servicio de bolsa de empleos en el cual la mayoría no ha participado en tal servicio. Los demás servicios ofrecidos por la institución como eventos académicos, educación continuada, bienestar universitario, son calificados también como bueno por la mayoría de egresados, sin embargo una cantidad considerable no ha participado o los considera como regulares o malos. Es importante ofrecer un buen servicio de bolsa de empleo a los egresados, pues debido a su condición de trabajadores, este puede ser el servicio que mas requieran de la Universidad.

Frente a la imagen de la Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo con la calidad del servicio educativo que ofrece, los egresados manifiestan que es excelente en un 67% y bueno en un 33% y ninguno lo considera regular, ni malo. Deduciendo así que estos consideran que la calidad de servicio educativo de la institución es alta, se puede decir que los conocimientos que adquirieron de la institución fueron los adecuados o pertinentes para enfrentarse al mundo laboral, pues este es un criterio de evaluación de la calidad del servicio educativo que ofrece la institución. Ya que frente al grado en que la formación recibida aportó al desempeño laboral, los encuestados expresan que fue alta en un 73% y mediana en un 27% , lo que representa que el impacto de la formación recibida en el desempeño laboral es alto. Es decir, existe una alta relación entre la formación recibida y las necesidades de los puestos de trabajo.

Al indagar sobre fortalezas y debilidades del programa, los encuestados expresan que la mayor fortaleza es la calidad de formación, seguida de la calidad de los docentes y la mayor debilidad es el poco reconocimiento del programa, seguido de la inadecuada orientación respecto al entorno. A pesar de que el reconocimiento de la institución puede brindar ventajas en el momento de conseguir trabajo, es la calidad de la

formación el factor determinante para competir en el mercado, y esta depende en gran medida de la calidad de los docentes.

7.1.6.4 Personal docente Frente a la satisfacción de los egresados en relación con el personal docente, la mayoría expresan estar satisfechos con las relaciones interpersonales y con la formación académica de estos. Se presenta un grado de insatisfacción con el trabajo de campo y la disponibilidad de tiempo de los docentes. Esto representa que aunque los encuestados manifiestan tener un alto grado de satisfacción frente a la formación académica les gustaría tener más experiencia en la práctica y realizar más actividades de campo. Además de considerar la falta de disponibilidad de tiempo de los profesores para atender las necesidades de los estudiantes.

7.1.6.5 Apoyo a los estudiantes En relación con la satisfacción de los egresados en el apoyo que recibieron como estudiantes durante su formación, la mayoría se mostraron satisfechos en las áreas de asistencia médica, psicológica y espiritual, contrario al servicio de bolsa de empleo y posibilidades de intercambio, donde los egresados manifiestan que en estas dos áreas es donde los estudiantes reciben menos apoyo. El apoyo a seminarios y la gestión de prácticas empresariales se encuentran en un nivel medio de satisfacción. De nuevo se encuentra que la bolsa de empleo es un servicio que no genera impacto entre los egresados. En el caso de la Universidad pública, muchos estudiantes requieren de trabajar para obtener los recursos necesarios para su manutención y llevar a cabo sus estudios, así que la bolsa de empleo para estudiantes debe ser más efectivo, esto con el fin de evitar la deserción estudiantil.

7.1.6.6 Gestión administrativa el nivel de satisfacción con los servicios administrativos de la Universidad es bueno, pues la mayoría de egresados se muestran satisfechos frente a la agilidad de trámites y la atención del personal. Esto es importante ya que la satisfacción con los servicios genera sentido de pertenencia y gusto por utilizar los servicios de la institución nuevamente.

7.1.6.7 Recursos físicos Un factor fundamental para recibir una buena formación son los recursos físicos y logísticos ofrecidos por la institución. Los de más satisfacción entre los egresados son la biblioteca y los espacios para actividades artísticas, culturales y deportivas. Los recursos físicos con los que manifestaron estar insatisfechos fueron, los espacios para estudiar, aulas de informática y laboratorios. Se encuentra que los espacios relacionados con el uso de herramientas informáticas y especializadas son los calificados de manera negativa. Es importante resaltar que la calidad de los espacios para la práctica deportiva son fundamentales en la formación de los estudiantes de Ciencias del Deporte y la Recreación. De ahí que es muy importante la satisfacción de los egresados de este programa con estos espacios.

La base de datos de los egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de quinto a sexto año de egreso (2004 / 2005) , fue suministrada por la oficina de extensión de dicho programa. Algunos datos no coincidían con la información real o actual de los egresados, motivo por el cual fue necesario realizar un trabajo previo de actualización, obteniendo así la totalidad de la información necesaria.

Se contó con la colaboración de la mayoría de los egresados, quienes respondieron la encuesta vía correo electrónico o en medio físico. El proceso de recolección de datos fue complejo debido a que la disposición de algunos de ellos para diligenciar la encuesta no fue la mejor. A pesar de esto el resultado del proceso de recolección de datos fue positivo pues se obtuvieron los datos necesarios, teniendo en cuenta que el diligenciamiento era totalmente voluntario.

Dentro de las limitaciones de esta investigación se encuentra el hecho de que está vinculada directamente al Observatorio de Seguimiento y Vinculación al Egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira, el cual tiene como una de sus exigencias utilizar el instrumento elaborado por el Ministerio de Educación Nacional, el cual es extenso, por lo que se prolongó el tiempo en la recolección de datos ya que los encuestados manifestaron inconformidad con el instrumento.

Se presentaron limitaciones con algunos de los egresados que por cuestiones laborales y personales, algunos se han desvinculado de la Universidad y otros han viajado lo que impidió su pronta ubicación.

Un pequeño grupo de egresados no respondió la encuesta, razón por la que se dilató el proceso ya que fue necesario solicitarles citas para diligenciar el instrumento personalmente.

De la población de diecisiete egresados , fue imposible ubicar a dos egresados ya que no respondieron a llamadas telefónicas ni correos electrónicos. Se resalta que estos no representan una cantidad que impida realizar la investigación de manera efectiva.

8 CONCLUSIONES

- El nivel de satisfacción de los egresados con relación a la formación en competencias generales y laborales generales es alto según los resultados de las encuestas.
- El principal plan de los egresados en el largo plazo es realizar educación posgraduada tanto en Colombia como por fuera del país, siendo la maestría el nivel de mayor interés entre los egresados. En cuanto a programas de formación continuada los diplomados y seminarios son los de mayor interés.
- En la actualidad todos los egresados se encuentran activos laboralmente siendo la empresa pública la principal empleadora. La creación de empresa no ha sido de gran interés para los egresados prefiriendo ser empleados. Las actividades laborales de los egresados están estrechamente relacionadas con la carrera y su situación laboral ha cumplido las expectativas que tenían cuando ingresaron a la carrera, razón por la cual la mayoría se encuentran satisfechos con sus empleos, pues consideran que la formación del Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación es pertinente con las necesidades que han encontrado en el mercado laboral, lo cual les ha permitido desempeñarse con suficiencia en el campo laboral, el cual se caracteriza por estar relacionado con el contexto social, educativo, comunitario y/o gubernamental, al encontrar que la mayoría de egresados trabajan en el sector público y desarrollan actividades en beneficio del contexto social y de la educación.
- El sentido de pertenencia de los egresados con el programa e institución es alto a pesar que califican su participación en la vida institucional como de bajo impacto y consideran que el compromiso de la institución con la inserción laboral del egresado es bajo. Para los egresados el mejor servicio que les presta la Universidad es el de la biblioteca, mientras que el de la bolsa de empleo no satisface las necesidades de los egresados, según los resultados de la encuesta de seguimiento al egresado. En recursos físicos, los espacios para la práctica deportiva y artística son los mejores, mientras que las aulas de clase no son tan buenas. Según los resultados de la encuesta la principal debilidad del programa es la falta de reconocimiento del mismo y la mayor fortaleza es la calidad de la formación. En cuanto a la satisfacción con el personal docente, la formación y las relaciones interpersonales son fortalezas mientras que la disponibilidad de tiempo y el trabajo de campo o pruebas experimentales no generaron satisfacción. Se encontró que las prácticas desarrolladas durante la carrera aportan ventajas a los egresados en el momento de emplearse.

9 RECOMENDACIONES

- Gestionar capacitaciones con el fin de mejorar la formación en competencias que tengan que ver con el uso de herramientas tecnológicas.
- Diseñar un portafolio de servicios y asesoría en educación posgraduada para profesionales en Ciencias del Deporte y al Recreación y afines que incluya los diferentes niveles de posgrado. En el proceso de planeación del portafolio tener en cuenta la capacidad semestral de pago de los egresados. Además incluir programas de formación continuada en modalidad virtual y tener en cuenta que diplomados y seminarios son los de mayor demanda.
- Gestionar vínculos con las entidades del orden público que puedan necesitar los servicios de los egresados pues son los que más aportan empleos a estos. Propiciar momentos de encuentro con los empleadores de los egresados para realizar procesos de evaluación de la formación y oferta de servicios.
- Dentro de las acciones de mejoramiento de servicios a estudiantes y egresados y fortalecimiento del nivel de identidad con el Programa y la Universidad se debe fortalecer la bolsa de empleo, tanto para estudiantes como para egresados, aprovechar la base de datos para mantener informados a los egresados de las actividades y asuntos del programa y así mantenerlos vinculados a la vida institucional y poderlos incluir en los procesos de planeación del programa, así se pueden diseñar y ejecutar estrategias de apoyo para la inserción laboral de los egresados. Además se deben crear estrategias más efectivas de difusión del programa tales como publicidad en diferentes medios de comunicación, visitas de promoción a instituciones educativas, folletos promocionales; etc. En cuanto al servicio de los docentes se recomienda realizar un proceso de control sobre la disponibilidad de tiempo de los docentes para atención a los estudiantes y promover la realización de trabajos de campo y pruebas experimentales por parte de los docentes y por ultimo gestionar más y mejores posibilidades de intercambio para los estudiantes y crear un plan de apoyo para investigaciones de estudiantes.
- Dentro de las actividades en las que se puede vincular a los egresados a la vida institucional se deben tener en cuenta los procesos de investigación, conversatorios, actividades deportivas y recreativas, educación continuada. Además se puede aprovechar la experiencia de los egresados para sugerirles asesoría en los procesos de mejoramiento del programa y prestar a los estudiantes por medio de los egresados el servicio de asesoría y apoyo en el proceso de inserción laboral.

10 BIBLIOGRAFÍA

AMADOR, Fernando. Análisis de la formación universitaria en las ciencias del deporte: su adecuación a los perfiles profesionales. [Artículo de internet]. III Curso nacional sobre cambios y retos en la actividad deportiva COPLEF, 2006. p. 1. Disponible en: www.delrioabogados.com. [Consulta: 16 de marzo del 2008]

ARGOTE, Luz Ángela. Et, Al. Los egresados y su desempeño en el medio: un desafío de las instituciones formadoras del recurso humano. [Artículo de internet]. Revista Colombia medica. Vol. 32, No. 4. 2001. p. 169. Disponible en: www.bioline.org.br. [Consulta: 14 de abril del 2008]

BONANNO, Lierka. El sentido de pertenencia universitaria es indispensable en el futuro profesional. [Artículo de internet] Universidad de Carabobo, 2010. p.1. Disponible en: www.uc.edu.ve [Consulta: 2 de noviembre de 2004]

CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Acuerdo No.25 (4 de julio de 2007). [Artículo de Internet] Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira, 2007, p. 1-2. Disponible en: www.utp.edu.co.

CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Acuerdo No. 49 (23 de septiembre de 2009). [Artículo de Internet] Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira 2009.p.1- 3 Disponible en: www.utp.edu.co.

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. México D.F: McGrawHill, 2006, p. 21,40, 97,123, 283-284,258.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA. Indicadores Mercado de Trabajo. [Artículo de internet] Universidad de la República en Uruguay. p. 11,18-20,22. Disponible en: www.decon.edu.uy. [Consulta: 18 de junio de 2010]

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Glosario. [Artículo de internet] Observatorio laboral. Disponible en: www.graduadoscolombia.edu.co [Consulta: 23 de septiembre de 2010]

DEVAL, Vicent et al. Estudio del mercado laboral y de las competencias profesionales del titulado. [Artículo de internet]P.1-82. Disponible en: www.unex.es.

DIERRECCIÓN DE REGULACIÓN, PLANEACIÓN, ESTANDARIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN DIRPEN. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas: revisión 3.1 adaptada para Colombia [Artículo de internet] Departamento Nacional de Estadística (DANE). p. 44. Disponible en: www.dane.gov.co. [Consulta: 18 de octubre de 2010]

DIERECCIÓN DE REGULACIÓN, PLANEACIÓN, ESTANDARIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN DIRPEN. Glosario de Términos, Nomenclaturas y Clasificaciones NYC. [Artículo de internet] Departamento Nacional de Estadística (DANE). p. 2. Disponible en: www.dane.gov.co. [Consulta: 24 de septiembre de 2010]

ESPINOSA NAVA, Mireya. La calidad y la pertinencia social en las instituciones de educación superior. [Artículo de internet] Universidad Autónoma del Estado de México- Congreso retos y expectativas de la Universidad. 2008. p. 1-4. Disponible en: www.congresoretosyexpectativas.udg.

FERNANDEZ, Máximo. Psicología del trabajo. Sexta edición. Zaragoza: Distresa S.A, 1982. p. 70.

FRIEDMAN, Georges y NAVILLE, Pierre. Tratado de sociología del trabajo I. Ed. 1. México: Fondo de cultura económica, 1963. p. 16-17,117-118 y 122-123.

GALLEGO, Ricardo. ¿Cuáles son las razones para aprender inglés? [Artículo de internet] Interamerican of Lenguajes, 2008. Disponible en: www.actiweb.es [Consulta: 30 de octubre de 2010]

GOMEZ, Liyis, MARTINEZ, Joselín y ARZUZA B. María. Política Pública y Creación de Empresas en Colombia. En: Pensamiento y Gestión. No. 21, (2006); p. 3-22.

GONZÁLEZ, Elisa. Graduados, pertenencia y espíritu de la Universidad. [Artículo de internet] Pontificia Universidad Católica de Argentina, 2003. P.2-3. Disponible en: www.enduc.org.ar [Consulta: 2 de noviembre de 2004]

GONZÁLEZ, Viviana y GONZÁLEZ, Rosa M. Competencias Genéricas y Formación Profesional: Un Análisis Desde La Docencia Universitaria. En: Revista Iberoamericana de Educación. No. 47 (2008); p. 187-188 y 193.

IBARRA ALMADA, Agustín. Nuevas exigencias del mercado laboral: De oferta a demanda. En: Perfiles liberales: Revista latinoamericana para la libertad. Vol. 51. p, 50

ILEX. Cursos de extensión. [Artículo de internet] Universidad Tecnológica de Pereira, 2010. Disponible en: www.utp.edu.co [Consulta: 1 de noviembre de 2010]

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Antecedentes y marco legal. [Artículo de internet]. 2008. p. 2. Disponible en: www.icfes.gov.co.

MESA SECTORIAL DEL DEPORTE, RECREACIÓN Y EDUCACIÓN FÍSICA. Caracterización Ocupacional del Deporte, Recreación y Educación Física. Bogotá, 2006: Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, 2006. p. 12, y 87-88

MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO. Desarrollo empresarial: emprendimiento (definiciones). [Artículo de internet] Ministerio de comercio, industria y comercio. Disponible en: www.mincomercio.gov.co [Consulta: 29 de septiembre de 2010]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1767. [Artículo de Internet] Ministerio de Educación Nacional, 2006. p.1-2. Disponible en: www.mineducacion.gov.co [Consulta: 4 de marzo de 2009]

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Educación Superior, boletín informativo No. 5: Competencias y evaluación-Bogotá: Revolución Educativa, 2005. p. 4 y16

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional. Bogotá: Revolución educativa Colombia aprende. p. 5

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Los posgrados en Colombia son pocos, costosos y tienen problemas de calidad. [Artículo de internet] Centro Virtual de Noticias. Disponible en: www.mineducacion.gov.co [Consulta: 30 de octubre de 2010]

MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA PROTECCION SOCIAL. Código sustantivo del trabajo. Bogotá: Editorial Unión Ltda., 2008. p.17, 20-21, 28, 61, 82, 85 y 118-119

MIRAFLÓREZ GÓMEZ, Emilio et al. Perspectivas de futuro en la actividad física y la salud. [Artículo de internet]. Educación y futuro digital. 2006. p. 1. Disponible en: www.cesdonbosco.com. Consulta: 16 de marzo del 2008.

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Glosario. [Artículo de internet] Ministerio de Educación Nacional, 2010. Disponible en: www.graduadoscolombia.edu.co [Consulta: 2 de agosto de 2010]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas- Montevideo: Cinterfor, 1997. p. 1-2.

OSORIO, Rubén Darío. Algunos Aspectos sobre el Mercado Laboral: Una aproximación teórica y empírica. En: Revista Universidad EAFIT. No. 106 (abril, 1997); p. 98-99

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Constitución Política de Colombia. Bogotá: IMPREANDES S.A. 1991. p. 27-28.

PROEXPORT. El régimen laboral de Colombia es uno de los más flexibles de Latinoamérica. [Artículo de internet] Proexport, 2010. Disponible en: www.inviertaencolombia.com [Consulta: 30 de noviembre 2010]

RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLUMBUS. Manual de Instrumentos y Recomendaciones Sobre El Seguimiento de Egresados. [Artículo de Internet] Red GRADUA2/Asociación Columbus, 2006.p. 6, 14,17-18 y 25-27 Disponible en: www.gradua2.org [Consulta: 23 de febrero de 2009]

REPÚBLICA DE COLOMBIA GOBIERNO NACIONAL. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992. [Artículo de Internet] Ministerio de Educación Nacional. p. 1-2,7-9, 12-13 y 26. Disponible en: www.mineducacion.gov.co [Consulta: 24 de julio de 2010]

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Lineamientos Para la Acreditación de Programas. [Artículo de Internet] Ministerio de Educación Nacional. p. 51. Disponible en: www.cna.gov.co [Consulta: 8 de agosto de 2010]

SÁNCHEZ GARCÍA, Ana. Los profesionales de ciencias de la salud en el mercado laboral. [Artículo de internet]. Investigación en salud. 2002. p. 2-3. Disponible en: www.uaemex.mex. Consulta: 16 de marzo del 2008.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. [Artículo de internet] observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, 1997. Disponible en: www.observatorio.sena.edu.co

SILICEO AGUILAR, Alfonso y CASARES ARRANGOYS, David. Planeación de vida y carrera: Un enfoque teórico vivencial. México D.F: Limusa, 1982. p. 16-17, 23, 29 y 47

TOBÓN TOBÓN, Sergio. Competencias en la Educación Superior: Políticas hacia la calidad. Primera edición. Bogotá: Ecoe, 2006 p. 33-36

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Ciencias del Deporte y la Recreación: Perfil ocupacional y profesional [Artículo de internet] Universidad Tecnológica de Pereira, 2010. Disponible en: www.utp.edu.co [Consulta: 15 de julio de 2010]

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA. Información institucional: Reseña histórica y visión institucional. [Artículo de internet] Universidad Tecnológica de Pereira, 2010. Disponible en: www.utp.edu.co [Consulta: 15 de julio de 2010]

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Plan de Desarrollo “La Universidad que tienes en mente” 2007-2019. [Artículo de Internet] Oficina de Planeación Universidad Tecnológica de Pereira. 2007. P. 14, 32-33. Disponible en: www.utp.edu.co.

VELÁZQUEZ MASTRETTA, Gustavo. Psicología del trabajo en la organización. Edición 1. México: Limusa, 2006. p, 37-39

VICTORINO, Liberio y MEDINA, María G. Educación Basada en Competencias y el Proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica y su impacto en México. En: Revista Electrónica Ide@s Concyteg del Consejo de Ciencia y tecnología del Estado de Guanajuato. Vol. 3, No. 39 (septiembre, 2008); p. 98 y 112

ZAPATA Z., Donna. Contextualización de la educación virtual en Colombia. [Artículo de internet] Universidad de Antioquia, p. 1-2. Disponible en: www.docencia.udea.edu.co [Consulta: 30 de octubre de 2010]