

**SEGUIMIENTO AL EGRESADO GRADUADO DEL PROGRAMA CIENCIAS
DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE
PEREIRA
2005 - 2007**

**MARÍA ANGÉLICA RAMÍREZ ACOSTA
PAULA ANDREA OCAMPO NOREÑA
RAQUEL ELENA OSORIO GARCÍA**

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

**SEGUIMIENTO AL EGRESADO GRADUADO DEL PROGRAMA CIENCIAS
DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE
PEREIRA
2005 - 2007**

**MARÍA ANGÉLICA RAMÍREZ ACOSTA
PAULA ANDREA OCAMPO NOREÑA
RAQUEL ELENA OSORIO GARCÍA**

INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA

**CO – INVESTIGADORA Y DIRECTORA
Ángela Jazmín Gómez Hincapié
Profesional en Ciencias del Deporte y la Recreación
Especialista en Dirección y Gestión Deportiva
Magister en Gerencia del talento humano**

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

NOTA DE ACEPTACIÓN:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias.

A los docentes Ángela Jasmín, Claudia Cardona y Roberto Millán por su constante acompañamiento, apoyo y asesoría.

A los egresados que hicieron parte de este trabajo de investigación.

CONTENIDO

RESUMEN	17
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	19
2. JUSTIFICACIÓN.....	21
2.1 APORTES.....	21
2.2 PRODUCTOS E IMPACTOS ESPERADOS.....	21
2.2.1 De generación de conocimiento o desarrollo tecnológico:.....	21
2.2.2 De fortalecimiento de la capacidad científica nacional:.....	22
2.2.3 De apropiación social del conocimiento:.....	22
2.2.4 Impactos esperados:.....	22
3. OBJETIVOS	25
3.1 OBJETIVO GENERAL	25
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
4. MARCO REFERENCIAL.....	27
4.1 MARCO CONTEXTUAL.....	27
4.1.1 Constitución Política de Colombia	27
4.1.2 Ley 115 de 1994 “Ley General de Educación”.....	29
4.1.3 Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior.....	29
4.1.4 Ley 1188 de 2005, por la cual se regula el registro calificado de programas de Educación Superior y se dictan otras disposiciones	30
4.1.5 Código sustantivo del trabajo.....	31
4.1.6 Universidad Tecnológica de Pereira.	34
4.1.7 Acuerdo 49 de 2002. Por medio del cual se adopta la política institucional de egresados	36
4.1.8 Acuerdo 25 de 2007. Por medio del cual se crea un comité y se dictan otras disposiciones	39
4.1.9 Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado	40
4.1.10 Asociación de Egresados Universidad Tecnológica de Pereira, ASEUTP.	40
4.2 MARCO TEÓRICO	41
4.2.1 Seguimiento a egresados	42
4.2.2 Situación Laboral	45

4.2.3 Competencias.....	54
4.2.4 Plan de vida	56
4.2.5 Identidad y satisfacción.....	58
4.3 ESTADO CIENTÍFICO ACTUAL.....	62
4.3.1 Evaluación de impacto de los (as) egresados (as) del programa de licenciatura en pedagogía infantil	62
4.3.2 Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados	63
4.3.3 Estudios sobre egresados: la experiencia de la Universidad EAFIT. 63	
4.3.4 Estudios de egresados de las licenciaturas en enseñanza del inglés: la experiencia de una universidad mexicana.	64
5. METODOLOGÍA.....	65
5.1 DISEÑO	65
5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	65
5.3 VARIABLES Y CATEGORÍAS	65
5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	71
5.5 EVALUACIÓN ÉTICA	72
6. RESULTADOS	73
7. DISCUSIÓN	107
8. CONCLUSIONES.....	113
9. RECOMENDACIONES	117
10. BIBLIOGRAFÍA.....	119
ANEXOS	123
Instrumento de Aplicación.....	123

LISTADO DE CUADROS Y FIGURAS

Cuadro 1. Variables y dimensiones de análisis.

Cuadro 2. Egresado propietario de empresa.

Figura 1. Porcentaje de satisfacción de los egresados con relación a la formación recibida en Competencias

Figura 2. Porcentaje de niveles de enriquecimiento del programa del que egresó, a partir de la interacción con comunidades académicas

Figura 3. Porcentaje de egresados que han estudiado un segundo idioma.

Figura 4. Porcentaje de nivel de dominio del inglés como segundo idioma en las cuatro competencias de lenguaje básicas

Figura 5. Porcentaje de egresados que piensan realizar alguna actividad a largo plazo

Figura 6. Porcentaje de egresados que han participado en actividades de formación después de su primer grado de educación superior

Figura 7. Porcentaje de egresados que participarían en programas de educación continuada en modalidad virtual

Figura 8. Porcentaje de egresados interesados en participar en actividades de educación continuada como diplomados, cursos, talleres, congresos y foros

Figura 9. Porcentaje de egresados interesados en participar en actividades de educación continuada en alguno de los siguientes niveles

Figura 10. Porcentaje de egresados que pertenecen y se encuentran activos en algún grupo o asociación

Figura 11. Porcentaje de egresados que han realizado proyectos en beneficio del contexto social

Figura 12. Porcentaje de egresados que están o no interesados en realizar un postgrado

Figura 13. Porcentaje de egresados interesados en realizar un postgrado en un nivel específico

Figura 14. Porcentaje de egresados que pagarían un determinado valor por la matrícula semestral en su programa de postgrado

Figura 15. Porcentaje de egresados que utilizarían determinada fuente o fuentes de financiamiento para su matrícula de postgrado

Figura 16. Porcentaje de egresados aspirantes a título de postgrado

Figura 17. Porcentaje de egresados que son aspirantes a títulos de postgrado en determinado nivel

Figura 18. Porcentaje de egresados que escogieron su postgrado por determinado factor

Figura 19. Porcentaje de egresados que se enteraron del postgrado que están estudiando a través de algún medio

Figura 20. Porcentaje de egresados que recibieron alguna beca o subsidio para sus estudios de postgrado

Figura 21. Porcentaje de egresados estudiantes de postgrado que han realizado proyectos de investigación

Figura 22. Porcentaje de egresados estudiantes de postgrado que han realizado proyectos en un área específica y con determinada participación

Figura 23. Porcentaje de egresados estudiantes de postgrado que han tenido como parte de su trabajo de postgrado aportes en algún aspecto

Figura 24. Porcentaje de actividades en la que los egresados ocupan la mayor parte del tiempo

Figura 25. Porcentaje de egresados que ocupan su tiempo estudiando o en oficios del hogar y que realizan otra actividad remunerada

Figura 26. Porcentaje de egresados que se encuentran laborando de alguna manera específica

Figura 27. Porcentaje de egresados que son o no empleados por primera vez y medios que le permitieron conseguir el empleo actual

Figura 28. Porcentaje de egresados que son empleados y tienen determinado tipo de vinculación con la institución donde laboran

Figura 29. Porcentaje de egresados que son empleados y tienen o no prestaciones sociales en la institución donde laboran

Figura 30. Porcentaje de ocupación actual de los egresados que son empleados

Figura 31. Porcentaje de tipo de actividad Económica de los egresados que son empleados

Figura 32. Porcentaje de egresados que laboran en empresas con determinado ámbito.

Figura 33. Porcentaje de egresados que tienen empleos relacionados o no con la carrera que estudiaron

Figura 34. Porcentaje de egresados que laboran en empresas que tienen vínculos con la institución donde realizaron el pregrado

Figura 35. Porcentaje de relación entre las actividades que realizan por cuenta propia los egresados que trabajan de manera independiente y la carrera que estudiaron

Figura 36. Porcentaje de egresados que realizan actividades por cuenta propia en determinada forma de trabajo

Figura 37. Porcentaje de egresados que realizan labores por cuenta propia en determinada actividad económica

Figura 38. Porcentaje del tipo de empresa o institución donde realiza actividades por cuenta propia

Figura 39. Porcentaje de egresados que tienen empleo, interesados en crear empresa

Figura 40. Porcentaje de egresados interesados en crear empresa que encuentran dificultad en algún aspecto

Figura 41. Porcentaje de actividades complementarias realizadas durante el pregrado y que aportaron ventajas en su empleo

Figura 42. Porcentaje de coincidencia de las expectativas laborales que tenía el egresado antes de graduarse, con la situación actual

Figura 43. Porcentaje de utilidad de los conocimientos adquiridos durante el pregrado en el trabajo y la vida personal

Figura 44. Porcentaje de satisfacción con el trabajo actual

Figura 45. Porcentaje de egresados empleados o con empresa que desean trabajar horas adicionales

Figura 46. Porcentaje de egresados que creen que deben tener mejores ingresos y mejor trabajo con relación a sus competencias

Figura 47. Porcentaje de nivel de estudios que piensa que requiere realmente el trabajo que desarrolla actualmente

Figura 48. Porcentaje de egresados que han recibido alguna distinción o reconocimiento por su desempeño laboral

Figura 49. Porcentaje de egresados que están buscando empleo y consideración de la facilidad que creen que tendrán para acceder a este

Figura 50. Principal dificultad a la hora de conseguir el empleo que buscan y canal de búsqueda que consideran más efectivo

Figura 51. Relación y porcentaje del sentido de pertenencia con la institución y la calidad educativa de la misma

Figura 52. Porcentaje de las Posibilidades laborales como egresado del Programa y aporte de la formación recibida al desempeño laboral

Figura 53. Porcentaje de egresados que estudiarían o no nuevamente en la institución debido a algún factor específico

Figura 54. Porcentaje de egresados que realizarían estudios adicionales en la institución

Figura 55. Porcentaje de egresados que realizarían estudios adicionales y específicamente en algún nivel

Figura 56. Porcentaje de egresados que recomendarían o no el programa Ciencias del Deporte y la Recreación a un bachiller

Figura 57. Porcentaje de egresados que consideran la misión de la UTP como alguno de los siguientes enunciados

Figura 58. Porcentaje de egresados que comparten la misión de la Universidad Tecnológica de Pereira

Figura 59. Porcentaje de egresados que consideran que el programa cumplió con las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales

Figura 60. Porcentaje de egresados que consideran que los procesos de autoevaluación del programa han ayudado a mejorar la calidad académica en algún grado

Figura 61. Porcentaje de egresados que piensan que la difusión y promoción del programa a través de medios de comunicación ha sido pertinente, oportuna y de calidad

Figura 62. Apoyo de la Universidad para la inserción laboral de los Egresados e impacto de la participación de estos en la vida institucional

Figura 63. Porcentaje de efectividad de los servicios que ofrece la UTP a sus egresados

Figura 64. Porcentaje de factores considerados como debilidades y/o fortalezas dentro del programa de pregrado

Figura 65. Porcentaje de satisfacción con relación a los recursos ofrecidos por la UTP

RESUMEN

Esta es una investigación descriptiva, que caracteriza al egresado graduado en los años 2005-2007 del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira; realizada a través de un instrumento tipo encuesta facilitado por el Observatorio de Seguimiento y Vinculación del egresado, donde se estimaron medidas de: satisfacción con relación a la formación recibida por los egresados durante sus estudios de pregrado en la institución, en competencias generales y laborales generales, plan de vida laboral y académica, situación laboral actual y satisfacción e identidad con la Universidad y los recursos ofrecidos.

Los resultados, arrojaron datos claves para los procesos de evaluación de la calidad tanto de la Universidad como del Programa. En este sentido, se observó a grandes rasgos que los egresados están satisfechos tanto con la formación en competencias como con los recursos ofrecidos por la universidad. Es notable también el interés de estos por participar en programas de educación continuada, postgraduada y virtual, se determinó también una gran vinculación a la empresa pública y el alto nivel de relación de sus empleos actuales con la carrera de pregrado estudiada.

Sin embargo un análisis profundo de la información obtenida, permitió encontrar las deficiencias observadas por los egresados en cuanto a los tópicos evaluados.

Las conclusiones obtenidas, se encargan de aclarar los aspectos mencionados anteriormente, al presentarse tanto las fortalezas como las debilidades observadas en los datos proporcionados por los egresados.

Finalmente se planten las recomendaciones pertinentes para fortalecer los aspectos positivos y para invertir la deficiencia encontrada en los demás con el fin de mejorar continuamente en los procesos desarrollados por la Universidad Tecnológica de Pereira y el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación.

Palabras claves: Caracterización, egresados, ciencias del deporte y la recreación, seguimiento a egresados, Observatorio de seguimiento y vinculación de egresado, satisfacción.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los procesos de seguimiento a los egresados universitarios, se constituyen en una herramienta fundamental para evaluar y controlar la calidad de la formación ofrecida en los programas de educación superior; el Ministerio de Educación Nacional reconociendo la importancia de dicho seguimiento y con la finalidad de mantener un sistema de información que permitiera mejorar la pertinencia educativa a nivel nacional, creo en el año 2005 el Observatorio Laboral para la educación.

El Observatorio Laboral para la Educación es un sistema de información que brinda herramientas valiosas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral. De esta manera, contribuye al mejoramiento de la calidad de los programas académicos ofrecidos.

Andrés Casas gerente del Observatorio, comenta “el observatorio laboral es un sistema de información que orienta a los bachilleres aspirantes a educación superior, a padres de familia, investigadores e instituciones de educación superior, sobre la oferta de graduados y sobre las condiciones de empleabilidad de ellos en el mercado laboral”¹.

En este sentido, la Universidad Tecnológica de Pereira, creo en el año 2007 el Observatorio de Seguimiento y Vinculación al Egresado como estrategia para facilitar la consolidación de alianzas con los graduados de distintas áreas del conocimiento y así involucrarlos en el desarrollo económico de la región, generando mayor impacto en el medio.

En este mismo año, la oficina de comunicaciones de la Universidad Tecnológica de Pereira, durante la presentación del proyecto del Observatorio declaró que este proceso se había venido dando en algunos de los programas ofrecidos, pero de manera desarticulada y poco sistemática, fundamentando así la pertinencia del proyecto y evidenciando de manera oficial un vacío de conocimiento existente en la Universidad, respecto a las experiencias de sus egresados durante el tiempo de formación y los años de egreso siguientes.

El programa Ciencias del Deporte y la Recreación, no ha sido ajeno a esta situación y durante el proceso de autoevaluación para la renovación de la acreditación en el año 2007, evaluó la influencia del programa en el medio laboral, realizando un seguimiento a los egresados que permitió una descripción general de la ubicación y actividades desarrolladas por estos.

¹ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Observatorio laboral para mirar a los egresados. [artículo de internet] Observatorio Laboral, 2007. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co>

Pero, a pesar de los datos obtenidos y de la utilidad de estos, este fue un proceso desarticulado que dejó grandes vacíos en cuanto a la información que para la universidad y los programas académicos resulta fundamental para un seguimiento que lleve a la consecución de los objetivos propuestos por el Observatorio y las políticas institucionales de egresados que cobraron vigencia con el acuerdo 29 de septiembre del 2009.

Por lo anterior se hace necesario un estudio profundo, específico y sistemático que permita en concordancia con las políticas de la Universidad, las del Observatorio y el Ministerio de Educación Nacional, conocer la situación laboral, académica y personal de los egresados del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación.

Se espera que el estudio facilite evaluar de manera real la calidad de la experiencia académica durante la formación universitaria y la situación laboral después del egreso, así como el cumplimiento de las expectativas académicas, laborales y el sentido de pertenencia con la institución educativa, datos fundamentales para brindar información específica que permita mejorar la oferta académica así como la pertinencia del currículo ofrecido en el programa.

Esta investigación pretende entonces dar respuesta a la pregunta que surge como parte del vacío de conocimiento observado en el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación

Cuál es la situación del egresado del Programa Ciencias del Deporte y la recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, 2005-2007?

2. JUSTIFICACIÓN

2.1 APORTES

La realización de un trabajo profundo y organizado que facilite el análisis y reconocimiento de la trayectoria laboral de los egresados del programa de Ciencias del Deporte y la Recreación, se hace fundamental una vez se ha reconocido la falta de información pertinente y suficiente para los procesos de seguimiento, que permiten la evaluación de las experiencias de los graduados durante su tiempo de formación y los años de egreso siguientes.

Mientras no existan investigaciones que apunten a describir el fenómeno laboral de los egresados, de una manera organizada, juiciosa y constante, los procesos de autoevaluación de los programas académicos no podrán realizar un aporte real y acorde con las necesidades del medio.

La autoevaluación de los programas, apunta a medir el impacto de las prácticas académicas dentro de la universidad, la facultad y el programa mismo, así como el impacto generado en el medio externo, en la comunidad en general y el mercado laboral.

Es por esto, que las investigaciones que pretenden una descripción de la trayectoria laboral de los egresados de un programa académico específico, son de vital importancia, pues es la manera más eficaz de conocer que es lo que realmente pasa con los egresados una vez se encuentran inmersos en el mercado laboral.

El documento final resultante de esta investigación, pretende brindar una herramienta eficaz que facilite los procesos de evaluación y a la vez constituya un sistema de información constante con los egresados que permita conocer sus necesidades con el fin de ofrecer alternativas de intervención con esta población específica.

2.2 PRODUCTOS E IMPACTOS ESPERADOS

2.2.1 De generación de conocimiento o desarrollo tecnológico:

PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR	BENEFICIARIO
Base de datos organizada y actualizada de los	Base de datos consolidada	Observatorio de egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, el Programa de Ciencias del

egresados de ciencias del deporte y la recreación		Deporte y la Recreación y la Universidad Tecnológica de Pereira.
Trayectoria laboral del egresado del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira 2005 - 2007	Proyecto de grado aprobado y socializado, Referente teórico construido para investigaciones posteriores	Egresados del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación, Observatorio de egresados de la Universidad de Pereira, el Programa de Ciencias del Deporte y la Recreación y la Universidad Tecnológica de Pereira

2.2.2 De fortalecimiento de la capacidad científica nacional:

PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR	BENEFICIARIO
Formación de estudiantes de pregrado en investigación.	Trabajo de grado aprobado	Estudiantes y la Universidad Tecnológica Pereira
Fortalecimiento del grupo de investigación en Administración deportiva.	Nueva investigación realizada	Estudiantes pertenecientes al semillero de investigación en Administración Deportiva y la Universidad Tecnológica de Pereira

2.2.3 De apropiación social del conocimiento:

PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR	BENEFICIARIO
Difusión de los resultados en un foro con los egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación	Listados de asistencia de los empleadores al foro realizado, memorias del evento.	Comunidad científica y personas en general que estén relacionados con la temática tratada

2.2.4 Impactos esperados:

IMPACTO ESPERADO	PLAZO*	INDICADOR VERIFICABLE	SUPUESTOS**
Mejorar los procesos de evaluación y seguimiento a los egresados	Corto	Identificación de las debilidades y fortalezas de los procesos de evaluación y	Lograr una continuidad en los procesos de evaluación y seguimiento con el formato propuesto en la investigación

		seguimiento a los egresados por medio de esta investigación	
Impactar en las áreas de evaluación académica y curricular	Mediano	Caracterización de las debilidades y fortalezas de los procesos de evaluación académica y curricular	Generar cambios en los métodos de evaluación académica y curricular

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar al egresado graduado del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira, 2005-2007.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

Identificar el plan de vida académico y laboral de los egresados.

Describir la situación laboral actual de los egresados.

Determinar el nivel de identidad y satisfacción de los egresados con la Universidad Tecnológica de Pereira.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO CONTEXTUAL.

4.1.1 Constitución Política de Colombia. Trabajo. En el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia se reconoce al trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En el artículo 26 se manifiesta que toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social

En el artículo 53 se expide el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

El artículo 54 expresa la obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Por otra parte el artículo 57 hace mención a que la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

El artículo 123 hace referencia a los servidores públicos, miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Igualmente expresa

que estos están al servicio del estado y de la comunidad; y ejercerán sus funciones en la forma prevista por la constitución, la ley y el reglamento.

Artículo 124. La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.

Artículo 128. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley

El artículo 333 de la Constitución Política de Colombia, hace referencia a la actividad económica y la iniciativa privada, las cuales son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la nación

Educación. Desde 1991, la Constitución en su artículo 67, reconoce que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, buscando con ella el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura, además afirma que esta, formará al colombiano en el respeto de los derechos humanos, la paz y la democracia.

En el Artículo 68 según el cual los particulares podrán fundar establecimientos educativos, se señala que la comunidad educativa participara en la dirección de las instituciones de educación. En la ley 115 de 1994, se aclara quienes hacen parte de la comunidad educativa.

Así mismo, en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, se reconoce y garantiza la autonomía universitaria, es decir, las universidades podrán regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

4.1.2 Ley 115 de 1994 “Ley General de Educación”. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Art. 1 La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público

Art. 6 – comunidad educativa.

La comunidad educativa está conformada por estudiantes o educandos, educadores, padres de familia o acudientes de los estudiantes, egresados, directivos docentes y administradores escolares. Todos ellos, según su competencia, participarán en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo.

Art 35.- Articulación con la Educación Superior.

Al nivel de educación media sigue el nivel de la Educación Superior, el cual se regula por la Ley 30 de 1992 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, este último nivel se clasifica así:

- a. Instituciones técnicas profesionales,
- b. Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, y
- c. Universidades

4.1.3 Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior. Según la ley 30 (Congreso de Colombia, 1992), en su artículo 1 señala que la educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral y que tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

En el artículo 6 de la misma ley, se encuentran los objetivos de la educación superior y de sus instituciones, entre los cuales se encuentran los siguientes:

Profundizar la formación integral de los colombianos, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.

Trabajar por la creación, el desarrollo y la trasmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones.

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 institución.

Esta misma ley en su artículo 9 haciendo referencia a los campos de acción y programas académicos, aclara que los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de humanidades, las artes y la filosofía.

En su artículo 16 considera las siguientes instituciones de educación superior:

- a. Instituciones técnicas profesionales.
- b. Instituciones Universitarias o Escuelas tecnológicas.
- c. Universidades.

Aclarando en el artículo 19, que son universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño con criterio de universalidad en las siguientes actividades: La investigación científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y la trasmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

Estas instituciones están igualmente facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesiones o disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y post-doctorados, de conformidad con la presente Ley

Esta misma ley en su artículo 55 establece que la autoevaluación institucional es una tarea permanente de las instituciones de Educación Superior y hace parte del proceso de acreditación.

4.1.4 Ley 1188 de 2005, por la cual se regula el registro calificado de programas de Educación Superior y se dictan otras disposiciones. Esta ley, en su artículo 1 expone la necesidad de los programas de educación superior de obtener un registro calificado cuando este no está acreditado en calidad.

El registro calificado, se refiere a un instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, mediante el cual el estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de la Institución de Educación superior, aclarando en su artículo 2 dichas condiciones.

Art 2. Condiciones de calidad para obtener el registro calificado de los programas Académicos.

Aquí se hace referencia tanto a las condiciones con las que debe cumplir el programa académico como las que debe cumplir la institución que lo ofrece. Entre otros:

Condiciones de los programas.

- La correspondencia entre la denominación del programa, los contenidos curriculares y el logro de las metas para la obtención del correspondiente título.
- La adecuada justificación del programa para que sea pertinente frente a las necesidades del país y el desarrollo cultural y científico de la nación.
- El establecimiento de unos contenidos curriculares acordes con el programa que se ha establecido y que permitan garantizar el logro de los objetivos y correspondientes metas.
- La adecuada formación en investigación que establezca los elementos esenciales para desarrollar una actitud crítica, la capacidad de buscar alternativas para el desarrollo del país.

Condiciones de carácter institucional.

- El desarrollo de una cultura de la autoevaluación que genere un espíritu crítico y constructivo de mejoramiento continuo.
- La existencia de un programa de egresados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida.

Se observa entonces como las Universidades haciendo parte de las instituciones de educación superior, deben implementar como parte de su labor, estrategias que permitan en concordancia con las anteriores leyes, el cumplimiento de los objetivos propuestos para garantizar que el ejercicio de la Educación superior sea un proceso permanente de desarrollo de potencialidades del ser humano de una manera integral.

4.1.5 Código sustantivo del trabajo. El presente código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

Servidores públicos: El artículo 4 expresa en relación a los servidores públicos que las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores

del estado, no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

Definición de trabajo: El trabajo que regula este código hace referencia en el artículo 5 al trabajo como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente 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.

Trabajo ocasional: El artículo 6 explica que el trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Carácter de orden público. Irrenunciabilidad: En el artículo 14 se hacen las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Contrato de trabajo: El artículo 22 en su aparte número 1 define contrato de trabajo como 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.

Igualmente en su aparte número 2 define que quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración cualquiera que sea su forma, salario.

Obligaciones especiales del empleador.

El artículo 57 de la Constitución Política se permite expresar que las siguientes son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados, y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios, lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Elementos integrantes del salario: En el Artículo 127 se constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte; como primas, sobre sueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras; valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Formas y libertad de estipulación: En el artículo 132 hace referencia a las maneras en las que se pagarán los salarios a los empleadores, en sus apartes 1 y 2.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del código sustantivo del trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que

además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que no se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

Salario mínimo: Se define el salario mínimo en el artículo 145 como el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

4.1.6 Universidad Tecnológica de Pereira.

- 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.

Las funciones misionales le permiten ofrecer servicios derivados de su actividad académica a los sectores público o privado en todos sus órdenes, mediante convenios o contratos para servicios técnicos, científicos, artísticos, de consultoría o de cualquier tipo afín a sus objetivos misionales.

La Visión Institucional UTP: Universidad de alta calidad, líder al 2019 en la región y en el país, por su competitividad integral en la docencia, investigación, innovación, extensión y gestión para el desarrollo humano con responsabilidad e impacto social, inmersa en la comunidad internacional.

Plan de Desarrollo Institucional UTP: La universidad Tecnológica de Pereira, ha formulado su Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019 mediante un proceso participativo, en el cual se determinaron las apuestas futuras en siete grandes retos que orientaran el quehacer de la institución por los próximos onces años.

Estos Siete objetivos institucionales fueron definidos para que la Universidad Tecnológica de Pereira pueda cumplir con su misión, avanzar hacia su visión, conectarse más con el desarrollo nacional e insertarse activamente en el escenario internacional.

Objetivos institucionales UTP:

- **Desarrollo Institucional.**
Fortalecer la gestión humana, financiera, física, informática y de servicios. Lo cual implica dentro de muchos otros aspectos, mantener un sistema de información permanente con la comunidad educativa, así como un sistema de comunicación eficiente.
- **Cobertura con Calidad.**
La UTP, quiere formar seres humanos integrales que impacten en el desarrollo del país, con programas académicos pertinentes y de calidad. Este objetivo estratégico se lograra en otros a partir de: Seres humanos educados integralmente con responsabilidad social y generando impacto en el medio.
- **Programas pertinentes y articulados con el sistema educativo.**
Estudiantes que aprender utilizando estilos y estrategias de aprendizaje adecuados.
- **Bienestar Institucional**
Se refiere a la generación de condiciones complementarias para la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento institucional a los docentes, estudiante y administrativos. Este objetivo entre otros comprende: Adaptación e integración a la vida universitaria, sentido de pertenencia.
- **Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso.**
- **Investigación, Innovación y Extensión.**
La Universidad busca incrementar los niveles de investigación básica y aplicada, la innovación y la proyección social del conocimiento. Así mismo la contribución al desarrollo social, cultural e institucional y la injerencia en las políticas públicas. Lo anterior soportado en: Creación y transformación del conocimiento, transferencia o aplicación del conocimiento, generación

de desarrollo social, generación de desarrollo cultural, desarrollo institucional.

- Internacionalización.
Es el proceso integral de transformación y fortalecimiento en las funciones de investigación, docencia, extensión y proyección social para su articulación en un ambiente multicultural y globalizado con excelencia académica.
- Impacto Regional
La UTP pretende desarrollar capacidades para la generación de impactos a nivel regional y contribuir a la construcción de una sociedad del conocimiento.
- Alianzas estratégicas.
La universidad espera realizar aportes al desarrollo social, económico, competitivo, científico, tecnológico y financiero por medio de alianzas estratégicas enmarcadas dentro del respeto y la ética.

La Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo con la Constitución Política de Colombia, la ley 115 de 1992 y la Ley 30 de 1994, ha desarrollado su misión y visión institucional, en las cuales claramente afirma su compromiso con el país y la región. Es así como sus políticas institucionales adoptadas como estrategias con miras a garantizar el cumplimiento de su labor, han sido formuladas acorde a la necesidad de velar por la calidad de la educación superior en Colombia.

Respecto a lo que para este trabajo de investigación resulta fundamental, los egresados al hacer parte de la comunidad educativa, son indispensables para garantizar la pertinencia de la educación ofrecida por la institución, pues son ellos, como eslabón final de esta comunidad quienes pueden a través de su experiencia brindar información valiosa para los procesos de evaluación académica e institucional, que van a permitir tener una visión amplia y suficiente de la labor académica desarrollada por la Universidad a través de sus programas académicos y sus valores institucionales, permitiendo fortalecer el camino que llevará a la consecución final de los objetivos institucionales vistos anteriormente.

4.1.7 Acuerdo 49 de 2002. Por medio del cual se adopta la política institucional de egresados. El consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Pereira, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en sesión llevada a cabo el 23 de septiembre del 2009, decidió de acuerdo con algunas consideraciones en las que hace referencia a las anteriores leyes expuestas, a los lineamientos que dispone el Consejo Nacional de Acreditación para los programas académicos, al compromiso que desde el año 1996 asumió la Universidad trabajando en procesos de autoevaluación y acreditación de alta calidad de sus

programas académicos, al reconocimiento del Observatorio Laboral para la Educación creado en el año 2005 por el Ministerio de Educación Nacional, a la conformación del Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado por parte de la Universidad en el año 2007 y al reconocimiento del Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira como un mecanismo de apoyo a la gestión a través del cual se establece un proceso sistemático de seguimiento y evaluación, acordó crear y adoptar la política institucional de egresados.

El presente acuerdo, en su Artículo 1. Nos aclara de manera definitiva el perfil del egresado: “El egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira es un líder: social, político, empresarial y científico, que actúa en un marco de valores que incluye honestidad, lealtad, responsabilidad, fraternidad, tenacidad, respeto, ética, espíritu crítico, pluralismo, integrador, innovador, con capacidad de auto reflexión y adaptación, comprometido con el bienestar y la transformación de su entorno hacia una sociedad del conocimiento.”

Así mismo, en su artículo 2. Hace referencia a algunas definiciones que resultan de vital importancia al momento de aclarar los conceptos que se tienen de manera oficial sobre puntos específicos. Veamos:

Comunidad universitaria: Comprende el grupo de personas que integran todos los estamentos de la institución, en este caso el académico, administrativo, estudiantil y egresados.

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 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 profesional.

Este acuerdo, adoptado en el año 2009, tiene como objetivo general, tal como lo aclara en su artículo 3. Fortalecer las relaciones de la Universidad con sus egresados, quienes son finalmente quienes van a permitir aportar en la retroalimentación de los procesos académicos a través del seguimiento de su experiencia y trayectoria profesional. Lo cual lleva a plantearse unos objetivos específicos que apuntan a la consecución del objetivo general, entre los cuales tenemos:

- Consolidar los mecanismos que hagan mención del seguimiento y vinculación con los egresados.
- Promover la participación del egresado en diferentes espacios de la Universidad.
- Ofertar un portafolio de programas de actualización permanente.
- Establecer un seguimiento continuo y sistemático de los egresados de todos los programas académicos.

A su vez y a raíz de los objetivos propuestos, se han planteado las estrategias necesarias para que la política de egresados cumpla con su función de manera amplia y suficiente. Dichas estrategias, están enmarcadas dentro de cada uno de los objetivos específicos, mencionaremos aquí la más pertinente para la presente investigación.

- Contribuir a la realización de la evaluación de la formación académica, mediante la valoración del desarrollo de las competencias genéricas, específicas, la calidad de los planes de estudio y la determinación de su correspondencia con las exigencias del mercado laboral actual.
- Realizar el análisis de la inserción de los egresados al mercado laboral, la generación de empresas, ocupación, liderazgo político y social, desempeño de los graduados que se encuentran en el exterior y su estado de supervivencia.
- Generar un acercamiento con los empresarios para establecer procesos de mejoramiento de los programas académicos
- Establecer un sistema de información y gestión bajo una plataforma informática, que permita actualizar los datos de contacto, capturar la información para valoración de los indicadores definidos, los cuales aporten para la evaluación del ejercicio profesional, que constituya igualmente un canal de comunicación continuo con los egresados mediante la presentación de temas de interés; así mismo como fuente de información para las diferentes dependencias de la Universidad que deseen conocer los resultados de seguimiento a graduados.
- Establecer como requisito para la obtención de título profesional, el diligenciamiento del instrumento de seguimiento establecido en el sistema de encuestas.

- Incentivar la participación de los empleadores en los procesos de valoración de desempeño y competencias específicas y generales que definen el quehacer del profesional de la institución.

Los siguientes artículos de este acuerdo, hacen referencia al alcance y la aplicación del mismo y a la implementación de las estrategias adoptadas.

4.1.8 Acuerdo 25 de 2007. Por medio del cual se crea un comité y se dictan otras disposiciones. El consejo superior de la Universidad Tecnológica de Pereira, considerando la ley 30, el decreto 1767 del 2006 del Ministerio de Educación Nacional que reglamenta el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior definiendo que las instituciones de educación superior deben garantizar la disponibilidad de información para su procesamiento bajo estándares definidos por el Ministerio de Educación Nacional, de manera que se realice un reporte utilizando procesos automatizados, y que se hace necesario crear e institucionalizar un comité coordinador de las estrategias de vinculación y seguimiento del egresado, acordó en sesión del 4 de julio de 2007, crear el **COMITÉ DE VINCULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL EGRESADO**, como organismo asesor de carácter permanente de la política institucional del egresado, teniendo dentro de sus funciones las siguientes:

- 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.
- Facilitar la aceptación e incorporación por parte de la comunidad universitaria de los procesos de seguimiento a egresados.
- 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.
- Presentar los planes y el presupuesto para la realización de las acciones pertinentes.
- Crear condiciones que permitan la articulación entre aquellas unidades que puedan proporcionar o requerir información relativa al seguimiento del egresado.
- 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.
- Presentar informes y divulgarlos ante el Consejo Superior y Académico.

- Asesorar a los diferentes programas para utilizar los resultados del seguimiento y vinculación de egresados.

4.1.9 Observatorio de Seguimiento y Vinculación del Egresado. El Observatorio, es un mecanismo de apoyo a la gestión y la toma de decisiones, para fortalecer las relaciones de la universidad con sus egresados.

Este es un equipo de trabajo está conformado por El Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado creado mediante el acuerdo 25 de 2007, La red interna de trabajo propuesta como estrategia de las política institucional del egresado, La Asociación de Egresados ASEUTP y la Oficina de Planeación

Su tarea fundamental responde a la preocupación por el análisis de la trayectoria profesional de los graduados y hace referencia a un sistema de gestión que proporciona información de relevancia a las diferentes dependencias para la toma de decisiones. Se creó a partir del acuerdo 49 de septiembre de 2009.

4.1.10 Asociación de Egresados Universidad Tecnológica de Pereira, ASEUTP.

- Misión

La Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira es una organización sin ánimo de lucro, de derecho privado, y de beneficio común, que busca fomentar el desarrollo integral de la Comunidad, la Universidad, la Empresa, y los Egresados estrechando entre sus miembros los vínculos de fraternidad emanados por pertenecer a la misma Alma Máter. En busca de su propósito desarrolla actividades tendientes a incrementar el compañerismo, la ayuda mutua y solidaridad, entre el Egresado y la Comunidad Universitaria, todas ellas orientadas a propiciar el desarrollo y buena imagen de la Universidad Tecnológica de Pereira, mediante la prestación de servicios a los Egresados y a la comunidad en general.

- Visión

La Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, desea trascender y desarrollar sus proyectos para que sus beneficios lleguen no solamente a sus Egresados, sino a un conglomerado mayor de personas. La asociación Nacional de Egresados de la UTP, desea darse a conocer por su actualización científica en todas las ramas del saber, por la óptima calidad de los servicios que presta, y por el esmerado desarrollo de los proyectos que emprenda o se le encomienden.

- **Objetivos.**

- La Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, como entidad sin ánimo de lucro, de derecho privado, y de beneficio común, persigue los siguientes fines:
- Velar por la supervivencia y el progreso de la Universidad Tecnológica de Pereira y todos sus Estamentos.
- Cooperar con la Universidad para el mejoramiento de los métodos de investigación y sistemas docentes, de acuerdo con la experiencia derivada de la práctica profesional.
- Colaborar para que sus asociados se conozcan y se ayuden mutuamente.
- Estimular y vigilar el cumplimiento de las normas de Ética Profesional.
- Fomentar la creación de Capítulos de esta Asociación en el mayor número de ciudades del país y del exterior, de acuerdo con los requisitos definidos en estos Estatutos.
- Estrechar las relaciones de los Miembros de la Asociación con los alumnos de la Universidad y ayudarlos en lo posible en sus estudios y en su posterior ingreso a la vida profesional.
- Trabajar por el desarrollo cultural, social y económico de Colombia.
- Promover actividades generales para sus miembros con fines profesionales, culturales, sociales, científicos y de ayuda mutua.
- Impulsar, mediante convenios con la Universidad Tecnológica, programas de extensión académica, y de actualización hacia las regiones en que existan capítulos de ASEUTP.

4.2 MARCO TEÓRICO

“Cualquier estudio sobre egresados se inscribe en el contexto de la evaluación de la calidad de los programas y procesos educativos que los formaron y, por tanto, de la institución que otorga el título”²

² JARAMILLO, Alberto; ORTIZ, Javier S; ZULUAGA, Esteban; ALMONACID, Paula y ACEVEDO, Sebastián. Los egresados y la calidad de la Universidad EAFIT. En: OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL. Impacto social de los programas de pregrado de la Universidad EAFIT. Medellín, 2002. p. 7

En el caso de la educación superior, un egresado es una persona que ha recibido una formación académica, disciplinar o profesional, que le provee competencias laborales, bajo la influencia de ciertos valores, creencias, costumbres, actitudes y prácticas, que lo dotan de un sello o impronta institucional y que influyen en su inserción y desempeño en la sociedad³. La marca que deja una universidad en sus egresados es el resultado de la cultura institucional, a partir de su plataforma estratégica, visión, misión, propósitos institucionales, de los valores promulgados, y de las relaciones entre los diferentes actores de la comunidad académica al conformarse subculturas, las cuales pueden estar en armonía plena o incompleta con el discurso oficial de la institución.

4.2.1 Seguimiento a egresados

- Seguimiento a Egresados Universitarios.

Las investigaciones de seguimiento a egresados, constituyen una forma de estudio empírico que puede proveer información valiosa para evaluar los resultados de la educación y preparación de una institución de educación superior específica.⁴

Esta información puede ser utilizada para un mayor desarrollo de la institución en el contexto de una garantía de calidad. Un enfoque adecuado de este tipo de investigaciones y para estudios de seguimiento permitirá a la institución de educación superior, obtener información para indicar posibles deficiencias en un programa educativo dado y servir de base para futuras actividades de planificación. Por lo tanto, la información acerca del éxito profesional de los graduados es tan necesaria como la información sobre la relevancia del conocimiento y las competencias.

Las instituciones de educación superior, deben considerar al egresado en todas sus dimensiones, esto quiere decir que se hace indispensable conocer la proyección que hace el egresado de su imagen en la comunidad como un dinamizador del desarrollo social. Esta concepción de egresado como persona integral debe inspirar políticas dentro de la institución universitaria en todos los niveles, con el objetivo de garantizar la educación adecuada.

Debe existir una relación de doble vía entre la institución y los egresados, por un lado la institución educativa debe garantizar que sus egresados estén enterados de los avances realizados y de los progresos del conocimiento dentro del claustro,

³ Ibid., p.7.

⁴ SCHOMBURG, Harald. Manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios. Alemania: Universidad de Kassel, 2004. p. 11

mientras los egresados proporcionan información a través de su experiencia profesional y social que permitirá a la institución obtener información pertinente para generar de manera continua procesos de autoevaluación en función de la calidad. Se ve entonces, como esta relación de doble vía es de conveniencia mutua, al egresado para mejorar su acción laboral, social y profesional, a la institución para evaluar, definir y redefinir su labor.

Así pues, los estudios de seguimiento se orientan a evaluar la pertinencia de los programas mediante la descripción de las trayectorias laborales y académicas de los egresados, caracterizar los procesos de inserción y permanencia laboral, constituir indicadores de calidad de la educación con base en los resultados obtenidos.

“El propósito de los estudios de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados”.⁵

Hacer seguimiento a los egresados de la educación superior es una tendencia creciente en países que buscan mejorar la calidad y la pertinencia de los programas académicos. Los sistemas de información suministran insumos que están usando las instituciones, el sector productivo, el gobierno y los estudiantes para tomar decisiones.⁶

Harald Schomburg, miembro del Centro de Investigación de la Universidad de Kassel de Alemania afirmó “los datos que producen los sistemas de información de los estudios de seguimiento a egresados permiten evaluar el desempeño de los egresados en el mercado laboral, un factor fundamental para la valoración de los programas y las instituciones, por lo tanto, un insumo determinante de los procesos de acreditación y re acreditación”⁷

De acuerdo con el investigador, los sistemas de información de egresados deben tener en cuenta no sólo indicadores objetivos como el salario, el tiempo que los graduados tardan en conseguir trabajo o la información sobre afiliación al sistema de seguridad social. También es necesario tener en cuenta indicadores subjetivos como las motivaciones de los egresados, su grado de satisfacción laboral, las competencias requeridas para desarrollar el trabajo y su capacidad de adaptación

⁵ . RED GRADUA2 – ASOCIACIÓN COLOMBUS. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento a egresados. México, Instituto Tecnológico de Monterrey, 2006. p. 17

⁶ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Observatorio laboral para mirar a los egresados. [artículo de internet] Observatorio Laboral, 2007. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co>

⁷ Ibid.

al cambio. Además es fundamental hacer interpretación de los resultados. Maurice Ourtau, investigador del Centro Público de Evaluación Especializada, Cereq, de Francia, señala que toda la información recolectada tiene un contexto y por lo tanto "la información en bruto no sirve, debe ser analizada y después publicada".⁸

- Calidad en educación superior

En materia de educación superior no existe un concepto único sobre su calidad; las interpretaciones difieren según se piense en resultados, en procesos, en insumos o en los principios pedagógicos y filosóficos que animan a cada institución; quizás, por ello, en Colombia se adoptó un concepto multidimensional que, implícitamente, abarca todos los elementos incluidos en las distintas definiciones de calidad.

*El concepto de calidad, aplicado al servicio público de la educación superior, hace referencia a la síntesis de características que permiten reconocer un programa académico específico o una institución de determinado tipo y hacer un juicio sobre la distancia relativa entre el modo como en esa institución o en ese programa académico se presta ese servicio y el óptimo que corresponde a su naturaleza.*⁹

El eje de esta definición es el término característica, con el cual se expresan los referentes universales y particulares de la calidad que pueden ser aplicables a todo tipo de institución o de programa académico.

Se puede afirmar, además, que la calidad no es estática; es decir, no hay un estándar de calidad preestablecido, las exigencias van cambiando con el entorno y el momento. El ideal de calidad se modifica a medida que la sociedad va reconstruyendo su imaginario normativo. Desde esta perspectiva, la calidad es esa habilidad con la cual una universidad reconoce, interpreta y se adapta a las nuevas exigencias; es capaz de ubicarse en la sociedad, atrae a los individuos y modifica sus estructuras cognoscitivas y vocacionales, según lo imponga el ritmo del cambio.

Entre las características de calidad se encuentra la capacidad de programas e instituciones para impactar en la sociedad; y una de las formas para evaluarla es el grado de aceptación social que tienen los egresados, expresada en indicadores como la situación laboral que afrontan, la participación en comunidades académicas, en asociaciones

⁸ Ibid.

⁹ REPÚBLICA DE COLOMBIA, CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. Guía para la renovación de la acreditación de programas académicos de pregrado. Bogotá, 2006. p. 5.

científicas y profesionales, en la creación de empresas, y en los reconocimientos o distinciones recibidas.¹⁰

- El egresado universitario como agente evaluador de la calidad educativa

Desde la perspectiva de la sociedad, los egresados constituyen testimonios de calidad de programas e instituciones, conjuntamente con la producción científica y tecnológica, con la demanda de cupos, con las publicaciones y con otras evidencias del quehacer académico y social. La consideración de los egresados como expresión de la calidad de programas e instituciones educativas, remite al concepto de calidad mismo. Una educación de calidad, es la que efectúa cambios en el participante, y por tanto, lo enriquece, además le entrega poder al alumno otorgándole potestad para influir en su propia transformación

Pero dicha transformación ocurre de forma directa o indirecta. Directa, cuando es la universidad -en su proceso- la que transfiere ese conocimiento, e indirecta cuando la universidad crea las condiciones necesarias, para que el individuo se empodere de su propia formación. En la forma directa tiene un mayor control la universidad, a través de sus programas, cuerpo profesoral, entre otros; mientras que la forma indirecta está menos controlada por la universidad, porque en ella es el individuo quien establece los mecanismos para seguir adquiriendo el conocimiento y desarrollar sus capacidades.

Durante la evaluación de la calidad, el egresado adquiere un rol activo con un doble papel: ser agente evaluador y a la vez testimonio de la calidad de la formación recibida. Al finalizar su proceso de formación, el egresado aparece como un producto que la Universidad ofrece a la sociedad y en la valoración de la calidad de la formación, el egresado analiza la Universidad desde la propia Universidad, en la misma perspectiva que tendría el cliente de algún producto; sus valoraciones y opiniones, si bien mediadas por sus logros y satisfacciones personales, constituyen importantes elementos de análisis por parte de la Institución, dentro de sus procesos de mejoramiento continuo.¹¹

4.2.2 Situación Laboral

- Relaciones laborales. : La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, “la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario”¹². El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el

¹⁰ JARAMILLO, et al. Op. cit., p.9.

¹¹ Ibid., p. 11.

¹² GODIO, Julio. Sociología del trabajo y política. Buenos Aires, 2001. Atuel. p. 175

empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

- **Empresa:** Para Idalberto Chiavenato, autor del libro "Iniciación a la Organización y Técnica Comercial", la empresa "es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos"¹³. Explicando este concepto, el autor menciona que la empresa "es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social"¹⁴.

Una definición de uso común en círculos comerciales es: "Una empresa es un sistema que interacciona con su entorno materializando una idea, de forma planificada, dando satisfacción a unas demandas y deseos de clientes, a través de una actividad económica"¹⁵. Requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia, unos objetivos, unas tácticas y unas políticas de actuación. Se necesita de una visión previa y de una formulación y desarrollo estratégico de la empresa. Se debe partir de una buena definición de la misión. La planificación posterior está condicionada por dicha definición.

"Se considerará empresa toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica. En particular, se considerarán empresas las entidades que ejerzan una actividad artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular"¹⁶.

¹³ CHIAVENATO, Idalberto. Iniciación a la organización y técnica comercial. 1ª edición. Madrid, España: McGraw-Hill. 1993. p. 4.

¹⁴ Ibid., p. 4

¹⁵ OFICINA DEL EMPRENDEDOR DE BASE TECNOLÓGICA. Concepto de empresa. ¿Qué es una Empresa? Mi+d un lugar para la ciencia y la tecnología. 2010 [artículo de internet]. Disponible en:http://www.madrimasd.org/emprendedores/servicios_emprendedores/guia_autoevaluacion/etapa1/concepto.aspx.

¹⁶ UNIÓN EUROPEA. Diario Oficial. Definición de pequeñas y medianas empresas. España: comisión sobre la definición de pequeñas y medianas empresas, 2003. Pág. 27. Disponible en: http://www.naviaporcia.com/images/documentos/documento_14.pdf

La empresa es una organización social que realiza un conjunto de actividades y utiliza una gran variedad de recursos, financieros, materiales, tecnológicos y humanos, para lograr determinados objetivos, como la satisfacción de una necesidad o deseo de su mercado con la finalidad de lucrar o no; y que es construida a partir de conversaciones específicas basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman.

- Tipos de empresa

Por Sectores Económicos

- Extractivas: Dedicadas a explotar recursos naturales.
- Servicios: Entregarle sus servicios o la prestación de estos a la comunidad.
- Comercial: Desarrolla la venta de los productos terminados en la fábrica.
- Agropecuaria: Explotación del campo y sus recursos.
- Industrial: Transforma la materia prima en un producto terminado.

Por Su Tamaño

- Grande: Su constitución se soporta en grandes cantidades de capital, un gran número de trabajadores y el volumen de ingresos al año, su número de trabajadores excede a 100 personas.
- Mediana: Su capital, el número de trabajadores y el volumen de ingresos son limitados y muy regulares, número de trabajadores superior a 20 personas e inferior a 100.
- Pequeñas: Se dividen a su vez en.
 - Pequeña: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos son muy reducidos, el número de trabajadores no excede de 20 personas.
 - Micro: Su capital, número de trabajadores y sus ingresos solo se establecen en cuantías muy personales, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados).
 - Famiempresa: Es un nuevo tipo de explotación en donde la familia es el motor del negocio convirtiéndose en una unidad productiva.

Por El Origen Del Capital

- Público: Su capital proviene del Estado o Gobierno.
- Privado: Son aquellas en que el capital proviene de particulares.
- Economía Mixta: El capital proviene una parte del estado y la otra de particulares.

Por la explotación y conformación de su capital.

- Multinacionales: En su gran mayoría el capital es extranjero y explotan la actividad en diferentes países del mundo (globalización).
- Grupos Económicos: Estas empresas explotan uno o varios sectores pero pertenecen al mismo grupo de personas o dueños.
- Nacionales: El radio de atención es dentro del país normalmente tienen su principal en una ciudad y sucursales en otras.
- Locales: Son aquellas en que su radio de atención es dentro de la misma localidad.

Por El Pago De Impuestos

- Personas Naturales: El empresario como Persona Natural es aquel individuo que profesionalmente se ocupa de algunas de las actividades mercantiles, la Persona Natural se inscribe en la Cámara de Comercio, igualmente se debe hacer con la Matrícula del Establecimiento Comercial. Están obligados a pagar impuestos, su declaración de renta aquí le corresponde a trabajadores profesionales independientes y algunos que ejercen el comercio.
- Sucesiones líquidas: En este grupo corresponde a las herencias o legados que se encuentran en proceso de liquidación.
- Régimen Simplificado: Pertenecen los comerciantes que no llenan requisitos que exige la DIAN.
- Régimen Común: Empresas legalmente constituidas y sobrepasan las limitaciones del régimen simplificado, deben llevar organizadamente su contabilidad.
- Gran Contribuyente: Agrupa el mayor número de empresas con capitales e ingresos compuestos en cuantías superiores a los miles de millones de pesos. Son las más grandes del país.

Por El Número De Propietarios

- Individuales: Su dueño es la empresa, por lo general es él solo quien tiene el peso del negocio.
- Unipersonales: Se conforma con la presencia de una sola Persona Natural o Jurídica, que destina parte de sus activos para la realización de una o varias actividades mercantiles. Su nombre debe ser una denominación o razón social, seguida de la expresión "Empresa Unipersonal" o de la sigla "E.U", si no se usa la expresión o su sigla, el contribuyente responde con todos sus bienes aunque no estén vinculados a la citada empresa.
- Sociedades: Todas para su constitución exigen la participación como dueño de más de una persona lo que indica que mínimo son dos (2) por lo general corresponden al régimen común.

Por La Función Social

- Con Ánimo de Lucro: Se constituye la empresa con el propósito de explotar y ganar más dinero.
- Trabajo Asociado: Grupo organizado como empresa para beneficio de los integrantes E.A.T.
- Sin Ánimo de Lucro: Aparentemente son empresas que lo más importante para ellas es el factor social de ayuda y apoyo a la comunidad.
- Economía Solidaria: En este grupo pertenecen todas las cooperativas sin importar a que actividad se dedican lo más importante es el bienestar de los asociados y su familia.

-Tipos de vinculación laboral. Tomado de la Constitución Política de Colombia.¹⁷ Para que haya vinculación laboral debe existir un contrato de trabajo, para esto se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: Expuestos en el artículo 23 de la Constitución de Colombia

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y,
- Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

-Contratistas independientes: Con relación al artículo 34 se exponen como contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será

¹⁷ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia [en línea]. Bogotá (Colombia), 1991. Disponible en: www.cna.gov.co/cont/documentos/legislacion/constitucion.pdf

solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

-Contrato verbal o escrito: Para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Contrato Verbal: De acuerdo al artículo 38, se dice que cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago.
3. La duración del contrato.

Contrato Escrito: Según lo escrito en el artículo 39 se entiende como contrato de trabajo escrito el cual debe tener igual número de ejemplares para cada uno de los interesados, este contrato estará exento de impuestos y timbre Nacional y debe contener necesariamente, la identificación, domicilio tanto del empleado como del empleador, el lugar y fecha donde se realizó dicho documento, el lugar donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio, ; la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación, esto fuera de las cláusulas que acuerden libremente.

Duración: El artículo 45, expresa que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

-Contrato a término fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Según lo dicta el artículo 46 de la Constitución de Colombia.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

-Duración indefinida.

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse sólo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 7°, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

- **Prestaciones sociales.:** De acuerdo al artículo 132, dentro de sus formas y libertad de estipulación hace referencia a:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del código sustantivo del trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que no se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Artículo 145. Salario mínimo: salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Artículo 186. Vacaciones: 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. 2. 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: regla general 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. 1. Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios. 2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

- **Trayectoria Laboral.**: “El término trayectoria se refiere, en el ámbito de la educación y del mercado laboral, a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una disciplina determinada o al insertarse en una actividad u oficio, en cuanto a lo laboral, profesional, económico y social”¹⁸. La vida de los individuos transcurre en el tiempo histórico y en el espacio social, como un trayecto con una sucesión de posiciones sociales que implican cierta reconversión y reproducción de su capital patrimonial.

¹⁸ ALLENDES, Patricia y NAYAR, Leonor. Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria laboral de los profesionales de Ciencias de la Información. [Artículo de Internet]. En: Boletín Asociación Andaluza de Bibliotecarios. España, 2009. p. 85-104. Disponible en: <http://www.aab.es>

El concepto de trayectorias laborales¹⁹ da cuenta de la disposición secuencial de los grados de libertad con los que se realizan los movimientos de una carrera laboral, entendiendo por carrera la historia laboral que es común a una porción de la fuerza de trabajo, y presuponiendo, al mismo tiempo, una estructura de mercado, dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores. Estas líneas de carrera son las que configuran las trayectorias laborales, que se encuentran condicionadas por las estructuras empresariales –el modo cómo se distribuyen las ocupaciones, las estrategias empleadas para el reclutamiento de los puestos de mayor calificación- y por la composición demográfica del mercado de trabajo, en particular, en términos de ramas de actividad. Desde este enfoque se pretende mostrar la vinculación que existe entre los procesos individuales y sociales en niveles micro y macro, en la estructuración de las trayectorias vitales.

También se ha descrito la trayectoria como: “la sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía”²⁰ además, “permiten recuperar el bagaje de saberes, habilidades y destrezas adquiridas por el egresado o trabajador en el desarrollo de su vida laboral”²¹

Así pues, la investigación sobre trayectoria laboral consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta. Su principal propósito es obtener más precisión en el registro de los cambios que se suceden y, al mismo tiempo, expresarlos en una síntesis que dé cuenta del movimiento ocurrido en el conjunto del período.

Finalmente, podemos decir que, la trayectoria es el recorrido de los diferentes puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación formal recibida, combinada con la adquirida en su casa, o sea su historia personal, las relaciones personales que ha desarrollado, el género, el entorno político social al egreso de sus estudios, su primer empleo, y las condiciones del mercado de trabajo que permitan explicar su movilidad social, económica y laboral.

¹⁹ SPILERMAN, S. “Estructura de mercado de trabajo y logro socioeconómico”, *American Journal of Sociology*, 83 (3), pp. 551-593.

²⁰ VARGAS, María R. Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video componentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2 (2). 2001. Disponible en: <http://redie.ens.uabc.mx>

²¹ BOADO, Marcelo. Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 12, 1996. Disponible en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>

4.2.3 Competencias

- **Competencias educativas.** Se consideran, en el momento dos vertientes teóricas que hasta ahora sustentan el concepto de competencia, por un lado se consideran como un conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado, y por otro como la capacidad de realización situada y afectada en el contexto en que se desenvuelve un sujeto y la actuación misma

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer²²

- **Competencias Generales o Básicas.** Se identifican a las competencias básicas como: “Aquellas en las que la persona construye las bases de su aprendizaje (interpretar y comunicar información, razonar creativamente y solucionar problemas, entre otras), que reafirman la noción del aprendizaje continuado y la necesidad de aprender a aprender”.²³

Requieren de instrumentaciones básicas como la idoneidad para la expresión oral y escrita y del manejo de las matemáticas aplicadas y ponen en movimiento diversos rasgos cognitivos, como la capacidad de situar y comprender de manera crítica, las imágenes y los datos que le llegan de fuentes múltiples; la observación, la voluntad de experimentación y la capacidad de tener criterio y tomar decisiones.

Entre las competencias básicas que suelen incluirse en los pensum se encuentran la comunicación verbal y escrita, la lectura y la escritura, las nociones de aritmética, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, entre otras.

Este grupo de competencias están relacionadas con la inteligencia lógica-matemática y la inteligencia lingüística que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales. Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, social, laboral y cultural.

Las competencias básicas le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo.

²² TABÓN, Sergio; PIMIENTA, Julio. y GARCÍA, Juan .A. Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. México, 2010: Pearson. p. 65.

²³ GONZALES, Carlos y SÁNCHEZ Leonardo. El diseño curricular por competencias en la educación médica. En: Educación Médica Superior 17(4), 2003. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/ems>

- **Competencias generales laborales.** La competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados.

Las competencias laborales comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos.

Las Competencias Laborales Generales son “el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido”²⁴. Con ellas, una persona actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia.

Puede afirmarse que con el aprendizaje de estas competencias, un estudiante habrá desarrollado capacidades y habilidades que le permiten tener una inteligencia práctica y una mentalidad emprendedora para la vida productiva, e incluso para actuar en otros ámbitos.

Estas competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las generales están referidas a los conocimientos y las capacidades que le permiten a una persona actuar en un entorno social amplio o laboral. No están ligadas a una ocupación en particular, ni a un sector económico, cargo o actividad productiva, pero la habilitan para ingresar al mundo del trabajo y progresar en él. Las competencias específicas están relacionadas con un campo de ocupación. Es decir, su aprendizaje habilita a la persona para desempeñarse eficazmente en una ocupación o un grupo de ocupaciones.

Recogiendo experiencias a nivel nacional e internacional, el Ministerio de Educación Nacional refiere 6 categorías de competencias laborales generales.

- **Intelectuales:** Comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.

²⁴ REPÚBLICA DE COLOMBIA, Ministerio de educación Nacional. Aportes para la construcción de currículos pertinentes. Articulación de la educación con el mundo productivo. Bogotá, 2008. p. 6.

- **Personales:** Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.
- **Interpersonales:** Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.
- **Organizacionales:** Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.
- **Tecnológicas:** Permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.
- **Empresariales y para el emprendimiento:** Son las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.²⁵

4.2.4 Plan de vida. “En los estudios de seguimiento a egresados, el plan de vida hace referencia a lo que el egresado está planeando para su futuro en términos académicos, laborales y personales”²⁶. Así pues las preguntas en este caso apuntan a determinar el interés de los egresados por participar en programas de educación continuada y postgraduada en diferentes niveles y modalidades.

- Educación postgraduada. La educación superior está organizada en Colombia, de acuerdo con las siguientes agrupaciones: campos de acción, áreas del conocimiento, carácter académico (tipo de institución) y programas académicos.

En esta estructura, se reconocen dos diferentes tipos de programas académicos, uno son los pregrados y los otros corresponden a los postgrados.

Los programas de postgrado en Colombia, son las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los postdoctorados, que corresponden a la formación académica adelantada después del equivalente a un título universitario.

²⁵ Ibid., p. 10.

²⁶ RED GRADUA2 – ASOCIACIÓN COLOMBUS. Op cit. p. 19.

Especializaciones: “Son programas que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias”.²⁷

Maestrías: “Las maestrías buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica [...]”.²⁸

Estas, permiten una profundización aún mayor que una especialización y tienen suficiencia investigadora. Los estudiantes de Maestría deben realizar una tesis y sustentarla. En la mayoría de los casos las Tesis de Maestría se realizan a partir del tercer semestre.

Doctorado y Posdoctorado: “Los programas de doctorado se concentran en la formación de investigadores a nivel avanzado tomando como base la disposición, capacidad y conocimientos adquiridos por la persona en los niveles anteriores de formación”.²⁹

Los doctorados deben generar un conocimiento innovador. Este nivel requiere mucho más tiempo y exigencia investigativa y por esto las clases son pocas, los estudiantes toman seminarios complementarios

- **Educación continuada.** “El concepto de Educación Continuada, considerada como actualización profesional, surge en el siglo XVII, centurias después de que los clérigos instauraron en el siglo XI las primeras instituciones de educación superior para formar personal especializado con grado académico”.³⁰

Es difícil encontrar una definición de educación continuada que se presente de manera específica. Sin embargo se presentan características que pueden darnos una idea precisa de lo que de verdad debe ser la educación continuada.

Curso: tiene como objetivo la adquisición o actualización de conocimientos en determinadas temáticas, siendo orientado por un experto. Se utilizan estrategias didácticas de trabajo. Puede ser teórico, práctico o teórico-práctico.

²⁷ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992 [en línea]. Bogotá (Colombia), 1992. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-85860.html>

²⁸.Ibid.,.

²⁹ Ibid.,.

³⁰ FERNÁNDEZ, Néstor. Surgimiento y evolución de la educación continua [en línea] México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1999. Disponible en: http://www.e-continua.com/documentos/antecedentesEC_1999.pdf

Seminario: metodología basada en la investigación. Se escoge un tema de interés para todos los participantes. Se realizan indagaciones sobre la temática escogida previamente al encuentro. Durante el encuentro se reflexiona, generan y consolidan los hallazgos encontrados. Es dirigido por un experto del campo. Tiene como finalidad la producción académica y el asentamiento de conclusiones.

Taller: modalidad ejercida mediante la aplicación paralela de los conocimientos adquiridos. Es dirigido por un experto quien orienta a los participantes organizados de manera individual o grupal. Esta metodología permite una mejor fijación del conocimiento.

Congreso: programa informativo de corta duración en días, donde un grupo significativo de expertos y otros ponentes, socializan conocimientos sobre determinada temática.

Simposio: programa informativo de carácter expositivo donde se evidencian resultados investigativos sobre determinadas temáticas. Intervienen en el simposio solamente expertos sobre el tema. Es de corta duración. Permite asociar resultados de otras investigaciones con una temática particular asociada de algún modo a estas.³¹

La Educación Continuada constituye una estrategia de formación académica y práctica fundamental y necesaria para la actualización de los profesionales en ejercicio.

4.2.5 Identidad y satisfacción. La satisfacción del individuo, es una condición que le da su estado de ánimo, conjuntamente con su experiencia en el momento de vivir una situación que le determinará un cambio en su conducta o su actitud. Este es el factor que se debe determinar en la búsqueda de elementos que nos permitan utilizar este criterio como un indicador de la calidad o la no calidad de una institución educativa.

La satisfacción entonces no estaría dada sólo como una sensación o estado individual y único, aunque esa es su esencia, sino que sería esa sensación o estado único e irreplicable que se produce en cada sujeto dado el desarrollo de todo un complejo proceso intrasubjetivo e intersubjetivo. No es apenas una evaluación desde lo personal, sino también desde lo social, desde y con el otro, desde lo que como sujetos pertenecientes a grupos sociales determinados, sentimos de un modo o de otro.

³¹ MARTÍNEZ, Julián; LÓPEZ, Cesar y LÓPEZ, Pablo. Estudio de mercados acerca de la educación continuada y perfil ocupacional del egresado de Licenciatura en educación física de la U de A. Medellín, 2007. p. 47.

La satisfacción del estudiante universitario cobra vital importancia para las instituciones de este sector, pues de ella depende su supervivencia. Solo con la satisfacción de los alumnos se podrá alcanzar el éxito escolar, la permanencia de los estudiantes en la institución, y sobre todo, la formación de una valoración positiva boca a boca. En este sentido, es extremadamente importante encontrar formas fiables de medir la satisfacción del alumno en la enseñanza universitaria, permitiendo así a las instituciones de enseñanza conocer su realidad, compararla con la de los otros competidores, y analizarla a lo largo del tiempo.

La mayoría de los autores revisados consideran que la satisfacción implica

- La existencia de un objetivo que el consumidor desea alcanzar
- La consecución de ese objetivo. Solo puede ser juzgada tomando como referencia un estándar de comparación
- El proceso de evaluación de la satisfacción implica como mínimo la intervención de dos estímulos: un resultado y una referencia o estándar de comparación

“Para que exista satisfacción como algo sentido en un sujeto, debe haber al menos una intención en otro alguien de realizar una acción determinada”³². Con esto se pueden dar a entender los recursos ofrecidos por la Universidad, como la acción provocadora de un resultado, estos estímulos son los causantes de que los egresados valoren estos recursos como positivos o no y lo manifiesten como satisfactorio o no. Teniendo en cuenta que “no todos los individuos responden de igual manera ante un mismo estímulo, pero en conjunto si se pueden manifestar tendencias”³³, se puede de esta manera evaluar el nivel de satisfacción de los egresados graduados.

- **Calidad de la formación.** Los diferentes conceptos teóricos que diversos autores refieren sobre la calidad en general, permiten una aproximación a una definición de calidad con la expresión del estatus institucional de la competencia entre instituciones y la imagen ante la sociedad, que es la que demanda de los productos educativos para su funcionalidad.

Pero se debe dar gran importancia a la calidad porque es un tema de reciente desarrollo ahora ya no se puede hablar de hacer las cosas bien, si no mantener un nivel de calidad adecuado durante la realización de un producto o servicio. Existen

³² SALINAS, Agapito. Satisfacción del estudiante y la calidad universitaria: Un análisis explicatorio en la unidad académica multidisciplinaria agronomía Ciencias de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Sevilla-España.2007. Pág. 85. Tesis de grado (Doctor de la Universidad de Sevilla). Universidad de Sevilla. Departamento de didáctica y organización educativa. Doctorado en formación e investigación en medio ambiente iberoamericano.

³³ Ibid., p.84

diferentes definiciones de calidad, el uso de cada una depende del área en que se esté trabajando.

Para lograr un nivel de satisfacción alto para las instituciones, se hace necesario conservar también un alto nivel de calidad en la formación, sin embargo, es bien sabido que “la calidad es sinónimo de transformación y adaptación de las exigencias nacionales y globalizantes de los sistemas educativos”³⁴. Por esto la revisión constante de dichos sistemas conlleva a que los patrones de calidad determinados sean óptimamente alcanzados y sustituidos por otros más adaptados a los fines que se esperan conseguir.

Esta quizá sea una apreciación irreal, ya que la satisfacción plena de los resultados obtenidos en educación, serán inalcanzables en un mundo de desigualdades, pero la calidad no tiene límites ideológicos, más bien pretende a la preparación educativa de un individuo que mantenga los principios de eficiencia y eficacia.

“La calidad se integra con el proceso de evaluación y eficiencia social de las instituciones de educación superior”³⁵. Dicha eficiencia es matizada por el estado como ente regulador de los sistemas escolares en todos sus niveles y modalidades, por lo que la misma se convierte en un elemento político de intervención justa o no, en el desarrollo institucional. La evaluación se convierte necesariamente en el proceso de retroalimentación de los criterios de calidad.

En los últimos años, las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad con respecto al mercado laboral. Por lo tanto, el conocimiento bien establecido de las fuerzas y las debilidades de sus programas de estudio es esencial para la gestión de la calidad. Al mismo tiempo, se exige cada vez más a las instituciones de educación superior que se responsabilicen de su trabajo. Por consiguiente, se mide el éxito de las universidades basado principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados constituyen una manera de realizar esta medición de la calidad.³⁶

- **Identidad.** “El término identidad hace referencia, entre otras acepciones, al conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás; dicho término nos refiere además la conciencia

³⁴ Ibid., p. 22.

³⁵ Ibid., p. 22.

³⁶ RED GRADUA2 – ASOCIACIÓN COLOMBUS. Op cit. p. 14.

que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás así como el hecho de ser alguien o algo el mismo que se supone o se busca”.³⁷

La identidad claramente define la esencia de un individuo, es lo que permite determinar quién y qué es una persona, *requisito necesario para la vida social, y de manera recíproca, la vida social lo es para la identidad individual.*

Enmarcados en el contexto de la academia, “Una universidad pública, en su carácter oficial de universidad del estado, debe tener clara conciencia de su identidad si quiere ser reconocida como tal y conservar su integridad y su perfil distintivo a lo largo del tiempo”.³⁸

Es ella la responsable de otorgar un carisma propio y emblemático que convoque a quienes comparten la lealtad a sus principios, siendo fuente de inspiración y motivación, para que la universidad, por ser tal, infunda valores dignos de ser proclamados y acogidos por su comunidad.

Ahora bien, “concebimos a la identidad universitaria, como el conjunto de repertorios culturales compartidos por la comunidad universitaria, a partir de los cuales se definen a sí mismos, orientan sus acciones y otorgan sentido a sus prácticas cotidianas”.³⁹

Entendida así, la identidad universitaria, no resulta del simple hecho de ser miembros de la comunidad universitaria, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las practicas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la universidad.

Luego entonces, la identidad es tener plena conciencia de ser integrante de una comunidad universitaria, es decir, sentir, participar y estar vinculado permanente y activamente a las acciones y valores que les son comunes a los universitarios; es un sentimiento de lealtad, respeto, agradecimiento, orgullo y responsabilidad para contribuir al engrandecimiento institucional.

³⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Madrid: 2002. Vigésima segunda edición Disponible en: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=identidad

³⁸ GRAMMATICO Giuseppina. Signos de Identidad de la Universidad Pública a la luz de la Ética. En: Revista Extramuros No. 1 (2002); P. 42 Disponible en: http://www.umce.cl/revistas/extramuros/extramuros_n01_a06.html

³⁹ LINARES ZARATE, Alejandro. La Identidad Universitaria. [Artículo de internet] Universidad Autónoma del Estado de México, 2006. Disponible en: http://www.uaemex.mx/identidad/docs/PONENCIA_IDENTIDAD.pdf

El comprender el grado de identidad de los egresados graduados sirve para generar estrategias que produzcan una mayor identificación del alumnado hacia su universidad, que impulse el crecimiento institucional hacia dentro y fuera de la misma.

Según el estudio de *Universidad del Valle, México* (2006)⁴⁰ se pudo determinar que el 25% de los estudiantes cuentan con una identidad baja, el 44% con una identidad promedio y el 31% con una identidad alta hacia la institución universitaria, resaltando que los factores mayormente determinantes son las relaciones humanas que establecen dentro de la universidad y el sentimiento de pertenencia de estos hacia la misma.

4.3 ESTADO CIENTÍFICO ACTUAL

4.3.1 Evaluación de impacto de los (as) egresados (as) del programa de licenciatura en pedagogía infantil.⁴¹ Guzmán Ospina, Sol Viviana (Autor), Hincapié Hincapié, Luisa Fernanda (Autor), Prada Salazar, Mabel Paola (Autor)

La investigación de impacto de los(as) egresados(as) del programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil en el medio social y académico, permite aportar información valiosa para el programa y para la acreditación del mismo; como parte de un proceso que valora la eficacia y pertinencia de la formación del egresado. Su objetivo general consiste en evaluar el impacto de los(as) egresados(as) en contextos académicos y sociales, a través de la identificación del ingreso al mercado laboral, determinar el nivel de desempeño en relación a los fines del programa según el sector y actividad; el análisis de la participación de los(as) egresados(as) en diferentes comunidades y/o asociaciones y finalmente conocer acerca de publicaciones, distinciones y reconocimientos de los(as) graduados(as) del programa.

Para realizar la investigación se parte del decreto 1278 que trata del control y vigilancia de la educación básica y media; dentro de los que se destaca las evaluaciones periódicas del desempeño laboral docente, además de las otras normativas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, la ley 115 y la Constitución Política Colombiana. Gracias a la realización de esta investigación se

⁴⁰ CABRAL, Mario; VILLANUEVA, Elsa; ESTRADA Gabriela, et al. Identidad estudiantil universitaria en estudiantes de licenciatura. [Artículo de internet] 2006. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-156-1-identidad-estudiantil-universitaria-en-estudiantes-de-licenc.html>

⁴¹ GUZMÁN, Sol; HINCAPIÉ, Luisa y PRADA, Mabel. Evaluación del impacto de los egresados del programa de licenciatura de pedagogía infantil. Pereira, 2008. Trabajo de grado (Licenciado en Pedagogía Infantil). -- Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Psicopedagogía. Licenciatura en Pedagogía Infantil

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

4.3.2 Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados.⁴² Álvaro Enríquez Martínez Y Erico Rentería Pérez, Universidad Del Valle.

Las transformaciones del trabajo implican disminución del empleo y consolidación de otras modalidades de trabajo con implicaciones psicosociales. La investigación exploró, a partir de entrevistas a profundidad, estrategias de aprendizaje que, según profesionales recién egresados y empleadores, facilitan la empleabilidad en cinco ciudades colombianas.

Los resultados muestran que las estrategias de aprendizaje utilizadas por los profesionales no necesariamente son conscientes. Los profesionales exitosos usan estrategias cognitivas de elaboración y transferencia, estrategias relacionales para visibilidad y generación de conocimientos en interrelaciones, y estrategias metacognitivas de regulación en su orden.

Los profesionales control utilizan estrategias cognitivas de elaboración y transferencia sin traducirlas necesariamente en acciones. Los empleadores destacan estrategias cognitivas de elaboración, metacognitivas de regulación, y relacionales de visibilidad y establecimiento de relaciones.

4.3.3 Estudios sobre egresados: la experiencia de la Universidad EAFIT.⁴³ Alberto Jaramillo (autor), Andrés Giraldo Pineda (autor), Javier Santiago Ortiz Correa (autor)

Las instituciones de educación superior se encuentran en una búsqueda constante de instrumentos que les permitan evaluar la calidad de la educación impartida. La aplicación de encuestas es una herramienta idónea para conocer la percepción del egresado en cuanto a la formación recibida y comprender el recorrido laboral y académico que cada individuo experimenta una vez obtenido el título profesional. Como consecuencia de la vinculación de la Universidad Eafit al sistema colombiano de acreditación, en abril de 1997, en la Oficina de Planeación se inicio

⁴² MARTÍNEZ, Álvaro y RENTERÍA, Erico. Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. Cali, Universidad del Valle, 2006.

⁴³ JARAMILLO, Alberto; GIRALDO, Andrés y ORTIZ, Santiago. Estudios sobre egresados: la experiencia de la Universidad EAFIT. En: Revista Universidad EAFIT. Vol. 42, No. 141 (2006) p. 111-124.

el desarrollo de investigaciones que permiten un seguimiento periódico a las diferentes cohortes y evaluar así algunos indicadores de éxito profesional.

En este artículo se describen algunos aspectos conceptuales del seguimiento a egresados, se presenta el recorrido que la Oficina de Planeación ha tenido en este tipo de trabajos y se resumen los principales resultados que el equipo de investigación ha encontrado.

4.3.4 Estudios de egresados de las licenciaturas en enseñanza del inglés: la experiencia de una universidad mexicana. ⁴⁴ José Luis Ramírez-Romero (autor), Sandra Smith-Zamorano (autora).

El propósito del artículo es contribuir al desarrollo de una metodología específica para el estudio de los egresados de una licenciatura en enseñanza del inglés. El objetivo del estudio es caracterizar la trayectoria y desempeño laboral de los egresados y su relación con la formación recibida. Para la recolección de los datos se utilizan cuestionarios que abarcan los siguientes factores: desempeño laboral, factores socioeconómicos, factores personales y familiares y factores educativos. Los resultados preliminares confirman lo planteado en la primera hipótesis de trabajo, a saber: que los egresados que tienen más de dos años de haber egresado, se encuentran ocupados en trabajos relacionados con el ámbito de su formación, y parcialmente lo planteado en la segunda, puesto que si bien se detectó una gran correspondencia entre la formación recibida y las demandas reales que plantea el ejercicio de la profesión, desde la perspectiva de las opiniones de los encuestados, dicha correspondencia no fue total y hay algunos vacíos formativos.

⁴⁴ ROMERO, José L y SMITH, Sandra Estudios de egresados de las licenciaturas en enseñanza del inglés: la experiencia de una universidad mexicana [en línea]. En: Revista Electrónica Matices en Lenguas Extranjeras. No. 3. (2009). Disponible en: <http://www.revistamatices.unal.edu.co/pdfs/male3a6.pdf>

5. METODOLOGÍA

5.1 DISEÑO

La presente es una investigación descriptiva realizada con un instrumento tipo encuesta

5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población objeto de estudio son los egresados con un tiempo mayor a 3 años e inferior a 5 años, del programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira.

5.3 VARIABLES Y CATEGORÍAS

Las variables que se utilizaron en el presente estudio se describen a continuación:

Cuadro 1. Variables y dimensiones de análisis.

VARIABLE	DIMENSIÓN	OPCIÓN DE RESPUESTA	ÍTEM
COMPETENCIAS	Generales	Muy satisfecho, Satisfecho, muy insatisfecho, insatisfecho.	Parte B2. 1-16
	Laborales Generales		Parte B2. 17 - 24
	Segundo Idioma	Bajo, medio, alto	Parte B1. 1 - 5
PLAN DE VIDA	Educación Postgraduada	Especialización, maestría, doctorado.	Parte C. 2, 3
	Educación Continuada	Diplomados, cursos/seminarios/talleres, congresos, foros.	Parte C. 2, 6
	Educación Virtual	Si, no	Parte C. 7
	Planes educativos y laborales	Iniciar una nueva carrera, estudiar un postgrado, trabajar, crear empresa.	Parte C. 1
	Recursos para educación	Hasta \$2'000.000, \$2'100.000 – \$3'000.000, \$3'100.000 - \$4'000.000, \$4'100.000 - \$5'000.000, Más de \$5'000.000	Parte C. 4
		Recursos propios, recursos familiares, crédito bancario, crédito Icetex, auxilio empresarial, beca.	Parte C. 5
	Otros	Científicas, profesionales / tecnológicas / técnicas / artísticas / culturales, políticas, religiosas, gremiales, académicas, sector productivo financiero, ninguna.	Parte C. 8
Si, no		Parte C. 9	

SITUACIÓN LABORAL	Ocupaciones Principales y secundarias,	Trabajando, buscando trabajo, estudiando, oficios del hogar, incapacidad permanente para trabajar, otra.	Parte D. 1
		Sí, Tengo una empresa/negocio/finca, Si, trabajo como empleado, Si, trabajo en un negocio familiar, No.	Parte D. 2
		Si, No	Parte D. 3, 4, 6
		Ya encontró trabajo, no hay trabajo disponible, está esperando que lo llamen, está cansado de buscar, no sabe como buscarlo, los empleadores lo consideran muy joven, responsabilidades familiares, problemas de salud, está estudiando.	Parte D. 5
		Empleado de empresa particular, empleado del gobierno, trabajador independiente, empresario/empleador, empleado de empresa familiar sin remuneración.	Parte D. 7
	Empleo Principal.	Si, no	Parte D. 8, 11, 17
		Medios de comunicación, bolsa de empleo de la Universidad, otras bolsas de empleo, redes sociales, servicio público de empleo SENA, institución donde realizo la practica empresarial.	Parte D. 9
		Contrato a término fijo, término indefinido, prestación de servicios, otro.	Parte D. 10.
		Privada, publica, de economía mixta, ONG, otro.	Parte D. 14
		Directamente relacionado, nada relacionado, indirectamente relacionado.	Parte D. 15
		Local, Regional, Nacional, Multinacional.	Parte D. 16
	Trabajador Independiente	Si, no	Parte D. 18
		Directamente relacionado, nada relacionado, indirectamente	Parte D.

		relacionado.	19
		Prestación de servicios, trabajo por obra, trabajo por piezas, trabajo por comisión, venta por catalogo, se dedica a un oficio.	Parte D. 20
		Privada, publica, de economía mixta, ONG, Otro.	Parte D. 21
	Interés en Creación de empresa	Si, no	Parte D. 23
		No estar seguro de la idea, falta de recursos, falta de socios, no tener conocimientos para la creación de empresa, difícil acceso a entidades financieras, falta de apoyo del gobierno, la costumbre de tener un salario fijo, temor para asumir el riesgo.	Parte D. 24
	Propietarios de empresas	Menos de 1 mes, entre 1-6 meses, entre 7 meses 1 año, entre 1-2años, entre 2-3 años, más de 3 años.	Parte D. 25
		Directamente relacionado, indirectamente relacionado, nada relacionado.	Parte D. 26
		Local, Regional, Nacional, Multinacional.	Parte D. 28
		Si, no.	Parte D. 29
		Practica empresarial, educación continuada, asesoría consultoría, investigación de mercados, financiación procesos de investigación, capacitación manejo de clientes C.M.R, ninguna, otra.	Parte D. 30
	Generalidades de la Situación laboral actual	Monitoria en la institución, estudio de otro idioma, actividades deportivas-culturales-religiosas-beneficio sociales, participo en semilleros de investigación, realización de proyectos al interior de la UTP, prácticas empresariales, ninguna, otra.	Parte D. 31
		Mejor de lo que esperaba, igual a lo que esperaba, peor de	Parte D.

		lo que esperaba, no tenía ninguna expectativa	32
		Muy Útiles, Útiles, Poco útiles, nada útiles.	Parte D. 33
		Si, no	Parte D. 34, 37, 38, 40
		Muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho, muy insatisfecho.	Parte D. 35
		Básico, bachiller, técnico, tecnológico, universitario, especialización, maestría, doctorado.	Parte D. 36
		Premios, becas para capacitación, condecoraciones, ninguno, otras.	Parte D. 39
	Desempleados	Primera Vez, trabajó antes.	Parte D. 41
		Si, no, no sabe.	Parte D. 42
		No hay trabajo disponible en la ciudad, no sabe como buscarlo, no encuentra el trabajo apropiado en su oficio, carece de la experiencia necesaria, los empleadores lo ven muy joven, carece de competencias, el salario es muy bajo.	Parte D. 43
		Medios de comunicación, bolsa de empleo de la Universidad, otras bolsas de empleo, redes sociales, servicio público de empleo SENA.	Parte D. 44
IDENTIDAD Y SATISFACCIÓN CON LA INSTITUCIÓN Y LOS RECURSOS OFRECIDOS.	Identidad	Bajo, medio, alto	Parte E. 1
		Ningunas, pocas, moderadas, buenas	Parte E. 2
		Si, no	Parte E. 3,8
		Calidad en 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.	Parte E. 4- 5

		Si me gustaría, no me gustaría, ya estoy cursando estudios en la institución.	Parte E. 6
		Seminarios/cursos, diplomados, técnicos, tecnológicos, universitarios, especialización, maestría, doctorado.	Parte E. 7
	Satisfacción	La UTP como universidad estatal, La UTP es una comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica, Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, los tres literales anteriores, ninguna, no sabe.	Parte F. 1
		Totalmente, en gran medida, solo en parte, nada.	Parte F. 2
		Si, no, no sabe.	Parte F. 3
		Alto grado, mediano grado, bajo grado, ningún grado.	Parte F. 4, 6, 12
		Siempre, casi siempre, algunas veces, nunca, no sabe.	Parte F. 5
		De alto impacto, mediano impacto, bajo impacto, ningún impacto.	Parte F. 7
		Excelente, bueno, regular, malo, no ha participado.	Parte F. 9
		Calidad en la formación, calidad en los programas, reconocimiento del programa, orientación del programa, recursos necesarios.	Parte F.10, 11.
		Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfecho, muy insatisfecho.	Parte F. 13-17

Fuente: Las Autoras

5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta, realizada a los egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación, la cual fue diligenciada por el encuestado.

El instrumento utilizado, es una adaptación realizada por el Observatorio de Seguimiento y vinculación del egresado, de la Universidad Tecnológica de Pereira, al instrumento propuesto por el Observatorio Laboral y el Ministerio de Educación Nacional para seguimiento a egresados de las Instituciones de Educación Superior del país que cuentan con registro en el Sistema Nacional de Información de Educación Superior.

En el año 2005, una muestra de aproximadamente 5 mil graduados completaron el primer formulario de seguimiento del Observatorio Laboral. Ese mismo formulario estuvo disponible en 2007 para el diligenciamiento voluntario a través del sitio Web del Observatorio. En esa oportunidad, cerca de 25 mil graduados lo diligenciaron. En ese mismo año, se realizaron una serie de talleres regionales con el fin de construir una nueva metodología de seguimiento, en concordancia con la experiencia internacional en la materia, y definir las variables que incluirían los nuevos formularios.⁴⁵

En el modelo de seguimiento propuesto es importante seguir la trayectoria del estudiante antes de obtener su título de pregrado y a los años 1, 3 y 5 después de recibir el título.

“Antes de la implementación final, se realizó un piloto de los instrumentos propuestos durante el 2008. Para realizar este ejercicio, las Instituciones de Educación Superior invitaron a completar la encuesta a aquellos graduados que cumplieron con la totalidad de los requisitos de grado y obtuvieron recientemente el título o que estaban próximos a obtenerlo”.⁴⁶

Una vez aprobada la prueba piloto, la Universidad Tecnológica de Pereira adoptó y adaptó el instrumento final propuesto por el Observatorio Laboral, con el fin de incluir algunas preguntas que para la Universidad resultaban pertinentes. Fue así como presentaron a través del Observatorio de Vinculación y Seguimiento del egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira el instrumento final que a partir de ese momento utilizaría la Institución para sus procesos de seguimiento a egresados.

⁴⁵ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Encuesta de Seguimiento a Graduados. [Artículo de internet]. Graduados Colombia, 2010. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-142231.html>

⁴⁶ Ibid.

El instrumento está compuesto por un cuestionario, dividido en 7 partes en las cuales se pregunta sobre: información personal y familiar, competencias, plan de vida, situación laboral, nivel de identidad con la institución de educación superior y datos fundamentales para el seguimiento de egresados, Cada parte está conformada por varios ítems, en los cuales se dan dos tipos de pregunta: cerrada dando la posibilidad de escoger la(s) respuesta (s) adecuada y abierta que permite que se exprese una opinión personal.

Se convocó inicialmente a las personas a través de un correo electrónico, a que diligenciaran la encuesta en línea, después de una primera revisión de las encuestas desarrolladas, se dio la posibilidad para quienes faltaban, de diligenciarla en físico, siendo las encuestadoras quienes transmitieran los datos a la encuesta en línea. La recolección de la información se realizó por medio de llamadas telefónicas, visitas a los lugares de trabajo y a los domicilios respectivos, de acuerdo a la base de datos suministrada por la docente co-investigadora.

La encuesta correspondiente se encuentra alojada en la siguiente dirección electrónica: <https://appserver.utp.edu.co/egresados/ingreso.php>

Siendo necesario para su ingreso, que los encuestados proporcionaran el número de su documento de identidad.

5.5 EVALUACIÓN ÉTICA

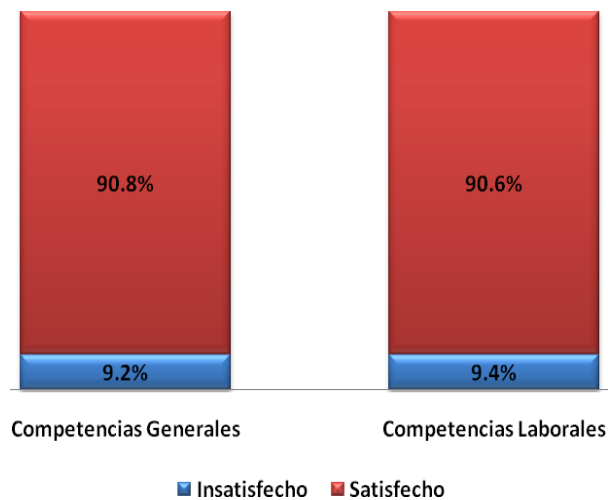
Esta investigación no requiere de una evaluación por parte del comité de ética, ya que no se hace una intervención directa a la población donde se necesiten medidas preventivas para cualquier riesgo o daño a los sujetos participantes.

6. RESULTADOS

Los resultados presentados a continuación corresponden a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento propuesto para la investigación.

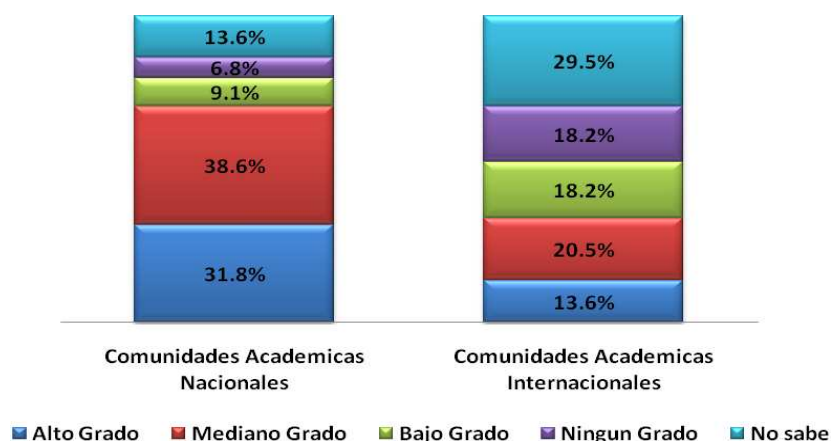
Al momento de realizar el estudio, se logró identificar, gracias a diferentes bases de datos obtenidas de la oficina de extensión del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación y del Observatorio de Seguimiento y vinculación del egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira, a 52 egresados del Programa de los años 2005-2007, quienes al momento de aplicación del instrumento presentaban un tiempo de egreso de la institución mayor a 3 años e inferior a 5 años.

Figura 1. Porcentaje de satisfacción de los egresados con relación a la formación recibida en Competencias



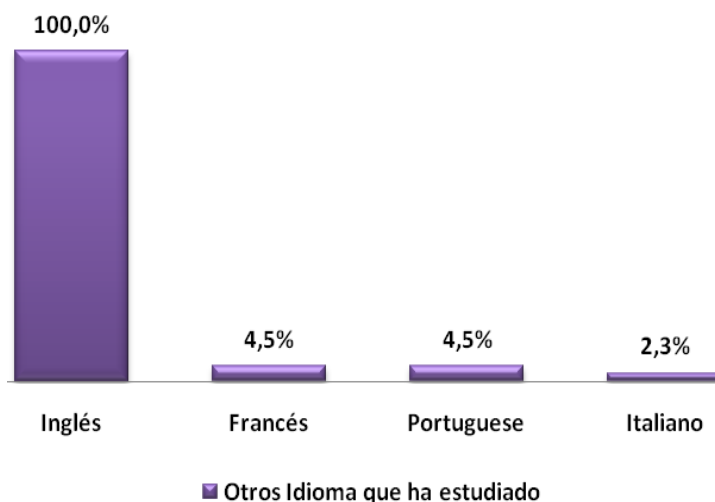
Más del 90% de los egresados del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación se encuentran satisfechos con la Formación en competencias recibida durante sus estudios de pregrado. Con relación a las competencias generales, los egresados se encuentran satisfechos en mayor proporción con aquellas que requerían ser creativos e innovadores, mientras que en las competencias laborales se sienten más satisfechos con las que hacen referencia a trabajar en equipo para alcanzar metas comunes.

Figura 2. Porcentaje de niveles de enriquecimiento del programa del que egresó, a partir de la interacción con comunidades académicas.



El enriquecimiento del programa ha sido considerado cerca del doble en los procesos desarrollados en la interacción con comunidades académicas nacionales, en comparación con las comunidades académicas Internacionales. Cerca del 50% de egresados consideran que el programa Ciencias del Deporte y la Recreación, se ha enriquecido en algún grado a partir de la interacción con comunidades académicas internacionales.

Figura 3. Porcentaje de egresados que han estudiado un segundo idioma.



La Universidad Tecnológica de Pereira, exige a sus estudiantes como prerrequisito de grado, aprobar los niveles medio, intermedio y avanzado de los cursos de inglés ofrecidos por el Instituto de Lenguas Extranjeras ILEX. Por esta razón, el 100% de los egresados han estudiado inglés como segundo idioma. Sin embargo, algunos egresados, han realizado estudios adicionales en otros idiomas.

Figura 4. Porcentaje de nivel de dominio del inglés como segundo idioma en las cuatro competencias de lenguaje básicas.



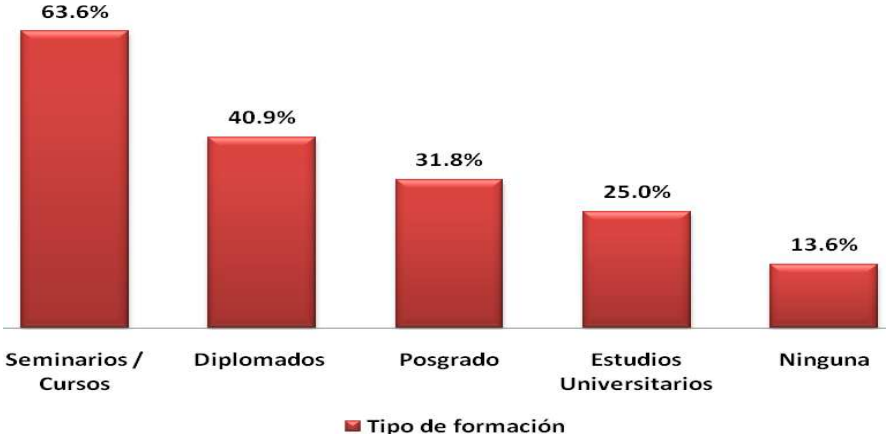
Los egresados presentan un nivel medio de dominio de competencias básicas de escucha, lectura y escritura del inglés como segundo idioma. Mientras que en el aspecto de habla, hay una mayor proporción de estos en un nivel bajo. Sin embargo el porcentaje de egresados que poseen cierto manejo del inglés como segundo idioma es muy alto en comparación con los que no aplican.

Figura 5. Porcentaje de egresados que piensan realizar alguna actividad a largo plazo.



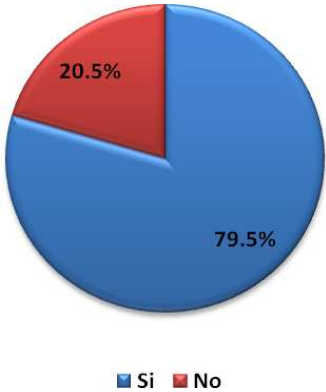
Más del 60% de los egresados piensan estudiar un postgrado o trabajar en Colombia o fuera del país, no obstante, gran parte de estos han pensado en la creación de empresa como una de sus opciones a largo plazo. El porcentaje de egresados que han pensado que iniciarían una nueva carrera universitaria es alto, pues representa el 25% del total de egresados encuestados.

Figura 6. Porcentaje de egresados que han participado en actividades de formación después de su primer grado de educación superior.



Un bajo porcentaje de egresados no han participado en programas de formación académica después de su pregrado, el resto de ellos, han realizado alguna actividad de formación en su mayoría seminarios y cursos, aunque aun así es notable el porcentaje de egresados que han continuado con educación postgraduada luego de su pregrado.

Figura 7. Porcentaje de egresados que participarían en programas de educación continuada en modalidad virtual.



Los egresados, en su gran mayoría, están dispuestos a participar de programas educativos ofrecidos a través del medio virtual independientemente del tipo de formación que se ofrezca.

Figura 8. Porcentaje de egresados interesados en participar en actividades de educación continuada como diplomados, cursos, talleres, congresos y foros.

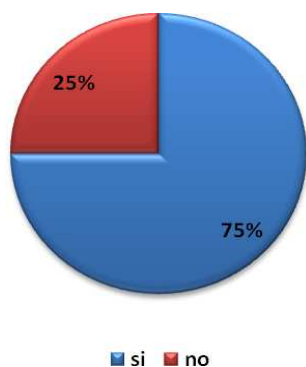
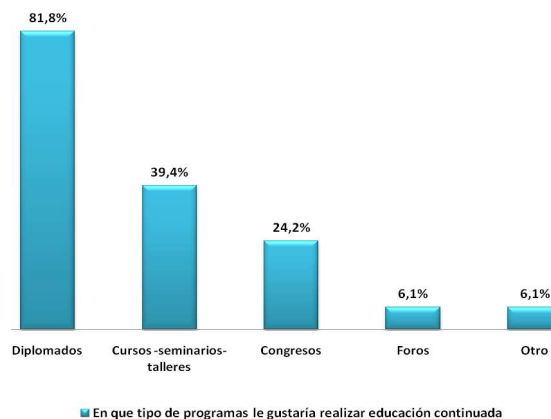


Figura 9. Porcentaje de egresados interesados en participar en actividades de educación continuada en alguno de los siguientes niveles.



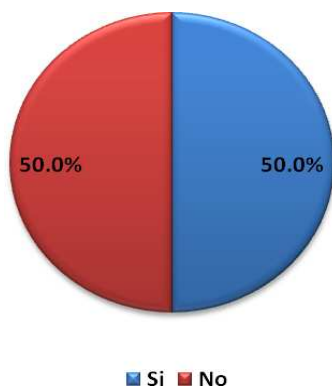
La mayoría de egresados piensan como parte de su plan de vida realizar estudios de educación continuada, mostrando gran preferencia por los diplomados y dejando como última opción la participación en foros. Sin embargo no deja de ser alto el porcentaje de egresados que no están interesados en participar en este tipo de ofertas académicas que se ofrecen como actualización para los profesionales en ejercicio.

Figura 10. Porcentaje de egresados que pertenecen y se encuentran activos en algún grupo o asociación.



Un bajo porcentaje de egresados hace parte de asociaciones sobre todo profesionales, técnicas, tecnológicas, artísticas o culturales. Cabe resalta que la mayoría de los egresados no hacen parte de grupos de ningún tipo.

Figura 11. Porcentaje de egresados que han realizado proyectos en beneficio del contexto social.



La mitad de los egresados han participado en la realización de proyectos que benefician el contexto social. Mostrando que existe una cultura social a pesar de la poca participación en grupos o asociaciones.

A continuación se presenta el análisis general de las siguientes gráficas agrupadas, según su relación con el tema de las preguntas.

Figura 12. Porcentaje de egresados que están o no interesados en realizar un postgrado.

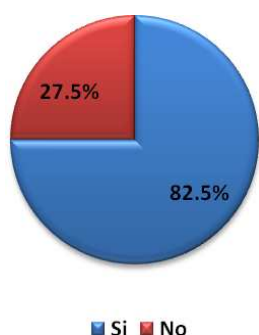


Figura 13. Porcentaje de egresados interesados en realizar un postgrado en un nivel específico.

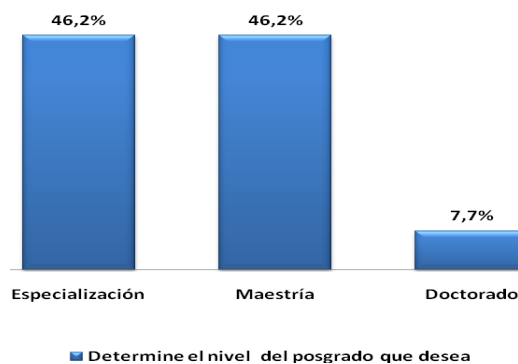


Figura 14. Porcentaje de egresados que pagarían un determinado valor por la matrícula semestral en su programa de postgrado.

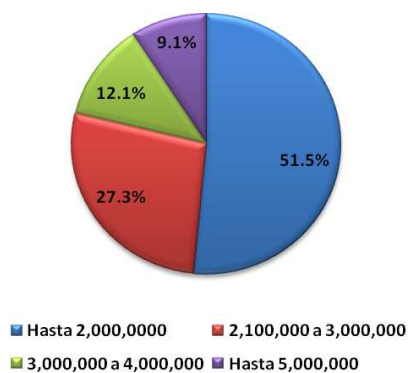
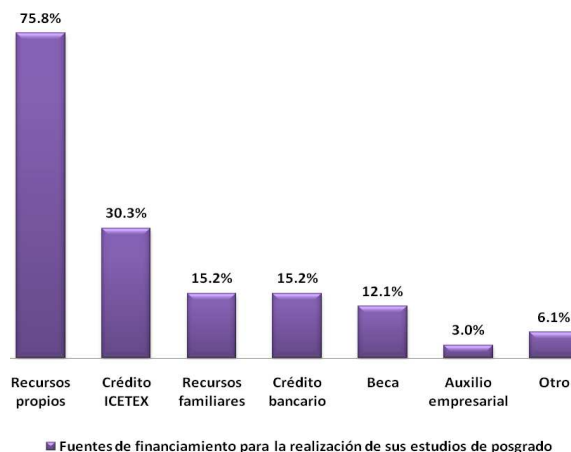


Figura 15. Porcentaje de egresados que utilizarían determinada fuente o fuentes de financiamiento para su matrícula de postgrado.



Alrededor del 50% de los egresados que están interesados en realizar estudios de postgrado, prefieren las maestrías y especializaciones y manifiestan en su mayoría estar dispuestos a pagar por su matrícula semestral de postgrado hasta 2'000.000 de pesos, utilizando para esto recursos propios. Solo el 9.1% están interesados en postgrados en el nivel de Doctorado, pagando hasta 5'000.000 de pesos por su matrícula semestral.

Figura 16. Porcentaje de egresados aspirantes a título de postgrado.



A pesar que un alto porcentaje, cerca del 83%, de egresados están interesados en realizar estudios de postgrados, solamente un 20.5% son estudiantes aspirantes a un título de postgrado en la actualidad. Este porcentaje parece ser bajo, pero aun así, existe la conciencia por parte de los egresados de querer continuar con educación postgraduada.

A continuación se presenta el análisis general de las siguientes gráficas agrupadas, según su relación con el tema de las preguntas.

Figura 17. Porcentaje de egresados que son aspirantes a títulos de postgrado en determinado nivel.

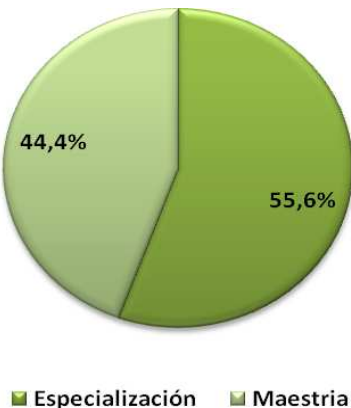


Figura 18. Porcentaje de egresados que escogieron su postgrado por determinado factor.

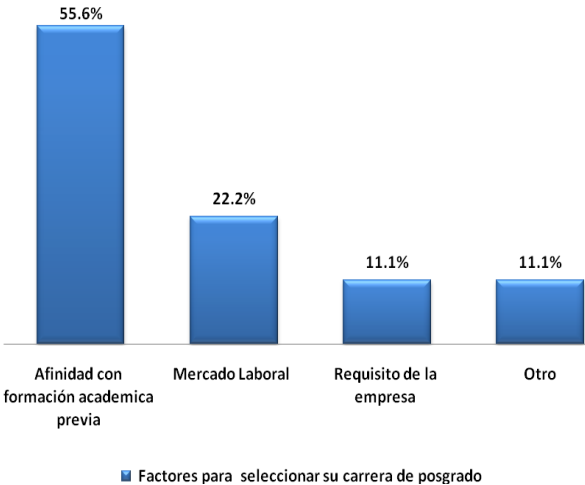
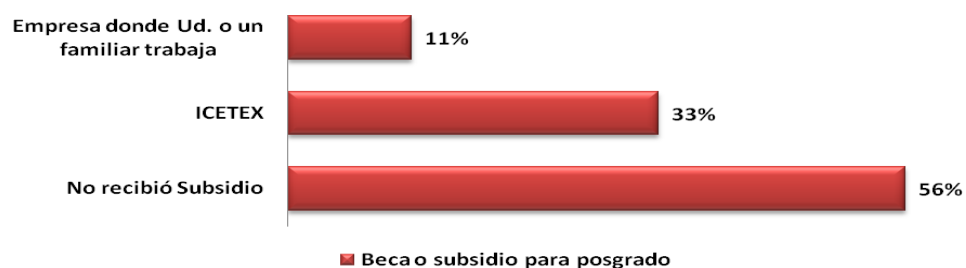


Figura 19. Porcentaje de egresados que se enteraron del postgrado que están estudiando a través de algún medio.



Figura 20. Porcentaje de egresados que recibieron alguna beca o subsidio para sus estudios de postgrado.



De los 9 egresados aspirantes a títulos de postgrado, 5 están estudiando una especialización, mientras que los 4 restantes hacen parte de programas de maestría. En su mayoría no han recibido ninguna beca o subsidio que permitiera financiar sus estudios de postgrado. El 56% escogieron su postgrado basados en la afinidad de estos con su formación académica previa, siendo el medio más efectivo para informarse de las opciones disponibles, las convocatorias de la Universidad Tecnológica de Pereira, internet y su centro de trabajo.

A continuación se presenta el análisis general de las siguientes gráficas agrupadas, según su relación con el tema de las preguntas.

Figura 21. Porcentaje de egresados estudiantes de postgrado que han realizado proyectos de investigación.

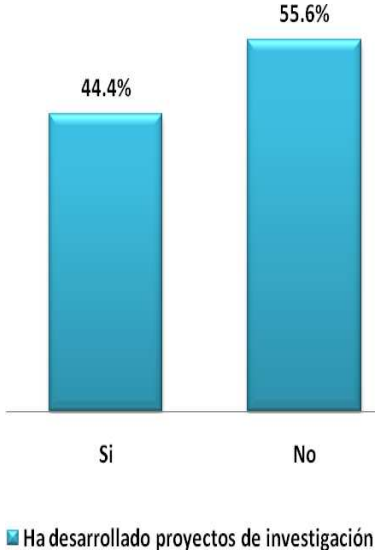


Figura 22. Porcentaje de egresados estudiantes de postgrado que han realizado proyectos en un área específica y con determinada participación.

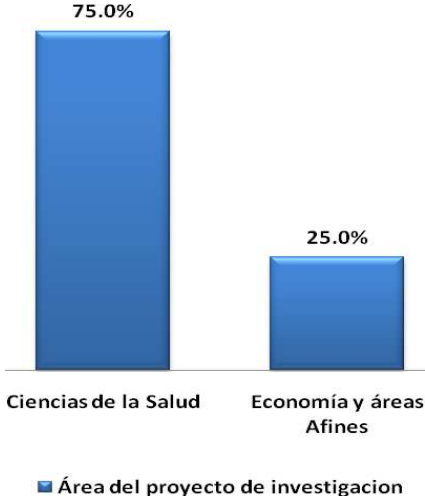
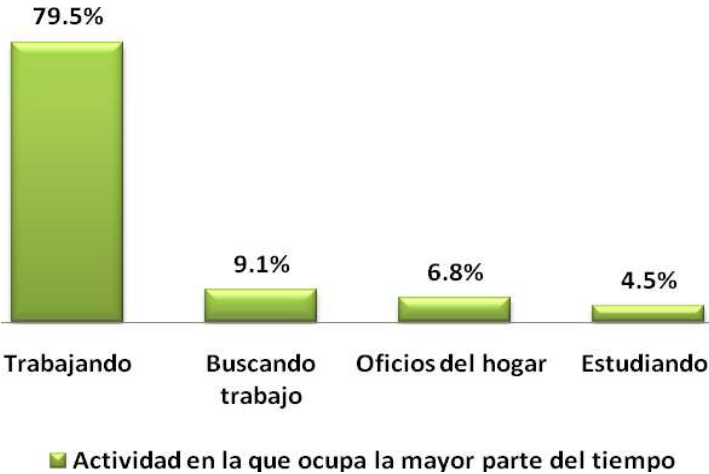


Figura 23. Porcentaje de egresados estudiantes de postgrado que han tenido como parte de su trabajo de postgrado aportes en algún aspecto.



De los 9 egresados aspirantes a títulos de postgrado, 2 han hecho parte durante sus estudios de postgrado, de grupos de investigación y han obtenido como resultado de su actividad académica publicaciones en revistas especializadas. 6 de estos egresados han realizado con sus trabajos de postgrado aportes en el ámbito social y/o tecnológico. Solo 4 de los 9 egresados aspirantes a títulos de postgrado, han desarrollado proyectos de investigación siendo en estos, investigadores principales. 3 de estos trabajos han sido en áreas de ciencias de la salud.

Figura 24. Porcentaje de actividades en la que los egresados ocupan la mayor parte del tiempo.



Más de la mitad de los egresados encuestados se encuentran laborando, mientras que cerca del 9% se encuentran desempleados. Cabe destacar que quienes realizan oficios del hogar o están estudiando, no son tenidos en cuenta como graduados desempleados, pues esta se ha convertido por voluntad propia en su actividad principal.

Figura 25. Porcentaje de egresados que ocupan su tiempo estudiando o en oficios del hogar y que realizan otra actividad remunerada.



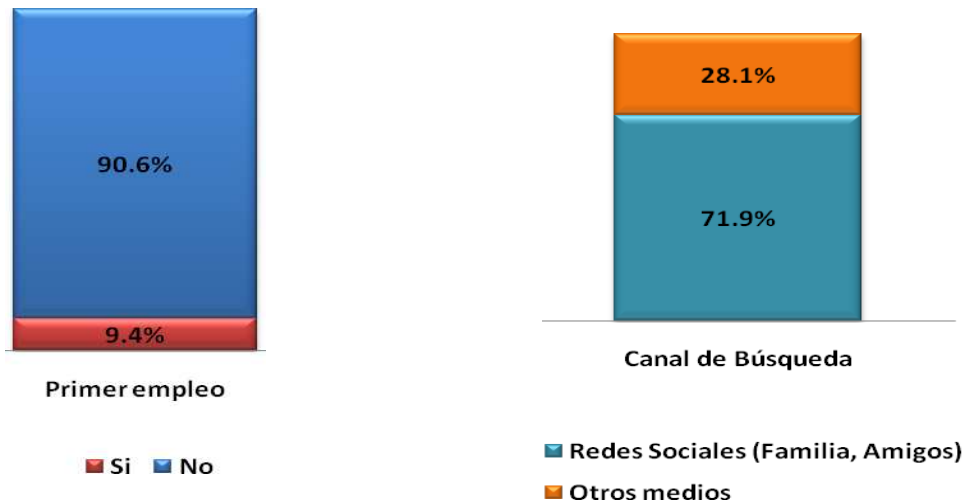
De acuerdo a la figura 24. Cerca del 11% de los egresados encuestados ocupan la mayor parte de su tiempo realizando actividades sin remuneración, ya sea estudiando o en oficios del hogar. De estos, el 60% no realiza ninguna actividad adicional que genere ingresos económicos. Los restantes a pesar de que esta no es su actividad principal, se encuentran realizando labores remuneradas.

Figura 26. Porcentaje de egresados que se encuentran laborando de alguna manera específica.



De los egresados que se encuentran laborando, más de la mitad lo hacen como empleados en empresas particulares, mientras que en el sector público están ubicados cerca del 36%, siendo este un porcentaje muy alto para el sector.

Figura 27. Porcentaje de egresados que son o no empleados por primera vez y medios que le permitieron conseguir el empleo actual.



El porcentaje de egresados que son empleados por primera vez, es muy bajo en comparación con quienes lo han sido antes, esto, independientemente de si son empleados en el sector público o privado. Para la gran mayoría de estos egresados, las redes sociales conformadas por familiares o amigos, se han convertido en el canal de búsqueda que les ha permitido conseguir el empleo que tienen actualmente, notándose así que las bolsas de empleo y el servicio público de empleo SENA, han tenido una participación muy baja en la consecución de estos.

Figura 28. Porcentaje de egresados que son empleados y tienen determinado tipo de vinculación con la institución donde laboran.

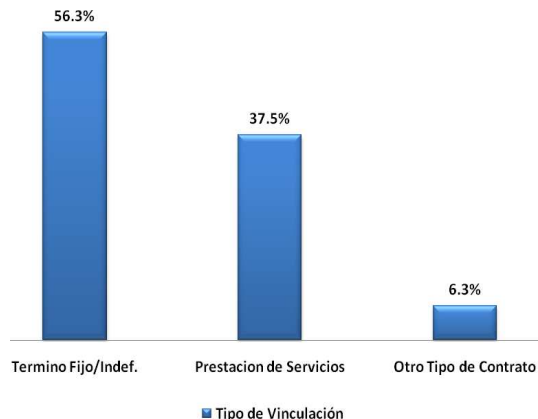
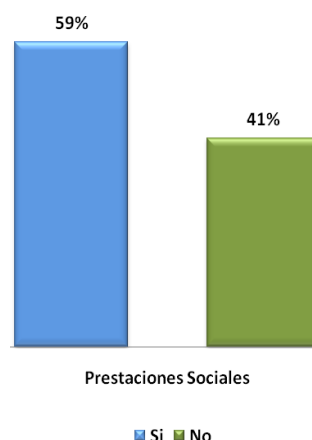
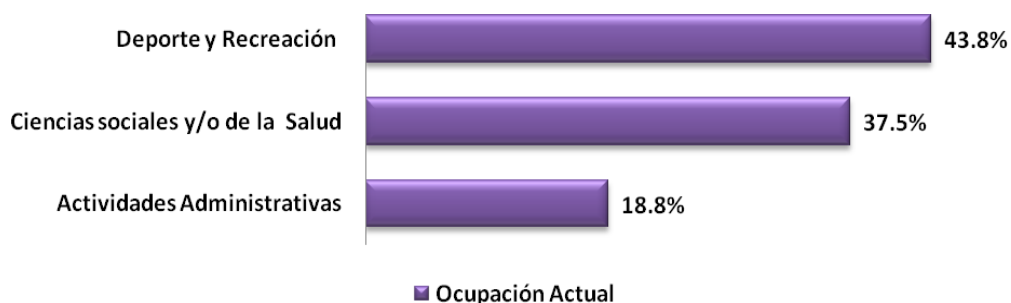


Figura 29. Porcentaje de egresados que son empleados y tienen o no prestaciones sociales en la institución donde laboran.



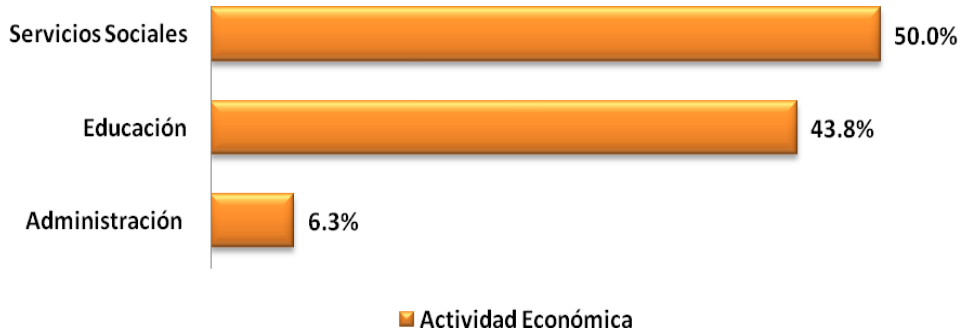
Más del 50% de los egresados que son empleados, se encuentran vinculados a su lugar de trabajo mediante contratos a término fijo o indefinido, observando así una predominancia de este tipo de vinculaciones, por encima de las realizadas a través de contratos de prestación de servicios. Sin embargo el porcentaje de egresados que cuentan con prestaciones sociales como parte de su contrato de trabajo, alcanza casi el 60%, no por esto, deja de ser considerablemente alto el porcentaje de egresados que no reciben prestaciones sociales y que podrían encontrarse trabajando en instituciones informales.

Figura 30. Porcentaje de ocupación actual de los egresados que son empleados.



Los egresados que se encuentran trabajando como empleados en empresas, realizan tareas en áreas de Deporte, recreación, sociales o de salud en su mayoría, mientras que un porcentaje menor, realizan actividades administrativas dentro de sus labores. Aquí se puede ver que las principales ocupaciones de los egresados, corresponden con los perfiles de formación ofrecidos en el programa Ciencias del Deporte y la Recreación.

Figura 31. Porcentaje de tipo de actividad Económica de los egresados que son empleados.



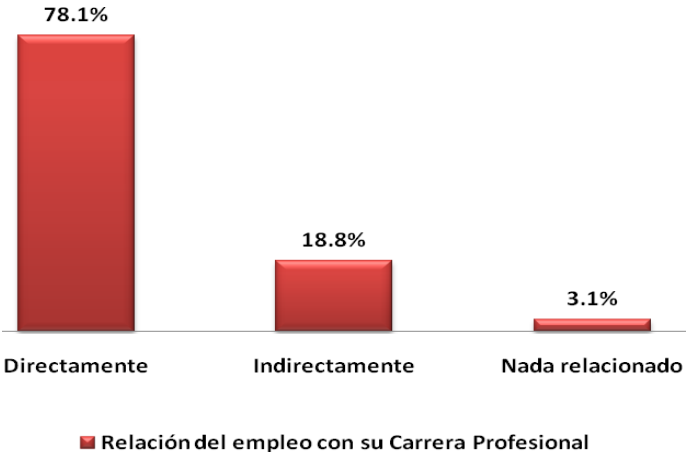
La mitad de los egresados que se encuentran trabajando como empleados, lo hacen en empresas dedicadas a Servicios Sociales, mientras que un bajo porcentaje de estos lo hacen en empresas que se dedican a actividades Administrativas. En estos resultados se puede ver reflejado el perfil profesional ofrecido por el programa.

Figura 32. Porcentaje de egresados que laboran en empresas con determinado ámbito.



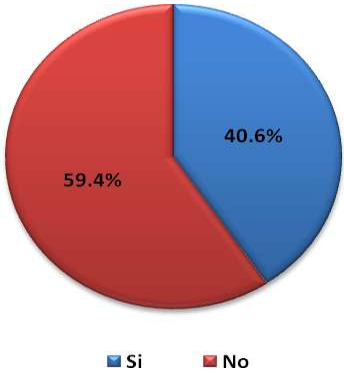
Se observa una predominancia de actividades a nivel local en las empresas en que laboran los egresados. Por otro lado, la participación de los estos en las empresas multinacionales, aun es poca.

Figura 33. Porcentaje de egresados que tienen empleos relacionados o no con la carrera que estudiaron.



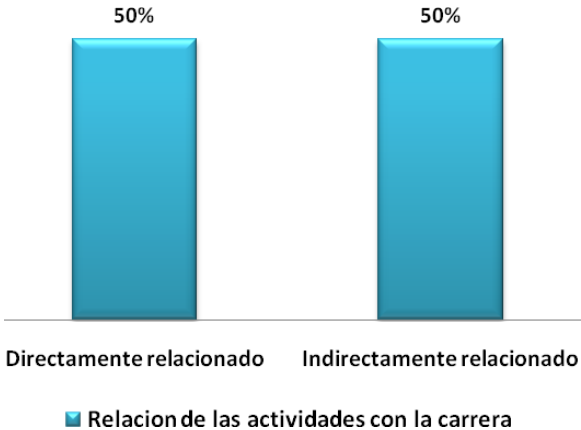
La mayoría de egresados están realizando labores que están relacionadas con sus estudios de pregrado, mostrando con esto que el campo de acción laboral del Programa Ciencias del Deporte y la Recreación es amplio. El porcentaje de estos que lo hace en empleos que no tienen relación es muy bajo.

Figura 34. Porcentaje de egresados que laboran en empresas que tienen vínculos con la institución donde realizaron el pregrado



Más de la mitad de los egresados que se encuentran laborando, lo hacen en empresas que no tienen vínculos con la institución donde cursaron sus estudios de pregrado, en este caso, La Universidad Tecnológica de Pereira. Sin embargo el porcentaje de egresados que laboran en empresas que tienen vínculos con la institución, es alto. El tipo de vinculación se puede dar por convenios en prácticas profesionales, convenios institucionales y otros.

Figura 35. Porcentaje de relación entre las actividades que realizan por cuenta propia los egresados que trabajan de manera independiente y la carrera que estudiaron.



De la totalidad de egresados que se encuentran laborando, sólo 4 de ellos lo hacen de manera independiente. La proporción de estos egresados es igual en actividades que están relacionadas de manera directa con su título de pregrado como en actividades que están indirectamente relacionadas. Ninguno de ellos se encuentra

Figura 36. Porcentaje de egresados que realizan actividades por cuenta propia en determinada forma de trabajo.



Figura 37. Porcentaje de egresados que realizan labores por cuenta propia en determinada actividad económica.

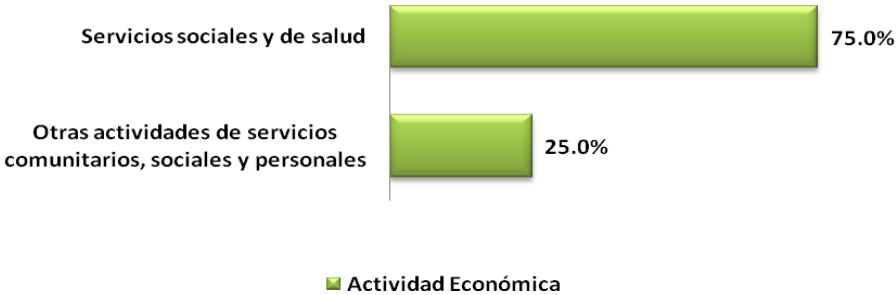
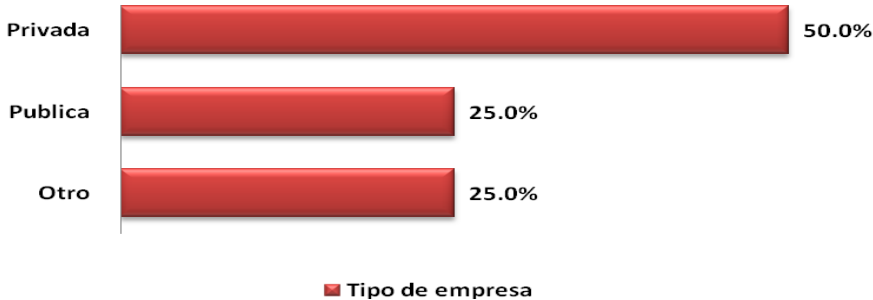


Figura 38. Porcentaje del tipo de empresa o institución donde realiza actividades por cuenta propia.



La mitad de los egresados que trabajan por cuenta propia, lo hacen a través de actividades de prestación de servicios y en empresas del sector privado. La mayoría se dedican a actividades sociales y de salud. Viéndose una vez más reflejados los perfiles ocupacionales de los profesionales en Ciencias del Deporte y la Recreación, aun cuando son empleados independientes.

Figura 39. Porcentaje de egresados que tienen empleo, interesados en crear empresa.

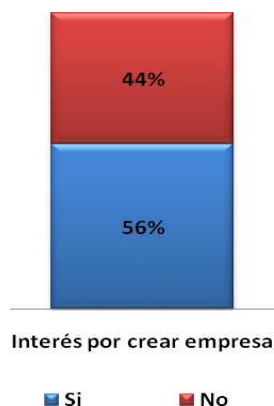
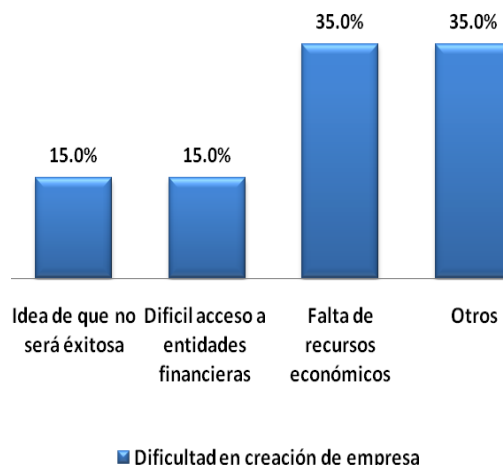


Figura 40. Porcentaje de egresados interesados en crear empresa que encuentran dificultad en algún aspecto.



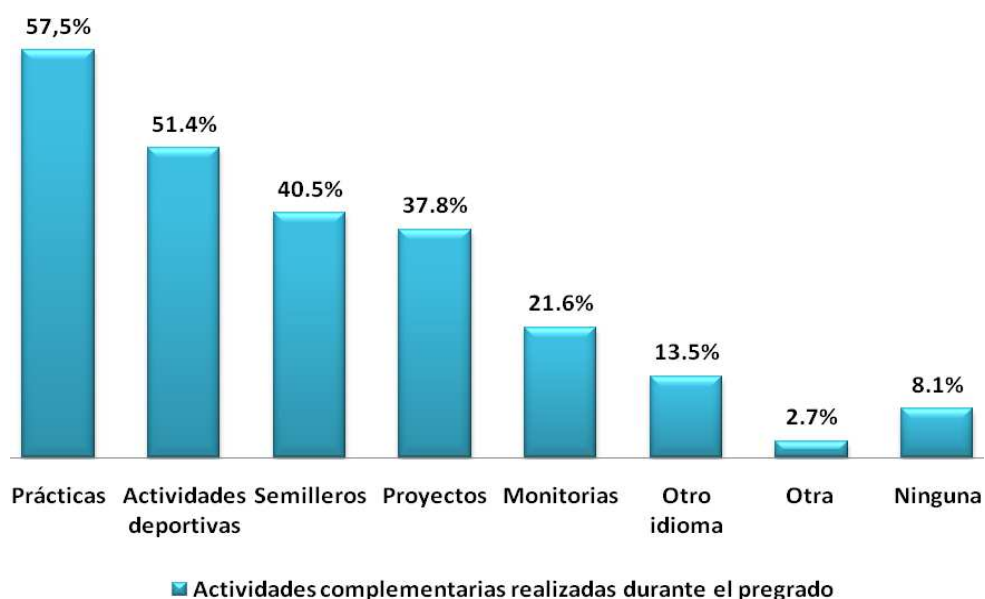
El 56% de los egresados que se encuentran laborando como empleados o a través de actividades desarrolladas por cuenta propia, tienen interés en crear empresa. Sin embargo, se ha encontrado que la principal dificultad para la creación de la misma ha sido la falta de recursos económicos. Se observa entonces un marcado interés por la creación de empresa aun cuando estos egresados cuentan con un empleo actualmente.

Cuadro 2. Egresado propietario de empresa.

Hace cuanto tiene la empresa?	Entre 2 y 3 años
Que tan relacionadas están las actividades de la empresa con la carrera que estudio?	Nada relacionado
Cuál es la actividad económica de su empresa?	Hoteles y Restaurantes
Como clasificaría el ámbito de las actividades?	Regional
Su empresa realiza exportación?	No
En que procesos le interesaría vincularse con la UTP?	Investigación de mercados colectiva

Solo uno de los egresados es propietario de una empresa desde hace aproximadamente 3 años, dedicándose a actividades económicas relacionadas con Hoteles y Restaurantes y operando a nivel regional sin actividades de exportación.

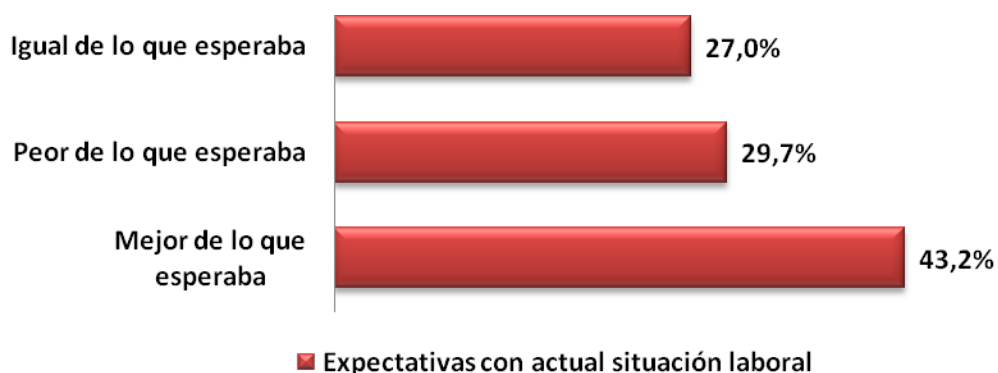
Figura 41 Porcentaje de actividades complementarias realizadas durante el pregrado y que aportaron ventajas en su empleo.



Más del 50% de los egresados que se encuentran laborando, consideran que las prácticas académicas y las actividades deportivas desarrolladas durante sus estudios de pregrado, aportaron ventajas al momento de conseguir su empleo actual. Un bajo porcentaje considera que ninguna de las actividades complementarias realizadas durante su formación aportó ventajas.

La participación en semilleros y proyectos de investigación también han influido en la consecución del empleo, dejando ver la importancia de hacer parte de grupos o asociaciones durante el pregrado.

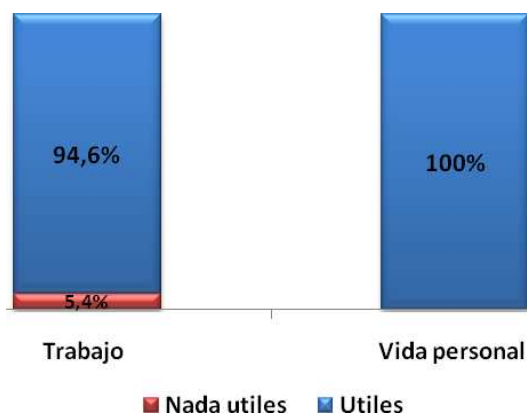
Figura 42. Porcentaje de coincidencia de las expectativas laborales que tenía el egresado antes de graduarse, con la situación actual.



La mayoría de egresados consideran que las expectativas laborales que tenían durante sus estudios de pregrado han sido iguales o mejores de lo que esperaban con relación a su situación laboral actual. Sin embargo

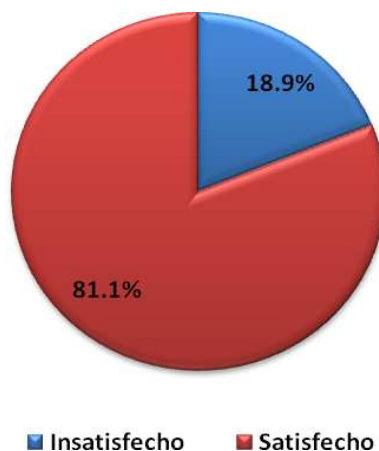
El porcentaje de egresados que sienten que su situación actual es peor de lo que esperaban durante sus estudios es muy alto, pues representa cerca del 30% del total.

Figura 43. Porcentaje de utilidad de los conocimientos adquiridos durante el pregrado en el trabajo y la vida personal.



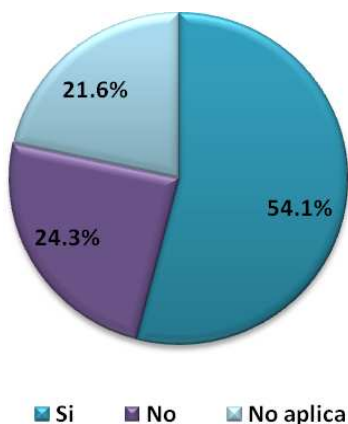
Para la mayoría de los egresados que se encuentran laborando, los conocimientos adquiridos durante el pregrado han sido útiles tanto en su vida personal como en su trabajo. La totalidad de estos egresados, consideran que su trabajo actual contribuye de manera eficaz a su desarrollo y crecimiento personal. Se hace evidente que la planeación curricular del programa ha sido acertada pues la percepción que tienen los egresados de utilidad de los conocimientos es muy buena.

Figura 44. Porcentaje de satisfacción con el trabajo actual.



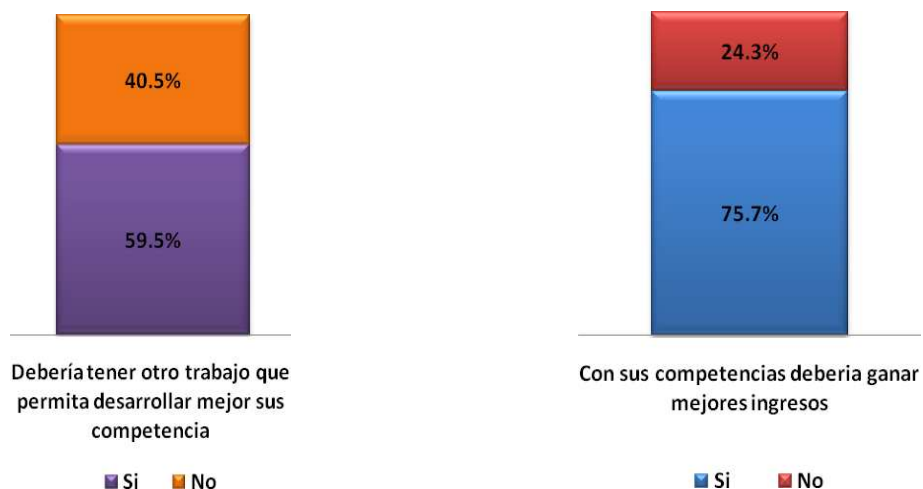
19% de los egresados insatisfechos, resulta ser un porcentaje bajo en comparación con más del 81% de egresados que se encuentran satisfechos con su empleo actual.

Figura 45. Porcentaje de egresados empleados o con empresa que desean trabajar horas adicionales



A pesar de encontrarse laborando ya sean como empleados o trabajadores independientes, el 54% de los egresados están interesados en trabajar horas adicionales debido a que su actividad laboral principal no alcanza a cubrir 48h semanales que es lo estipulado por la ley como el máximo legal de horas permitidas.

Figura 46. Porcentaje de egresados que creen que deben tener mejores ingresos y mejor trabajo con relación a sus competencias.



El 60% de los egresados que actualmente se encuentran laborando, consideran que con relación a sus competencias profesionales, deberían estar en otro trabajo que les permitiera desarrollarlas mejor, mientras que el 76% consideran que con las competencias adquiridas, deberían tener mejor ingresos económicos.

Figura 47. Porcentaje de nivel de estudios que piensa que requiere realmente el trabajo que desarrolla actualmente.



Los egresados que se encuentran laborando, consideran en mayor proporción que el trabajo que desarrollan actualmente requiere un nivel de estudio Universitario para su desarrollo, en segundo lugar consideran que se requieren estudios de

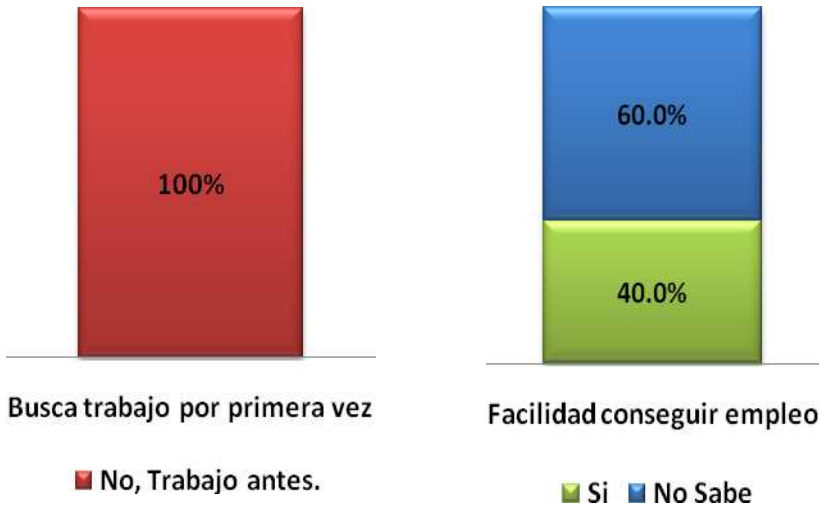
postgrado y por ultimo consideran que su actividad laboral podría desarrollarse de manera adecuada con un nivel de estudios técnico o tecnológico.

Figura 48. Porcentaje de egresados que han recibido alguna distinción o reconocimiento por su desempeño laboral.



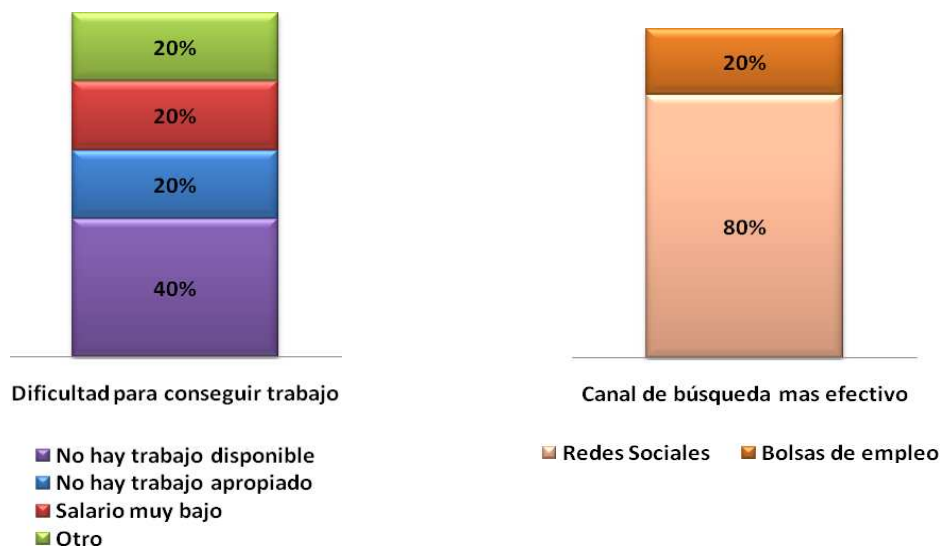
La mayoría de egresados empleados actualmente no han recibido ninguna distinción o reconocimiento por su desempeño laboral.

Figura 49. Porcentaje de egresados que están buscando empleo y consideración de la facilidad que creen que tendrán para acceder a este.



El 9.1% de los egresados encuestados ocupan la mayor parte de su tiempo buscando empleo, y el 2,2% han realizado en el último mes diligencias para conseguir uno nuevo, estos porcentajes corresponden a 5 egresados que a pesar de estar desempleados, ya han trabajado anteriormente. De estos, el 60% no sabe si será fácil o no conseguir el empleo que están buscando actualmente.

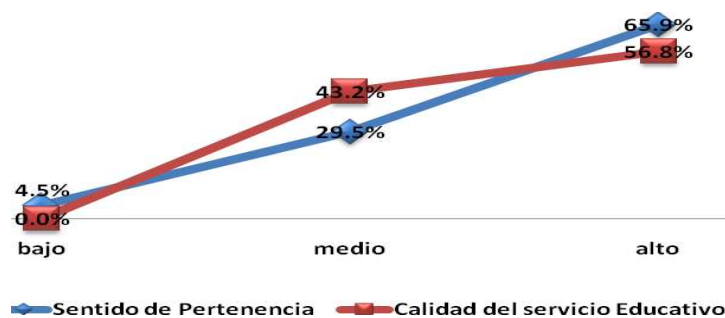
Figura 50. Principal dificultad a la hora de conseguir el empleo que buscan y canal de búsqueda que consideran más efectivo.



Los egresados que están actualmente desempleados, piensan que las dificultades para conseguir empleo, se deben a que no hay trabajo disponible en su lugar de residencia, no hay trabajo apropiado para su perfil o se les ha ofrecido salarios muy bajos.

Una vez más, las redes sociales conformadas por familiares o amigos han sido escogidas como el canal de búsqueda que consideran más efectivo para conseguir empleo y las bolsas de empleo continúan con una baja participación.

Figura 51. Relación y porcentaje del sentido de pertenencia con la institución y la calidad educativa de la misma



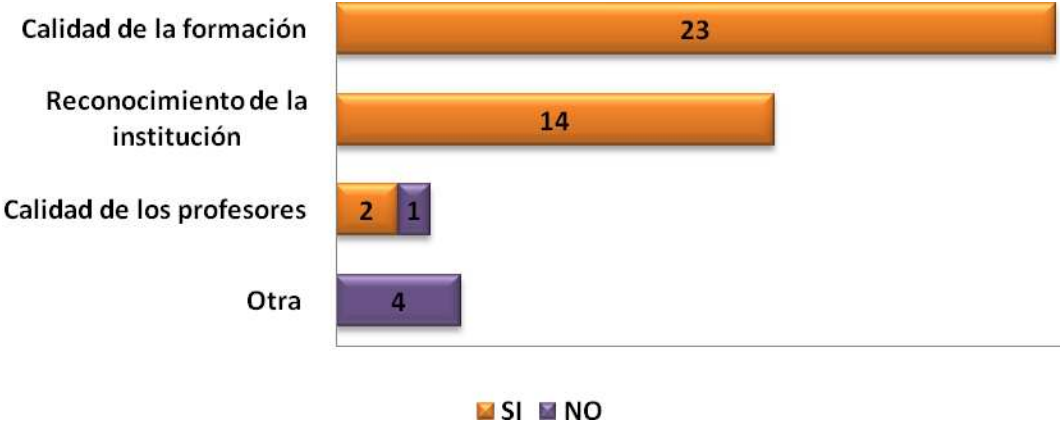
Hay una relación directa entre el sentido de pertenencia que los egresados tienen con la institución y la percepción que tienen estos de la calidad educativa ofrecida por la misma, más del 50% califica ambos aspectos en un nivel alto de satisfacción.

Figura 52. Porcentaje de las Posibilidades laborales como egresado del Programa y aporte de la formación recibida al desempeño laboral



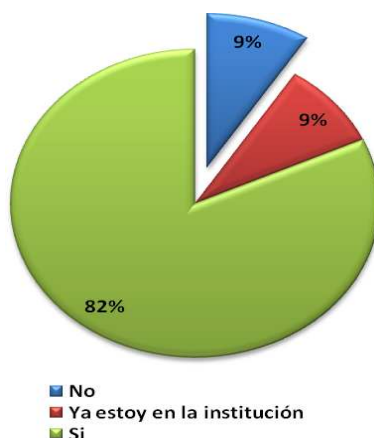
Con relación al ámbito laboral, la mayoría de egresados consideran que las posibilidades laborales han sido buenas al ser egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, en este mismo sentido, la mayoría piensan que la formación recibida en la institución ha tenido un aporte significativo en su desempeño laboral.

Figura 53. Porcentaje de egresados que estudiarían o no nuevamente en la institución debido a algún factor específico.



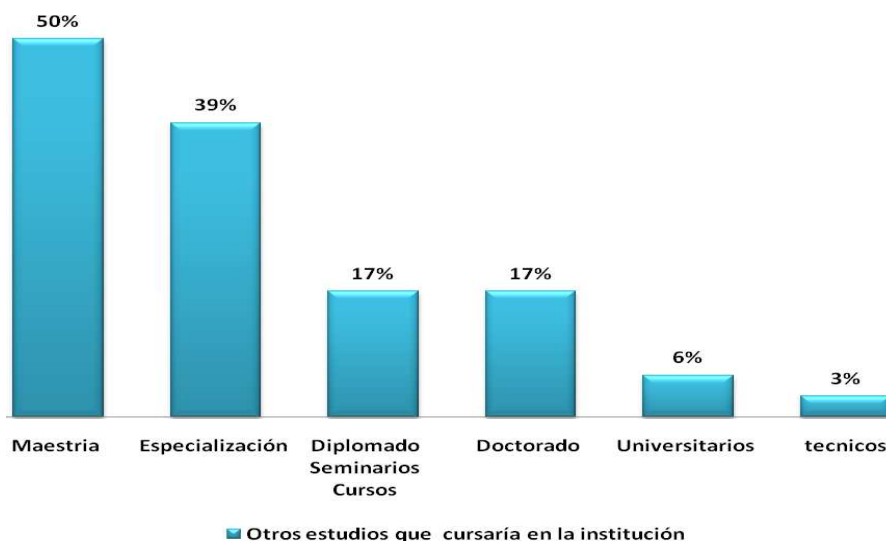
Debido a la calidad de la formación, el reconocimiento institucional y la calidad de los profesores, la mayoría de egresados estudiarían nuevamente en la institución. Una pequeña proporción no lo harían de nuevo porque perciben deficiencias en la calidad de los profesores, o a otro factor diferente como la poca fundamentación para la creación de empresas.

Figura 54. Porcentaje de egresados que realizarían estudios adicionales en la institución.



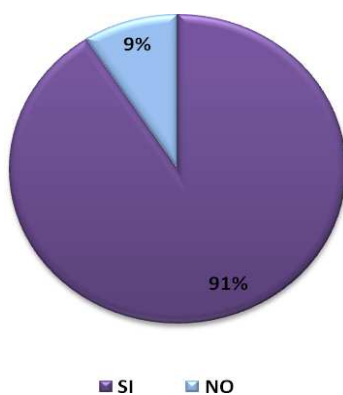
El 91% de los egresados realizarían estudios adicionales en la Universidad Tecnológica de Pereira, de estos, el 9% ya se encuentran cursando estudios en la institución, un porcentaje muy bajo no estarían dispuestos a volver a la institución a realizar estudios adicionales a su pregrado.

Figura 55. Porcentaje de egresados que realizarían estudios adicionales y específicamente en algún nivel



De los egresados que estarían interesados en realizar estudios adicionales, la mayoría, el 81% estarían interesados en estudios de postgrado en niveles de especialización, maestría o doctorado. La educación continuada tiene un porcentaje importante. Sin embargo sorprende que algunos egresados estén interesados en empezar a cursar otras carreras profesionales en la UTP.

Figura 56. Porcentaje de egresados que recomendarían o no el programa Ciencias del Deporte y la Recreación a un bachiller.

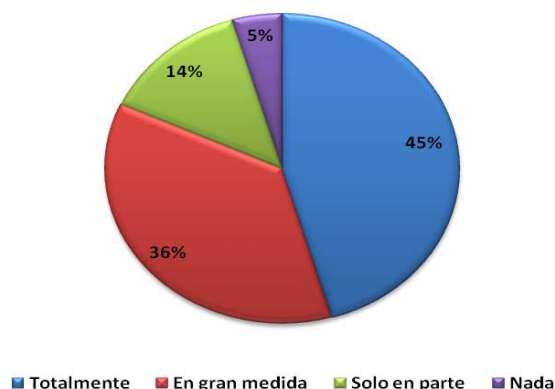


La mayoría de los egresados del programa, recomendarían a un bachiller continuar con sus estudios universitarios en el programa cursado por ellos. Mostrando con esto, que el grado de satisfacción con la educación recibida es alto.

Figura 57. Porcentaje de egresados que consideran la misión de la UTP como alguno de los siguientes enunciados.



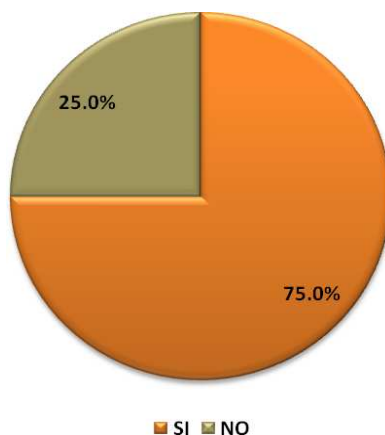
Figura 58. Porcentaje de egresados que comparten la misión de la Universidad Tecnológica de Pereira.



Un bajo porcentaje de los egresados manifiestan no saber cuál es la misión de la Universidad Tecnológica de Pereira como institución de educación superior. Pero la mayoría identifican una misión dentro de la labor de la Universidad Tecnológica de Pereira.

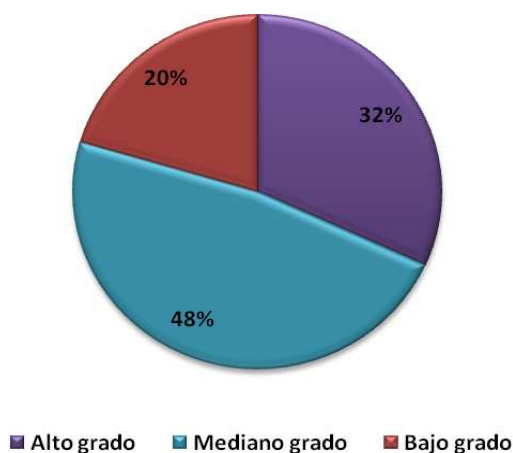
El 81% de los egresados se identifican totalmente o en gran medida con la misión que consideran cumple la Universidad. Mientras que el 5% no se sienten identificados, viendo así una concordancia con quienes dicen no saber cuál es la misión de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Figura 59. Porcentaje de egresados que consideran que el programa cumplió con las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales.



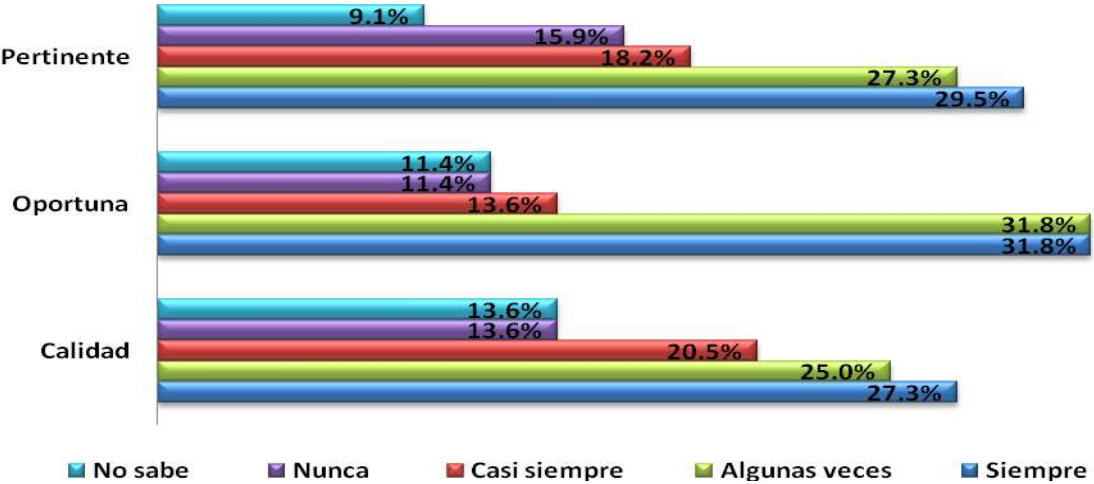
La mayoría de egresados consideran que el programa Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica Pereira, cumplió con la relevancia académica necesaria y respondió a las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales, sin embargo un 25% consideran lo contrario.

Figura 60. Porcentaje de egresados que consideran que los procesos de autoevaluación del programa han ayudado a mejorar la calidad académica en algún grado.



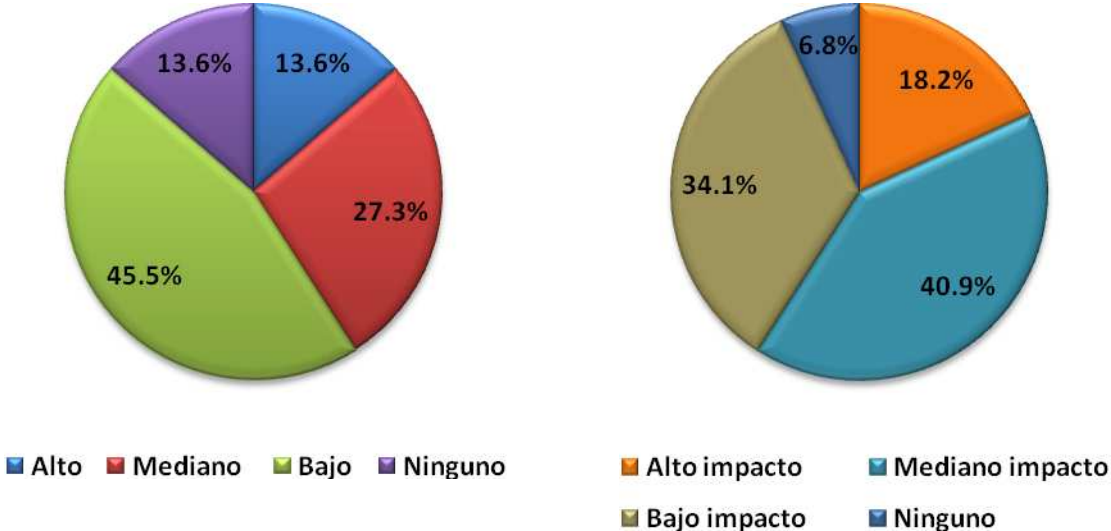
Siendo la autoevaluación un proceso académico de medición colectivo, los egresados consideran que este ha contribuido al mejoramiento del programa en algún grado, ninguno de los egresados piensa que este proceso, no ha sido influyente.

Figura 61. Porcentaje de egresados que piensan que la difusión y promoción del programa a través de medios de comunicación ha sido pertinente, oportuna y de calidad.



Es su mayoría, los egresados consideran que la difusión y promoción del programa Ciencias del deporte y la Recreación, a través de los medios de comunicación ha sido un proceso pertinente, oportuno y de calidad. Menos del 16% de los egresados consideran que este proceso nunca lo ha sido.

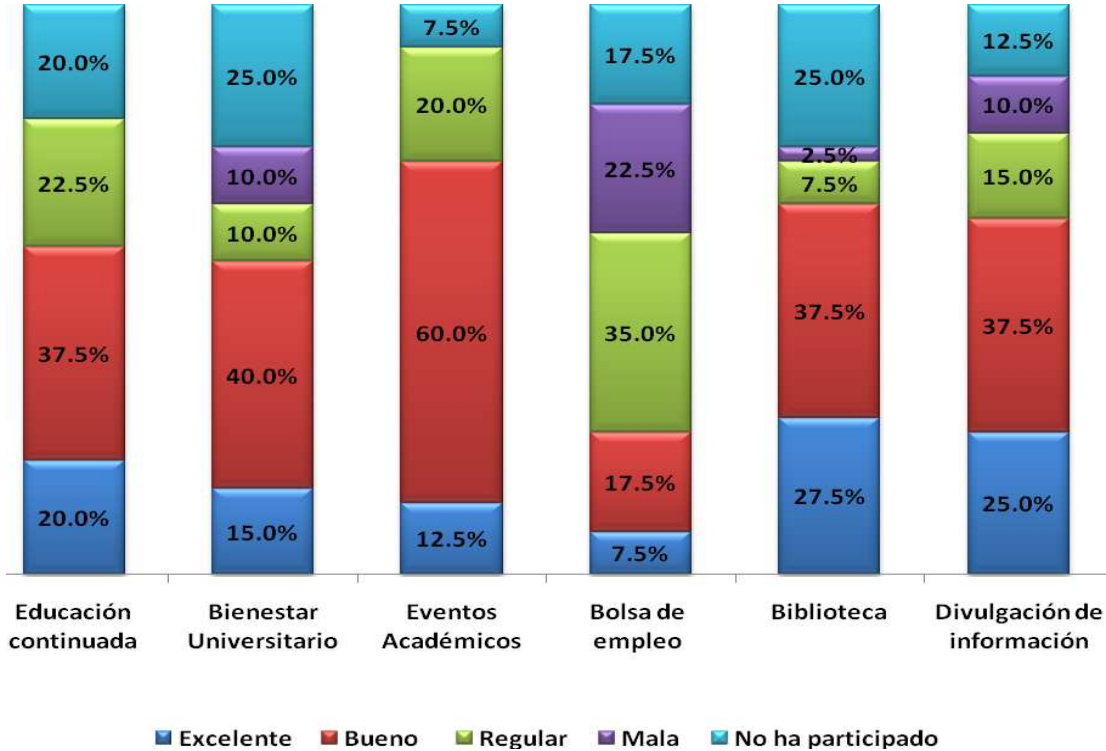
Figura 62. Apoyo de la Universidad para la inserción laboral de los Egresados e impacto de la participación de estos en la vida institucional.



La mayoría de egresados, consideran que la Universidad brinda apoyo para la inserción laboral, sin embargo dejan ver también que este proceso no está completamente fortalecido, pues un gran porcentaje piensan que se ha dado en un nivel bajo.

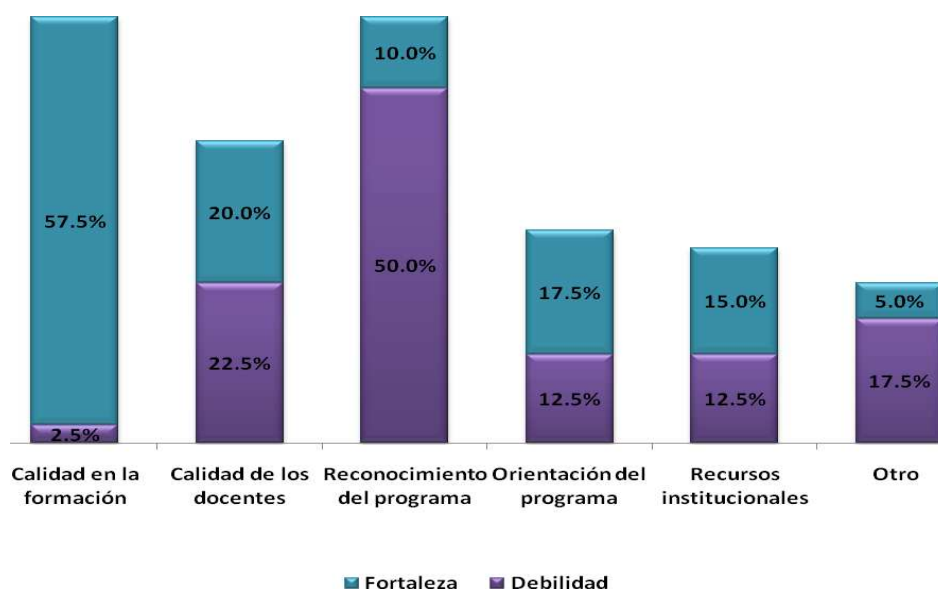
En cuanto al impacto de la participación de los egresados como parte de la comunidad académica en la vida institucional también consideran que se ha dado de alguna manera.

Figura 63. Porcentaje de efectividad de los servicios que ofrece la UTP a sus egresados.



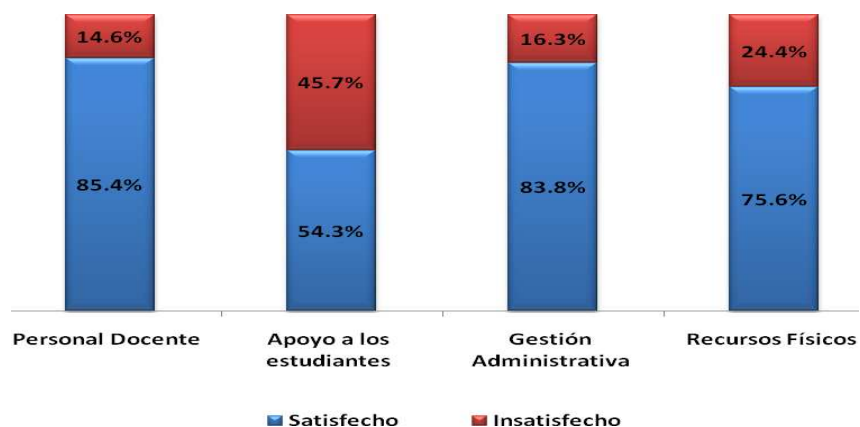
Los egresados consideran generalmente que la efectividad de los servicios ofrecidos por la institución es buena; solo consideran que en el servicio de bolsa de empleo la efectividad es entre regular y mala. En cuanto a educación continuada y eventos académicos, no hay consideraciones de mala efectividad, mientras que en el resto de servicios evaluados, excluyendo la bolsa de empleo, el porcentaje de consideración de mala efectividad es bajo.

Figura 64. Porcentaje de factores considerados como debilidades y/o fortalezas dentro del programa de pregrado.



Para los egresados, la calidad de la formación impartida en el programa, la orientación del mismo y los recursos institucionales son considerados en mayor proporción como una fortaleza, mientras que la calidad de los docentes, el reconocimiento del programa son tomados en mayor medida como debilidades.

Figura 65. Porcentaje de satisfacción con relación a los recursos ofrecidos por la Universidad Tecnológica de Pereira.



Los egresados en su mayoría se encuentran satisfechos con los recursos ofrecidos por la institución en aspectos como personal docente, gestión administrativa y recursos físicos. Sin embargo, en cuanto al apoyo a los estudiantes, el porcentaje de satisfacción y el de insatisfacción están muy cerca de ser iguales.

7. DISCUSIÓN

Al iniciar la investigación, se contaba con una base de datos de egresados del programa Ciencias del Deporte y la Recreación, facilitada por la oficina de extensión de dicho programa. La tarea inicial para empezar la aplicación del instrumento propuesto, fue identificar y organizar la base de datos, clasificando a los egresados por tiempo de graduación. Una vez este paso estuvo completo, se realizó el primer contacto a los egresados, para informar del estudio y solicitar de manera oficial la participación en el mismo. Después de una insistente gestión para lograr que así fuera, se consiguió que 44 de los 52 egresados identificados, participaran activamente de la investigación.

Los egresados restantes, no pudieron ser ubicados por ningún medio, otros por el contrario, a pesar de ser ubicados y actualizados sus datos personales, manifestaron abiertamente no querer participar en el estudio. Se presentan entonces los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los egresados localizados y vinculados satisfactoriamente, con el trabajo de investigación desarrollado.

Las competencias educativas propuestas en la encuesta, surgen del trabajo que viene desarrollando el Ministerio de Educación en conjunto con el ICFES y demás organismos del sector educativo.

El ICFES (2010)⁴⁷, reconoce que las competencias generales y laborales generales, se van desarrollando gradualmente en los distintos niveles de la educación formal, desde la básica hasta la educación superior, y se espera que se consoliden en este último nivel, resultando fundamentales para el desempeño de los futuros profesionales. Estas se desarrollan entonces, “mediante la interrelación entre la educación disciplinar, la educación general y las habilidades que los estudiantes han desarrollado y que traen a la educación superior”⁴⁸. Se trata de competencias transversales, que aunque se desarrollen a partir de contextos específicos, pueden ser transferidas a otros.

En este sentido, los egresados están satisfechos con la formación recibida en estas, mostrando un alto nivel de satisfacción en competencias como: Asumir responsabilidades y tomar decisiones, asumir una cultura de convivencia y aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales, y en cuanto a las laborales generales, están altamente satisfechos con las competencias referentes a trabajar

⁴⁷ ICFES, Orientaciones para el examen de Estado de calidad de la educación superior. Prueba de competencias genéricas. Bogotá, 2010. p. 7

⁴⁸ KLEIN, S., BENJAMIN, R., y SHAVELSON, R. y BOLUS, R (2008). The Collegiate Learning Assessment. Facts and Fantasies dado por ICFES, Orientaciones para el examen de Estado de calidad de la educación superior. Prueba de competencias genéricas. Bogotá, 2010. p. 7.

en equipo, aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral y trabajar en contextos nuevos y diversos, adaptándose a los cambios.

Como se dijo anteriormente, las competencias generales o genéricas, se desarrollan durante todo el tiempo de formación del estudiante, lo cual permite decir que la satisfacción de los egresados, se ha dado en la medida en que la Universidad y el programa cursado, han brindado herramientas adecuadas para el fortalecimiento o no, de las habilidades que el estudiante, de manera previa, venía desarrollando en sus niveles de educación anteriores.

Según acuerdo 49 de noviembre de 2001⁴⁹, la Universidad Tecnológica de Pereira, reconoce que el dominio del inglés, en la actualidad constituye una urgencia inaplazable, dadas las condiciones y exigencias que el mundo laboral, profesional y académico imponen a los estudiantes, además la Universidad adelanta un proceso de internacionalización que justifica todo esfuerzo por hacer que los egresados, acrediten la suficiencia en el inglés para garantizar mejores oportunidades en su vida profesional y académica. Por esta razón, se acordó:

Artículo primero: todo estudiante que se matricule en la universidad Tecnológica de Pereira a partir del primero de enero de 2001 deberá acreditar, como requisito de grado, suficiencia en el inglés.

Artículo segundo: éste requisito no obliga:

- a los estudiantes con matrícula vigente a la expedición del presente acuerdo.
- a los estudiantes de reingresos o transferencias que deban cursar menos de 50 créditos en la universidad.⁵⁰

Esto deja ver claramente por que el 100% de los egresados manifiestan haber estudiando inglés como segundo idioma, además, la universidad antes de este acuerdo, ya venía ofreciendo cursos tradicionales contemplados en los currículos de los programas académicos y al notar que estos se quedaban cortos en la atención de esta necesidad y que se hacía urgente replantear las estrategias para lograr la suficiencia del inglés en el estudiantado, se llegó al acuerdo antes mencionado y a ofrecer cursos obligatorios de más alto nivel a través del ILEX⁵¹.

⁴⁹ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Acuerdo 49 del 9 de noviembre de 2001. por medio del cual se adopta un requisito para optar a título de pregrado en la Universidad Tecnológica de Pereira [en línea]. Consejo académico, Pereira 2000. p. 1. Disponible en: http://www.utp.edu.co/php/ilex/docsFTP/Acuerdo_49_Requisito_para_Optar_a_Titulo_enla_UTP.pdf

⁵⁰ Ibid., p. 2

⁵¹ Instituto de Lenguas Extranjeras de la Universidad Tecnológica de Pereira. El Departamento de Humanidades e Idiomas de la UTP lideró la constitución del Instituto de Lenguas Extranjeras ILEX, consciente de la creciente demanda de conocimiento de lenguas extranjeras, en especial el idioma

Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior⁵², del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, el porcentaje de estudiantes de postgrado a nivel nacional en especialización, maestría y doctorado, corresponde al 63.3%, 34.3% y 2.3% en el segundo semestre del 2008, respectivamente.

El Observatorio Laboral para la Educación⁵³ ha encontrado que en el municipio de Pereira, esta tendencia se mantiene, pues de los postgrados realizados, el 78.6% corresponden a Especializaciones, mientras que el 21.4% son maestrías.

Por otro lado en esta investigación, se encontró que los egresados graduados que han cursado estudios de postgrado en especializaciones y maestría corresponden al 55.6% y 44.4% respectivamente. Se observa entonces que la tendencia de los egresados incluso con el interés de realizar estudios en el futuro, corresponde con la tendencia a nivel nacional que es hacia las especializaciones, ya que en años anteriores, los porcentajes no han estado lejos de estos últimos.

En cuanto a los planes laborales, se ha encontrado que hay un porcentaje de 43% de egresados con interés a largo plazo de ser empresarios y un 61% que piensa trabajar o continuar trabajando. Este resulta ser un dato clave ya que es necesario que exista un equilibrio entre trabajadores y empleadores, lo cual se ve garantizado según los resultados obtenidos. Es decir de cada 100 graduados, 43 desean ser empresarios y 61 desean trabajar como empleados mostrando claramente una situación sostenible.

“El progreso de una sociedad depende del buen funcionamiento de los grupos que la constituyen y de su efectividad en las funciones y tareas que desempeñan y por ello, el valor del grupo como elemento dinamizador de los procesos sociales e interpersonales no deja lugar a dudas”⁵⁴.

Según este postulado teórico, se puede confirmar la importancia de la asociatividad de los egresados, quienes se suponen son las personas que están preparadas para generar cambios en el entorno en que se desenvuelven.

inglés, generada por el actual patrón de desarrollo cultural y económico de nuestro país, y el evidente papel de las innovaciones tecnológicas en los campos de las comunicaciones.

⁵² SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Estadísticas [en línea]. Disponible en: <http://snies.mineducacion.gov.co/men/consultas/ContenedorRepConsultas.jsp>

⁵³ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Estadísticas de interés [en línea]. Colombia, 2010. Disponible en: http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/viewdesktop.jsp?cmnd=open&source=Perfil+Graduados%2FGraduados+por+Nivel+de+Formaci%F3n%23_public

⁵⁴ MARIN, Manuel y GARRIDO, Miguel A. El grupo desde la perspectiva psicosocial: conceptos básicos. España: Ediciones pirámide, 2003. p. 21

En esta investigación se ha hecho evidente de acuerdo a los resultados obtenidos, que los egresados tiene una conciencia por lo social, demostrada a partir de su participación en proyectos de beneficio social y en grupos o asociaciones dentro de la Universidad durante sus estudios de pregrado.

Con referencia a la situación laboral actual de los egresados, se ha observado que en su mayoría estos se encuentran realizando actividades que les generan ingresos, ya sea como empleados o como trabajadores independientes.

Mirando un poco más a fondo el asunto, según datos del DANE⁵⁵, durante el trimestre Mayo-Julio de 2010 que fue el tiempo en que los egresados respondieron la encuesta, la tasa de desempleo a nivel nacional era del 12.1%, y en Pereira del 20.6%. Estos datos comparados con los encontrados en la investigación, permiten afirmar que el porcentaje de desempleo de los egresados está por debajo de la tasa nacional y de la ciudad de Pereira, pues se encontró que solo el 9.1% de estos se encuentran desempleados.

Según datos del DANE, para el mismo trimestre antes mencionado, el porcentaje de empleados afiliados a seguridad social en salud, era del 80.2%, mientras que en pensiones era del 30.6% a nivel Nacional. Según los datos que se encontraron en esta investigación, el 59% de los egresados empleados, cuentan con prestaciones sociales en la empresa en que trabajaban. Es decir al 41% de los egresados, sus empleadores no les garantizan la afiliación a seguridad social en salud y pensión. Siendo este un alto porcentaje en comparación con el nivel nacional.

Los canales de búsqueda de empleo que según los egresados han cobrado mayor importancia a la hora de conseguir su empleo actual o al momento de buscarlo, han sido las redes sociales conformadas por familiares, conocidos y amigos. Esto, muestra que si bien existen bolsas de empleo como las de la Universidad o el Servicio Público de empleo SENA, están no han sido importantes en este proceso. Hay que tener en cuenta que dichas bolsas de empleo requieren un gasto significativo por parte de las Instituciones responsables de su creación y actualización, y aun no existe una conciencia por parte de los egresados graduados de su utilidad como canal de búsqueda, se esperaría entonces que su utilización fuera aun más pertinente, pues hasta el momento se podría pensar que una inversión como la que requieren debería verse retribuida en la utilidad que estas representan para la población.

Con relación a la satisfacción de los egresados con los recursos ofrecidos por la institución y al nivel de identidad con la misma, se nota, a través de la mayoría de datos obtenidos, que este ha sido uno de los aspectos más importantes y resaltables de la investigación.

55

Los egresados en general están satisfechos con la formación recibida, con las posibilidades laborales derivadas de la condición de egresados de una universidad acreditada como lo es la Universidad Tecnológica de Pereira, y con la pertinencia del programa académico.

Esto se deduce no solo a partir de las preguntas específicas en temas de satisfacción e identidad, sino en las percepciones que a nivel general tienen los egresados de otros aspectos, por ejemplo, la mayoría de ellos se encuentran satisfechos con el trabajo que tienen actualmente, y consideran que están capacitados adecuadamente para responder a las exigencias del mismo, esto se traduce entonces en un alto sentido de pertenencia con la institución, pues los están dando el reconocimiento a la calidad del servicio educativo.

Los niveles de satisfacción son altos en cuanto los servicios ofrecidos por la Universidad, sin embargo han manifestado encontrar algunas deficiencias en algunos de estos servicios. Esto se vio de manera muy marcada con la efectividad percibida del servicio de bolsa de empleo, el cual un alto porcentaje calificó como deficiente, al mismo tiempo que un gran porcentaje se encontraba también insatisfecho con el apoyo que la universidad ofrece a sus estudiantes, esto mas por la deficiencia percibida en las posibilidades de intercambios y el apoyo a seminarios de actualización.

De todas maneras cabe anotar que en términos generales la satisfacción de los egresados con los recursos ofrecidos por la Universidad Tecnológica de Pereira y con la formación recibida durante su pregrado, están en altos niveles.

8. CONCLUSIONES

El instrumento aplicado, permite realizar un seguimiento a las personas graduadas del programa Ciencias del Deporte y la Recreación que llevan más de 3 y menos de 5 años de egreso. Cubriendo todos los parámetros importantes para este proceso.

Competencias

- El programa Ciencias del Deporte y la Recreación presenta falencias en cuanto a la formación en competencias generales, específicamente en aquellas que requieren el manejo del lenguaje icónico o no verbal y adoptar tecnología, mientras que en las laborales generales, se ve reflejado en las que se refieren al uso de herramientas informáticas especializadas tales como paquetes estadísticos.
- La entrada en vigencia del acuerdo 49 de 2001 permitió garantizar por lo menos un nivel básico en el manejo del segundo idioma sin embargo los egresados que ya se encontraban cursando sus estudios de pregrado en enero de 2001, no se vieron acogidos por este beneficio. De todas maneras, se mantiene la tendencia mundial, de tener al inglés como lengua universal.
- La interacción con comunidades académicas nacionales e internacionales a través de los diferentes procesos llevados a cabo con estas, ha permitido que el programa Ciencias del Deporte y la Recreación se beneficie.

Plan de vida

- Existe conciencia por parte de los egresados acerca de la importancia de realizar estudios de postgrado y educación continuada, así como de la creación de empresa.
- Los avances tecnológicos y la facilidad de compartir información a través de internet ha generado en los egresados interés por realizar estudios ofrecidos en modalidad virtual.
- La facilidad de pertenecer a grupos o asociaciones durante los estudios de pregrado crea en los estudiantes la oportunidad de tener una conciencia social, sin embargo al terminar la universidad, los egresados restan importancia a los colectivos, es decir el asociacionismo deja de estar presente en sus actividades diarias y por ende se hacen más difíciles los procesos de transformación del entorno.

Situación laboral

- Los egresados en su mayoría tienen como ocupación o actividad principal su empleo en empresas privadas, sin embargo un porcentaje importante lo hacen en instituciones del sector público. Cabe anotar que en ambos casos las actividades desarrolladas están relacionadas con sus estudios de pregrado, lo cual muestra una adecuada planeación curricular y orientación del perfil ocupacional por parte del programa Ciencias del Deporte y la Recreación.
- El campo laboral para los egresados del programa Ciencias de Deporte y la Recreación es amplio en comparación con otras profesiones sin embargo hay un alto porcentaje de informalidad identificado a partir de los egresados que a pesar de tener un empleo, no cuentan con prestaciones sociales.
- Gran parte de las instituciones donde se encuentran laborando los egresados tienen vínculos con la universidad, siendo fundamental en este punto, el desarrollo de prácticas profesionales.
- La efectividad de las bolsas de empleo ofrecidas por la Universidad Tecnológica de Pereira y el Servicio Público de Empleo SENA, no ha sido suficiente para convertirse en un canal de búsqueda útil, por lo menos en las ofertas pertinentes al perfil ocupacional.

Satisfacción e identidad.

- Se puede afirmar que el programa ha cumplido a través de su plan de estudios con el objetivo fundamental de formar profesionales desde una perspectiva integral, pues los conocimientos adquiridos contribuyen no solo al desempeño en el ámbito laboral si no también al desarrollo y crecimiento personal.
- Los egresados, una vez están inmersos en el campo laboral y han adquirido experiencias académicas significativas, cambian la percepción acerca de la calidad de los docentes y del reconocimiento que tiene el programa en el medio externo, evidenciando debilidades en estos dos aspectos.
- A pesar de que la universidad ha tratado de garantizar que sus estudiantes conozcan la misión que tiene la institución y que se sientan identificados con la misma, no ha sido este un proceso efectivo para todos los egresados.
- A pesar de que la Universidad ofrece apoyo a los egresados graduados para su inserción laboral, se considera que este aspecto no está

completamente consolidado y que se debería dar un mayor acompañamiento durante este proceso.

- La satisfacción con los recursos ofrecidos por la Universidad Tecnológica de Pereira y el programa Ciencias del Deporte y la Recreación, están estrechamente relacionados con la percepción de la calidad del servicio educativo, que en ambos caso es bastante alta.

9. RECOMENDACIONES

- El Observatorio de Seguimiento y Vinculación del egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira, debe afianzar sus procesos de difusión y promoción de los instrumentos utilizados para el seguimiento y el impacto real que pueden conseguir a través de sus resultados los egresados y la comunidad en general.
- Es necesario ampliar la información que puedan brindar los egresados sobre algunos aspectos en los que en este trabajo de investigación no se hizo un énfasis específico.
- Mejorar la calidad de los cursos de inglés de carácter obligatorio con el fin de incrementar los niveles de competencias básicas del idioma. Fortalecer programas de Intercambios Internacionales para los estudiantes.
- Incrementar la oferta de programas académicos de educación postgraduada por parte de la Universidad Tecnológica de Pereira, para profesionales en Ciencias del Deporte y la Recreación al igual que la de programas en modalidad virtual.
- Crear nuevas oportunidades de asociación estudiantil tanto en la Universidad en general como en el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación y fortalecer los grupos y formas de asociación existentes.
- Fortalecer y ampliar los temas impartidos por el Programa Ciencias del Deporte y la Recreación en cuanto a administración pública y creación de empresa además afianzar los convenios para la realización de prácticas profesionales.
- Implementar estrategias, creando una cultura universitaria y ciudadana que garantice la utilización de las bolsas de empleo como canal de búsqueda principal.
- Continuar con los procesos de revisión y planeación curricular con el fin de mantener un diseño acorde a las necesidades de la sociedad actual y a las demandas del medio.
- Fortalecer los procesos de asociación de los egresados del Programa Ciencias del deporte y la Recreación con el fin de unificar criterios y realizar propuestas públicas para la implementación de una tarjeta profesional.

- Mejorar los procesos de autoevaluación que realizan los estudiantes con el objetivo de ofrecer alternativas de solución a los problemas de calidad docente que estos consideren importantes.
- El programa Ciencias del Deporte y la Recreación debe tener una propuesta clara para un programa de actualización docente, ofreciendo cursos de educación continuada constante y brindando apoyo en educación postgraduada, para sus profesores tanto de planta, como transitorios y catedráticos.

10. BIBLIOGRAFÍA

ALLENDES, Patricia y NAYAR, Leonor. Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria laboral de los profesionales de Ciencias de la Información. [Artículo de Internet]. En: Boletín Asociación Andaluza de Bibliotecarios. España, 2009. Disponible en: <http://www.aab.es>

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia [en línea]. Bogotá (Colombia), 1991. Disponible en: www.cna.gov.co/cont/documentos/legislacion/constitucion.pdf

BOADO, Marcelo. Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Revista de Ciencias Sociales, 12, 1996. Disponible en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>

CABRAL, Mario; VILLANUEVA, Elsa; ESTRADA Gabriela, et al. Identidad estudiantil universitaria en estudiantes de licenciatura. [Artículo de internet] 2006. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-156-1-identidad-estudiantil-universitaria-en-estudiantes-de-licenc.html>

CHIAVENATO, Idalberto. Iniciación a la organización y técnica comercial. 1ª edición. Madrid, España: McGraw-Hill. 1993.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 30 de Diciembre 28 de 1992 [en línea]. Bogotá (Colombia), 1992. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-85860.html>

FERNÁNDEZ, Néstor. Surgimiento y evolución de la educación continua [en línea] México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1999. Disponible en: http://www.e-continua.com/documentos/antecedentesEC_1999.pdf

GODIO, Julio. Sociología del trabajo y política. Buenos Aires, 2001. Atuel.

GONZALES, Carlos y SÁNCHEZ Leonardo. El diseño curricular por competencias en la educación médica. En: Educación Médica Superior 17(4), 2003. Disponible en: <http://bvs.sld.cu/revistas/ems>

GRAMMATICO Giuseppina. Signos de Identidad de la Universidad Pública a la luz de la Ética. En: Revista Extramuros No. 1 (2002); Disponible en: http://www.umce.cl/revistas/extramuros/extramuros_n01_a06.html

GUZMÁN, Sol; HINCAPIÉ, Luisa y PRADA, Mabel. Evaluación del impacto de los egresados del programa de licenciatura de pedagogía infantil. Pereira, 2008.

Trabajo de grado (Licenciado en Pedagogía Infantil). -- Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Psicopedagogía. Licenciatura en Pedagogía Infantil

ICFES, Orientaciones para el examen de Estado de calidad de la educación superior. Prueba de competencias genéricas. Bogotá, 2010.

JARAMILLO, Alberto; GIRALDO, Andrés y ORTIZ, Santiago. Estudios sobre egresados: la experiencia de la Universidad EAFIT. En: Revista Universidad EAFIT. Vol. 42, No. 141 (2006)

JARAMILLO, Alberto; ORTIZ, Javier S; ZULUAGA, Esteban; ALMONACID, Paula y ACEVEDO, Sebastián. Los egresados y la calidad de la Universidad EAFIT. En: OFICINA DE PLANEACIÓN INTEGRAL. Impacto social de los programas de pregrado de la Universidad EAFIT. Medellín, 2002

KLEIN, S., BENJAMIN, R., y SHAVELSON, R. y BOLUS, R (2008). The Collegiate Learning Assessment. Facts and Fantasies dado por ICFES, Orientaciones para el examen de Estado de calidad de la educación superior. Prueba de competencias genéricas. Bogotá, 2010.

LINARES ZARATE, Alejandro. La Identidad Universitaria. [Artículo de internet] Universidad Autónoma del Estado de México, 2006. Disponible en: http://www.uaemex.mx/identidad/docs/PONENCIA_IDENTIDAD.pdf

MARIN, Manuel y GARRIDO, Miguel A. El grupo desde la perspectiva psicosocial: conceptos básicos. España: Ediciones pirámide, 2003.

MARTÍNEZ, Álvaro y RENTERÍA, Erico. Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. Cali, Universidad del Valle, 2006.

MARTÍNEZ, Julián; LÓPEZ, Cesar y LÓPEZ, Pablo. Estudio de mercados acerca de la educación continuada y perfil ocupacional del egresado de Licenciatura en educación física de la U de A. Medellín, 2007.

OFICINA DEL EMPRENDEDOR DE BASE TECNOLÓGICA. Concepto de empresa. ¿Qué es una Empresa? Mi+d un lugar para la ciencia y la tecnología. 2010 [artículo de internet]. Disponible en:http://www.madrimasd.org/emprendedores/servicios_emprendedores/guia_auto_evaluacion/etapa1/concepto.aspx.

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Observatorio laboral para mirar a los egresados. [Artículo de internet] Observatorio Laboral, 2007. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co>

_____. Encuesta de Seguimiento a Graduados. [Artículo de internet]. Graduados Colombia, 2010. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-142231.html>

_____. Estadísticas de interés [en línea]. Colombia, 2010. Disponible en: http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Perfil+Graduados%2FGraduados+por+Nivel+de+Formaci%F3n%23_public

_____. Observatorio laboral para mirar a los egresados. [Artículo de internet] Observatorio Laboral, 2007. Disponible en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Madrid: 2002. Vigésima segunda edición Disponible en: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=identidad

RED GRADUA2 – ASOCIACIÓN COLOMBUS. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento a egresados. México, Instituto Tecnológico de Monterrey, 2006.

REPÚBLICA DE COLOMBIA, CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. Guía para la renovación de la acreditación de programas académicos de pregrado. Bogotá, 2006.

REPÚBLICA DE COLOMBIA, Ministerio de educación Nacional. Aportes para la construcción de currículos pertinentes. Articulación de la educación con el mundo productivo. Bogotá, 2008.

ROMERO, José L y SMITH, Sandra Estudios de egresados de las licenciaturas en enseñanza del inglés: la experiencia de una universidad mexicana [en línea]. En: Revista Electrónica Matices en Lenguas Extranjeras. No. 3. (2009). Disponible en: <http://www.revistamatices.unal.edu.co/pdfs/male3a6.pdf>

SALINAS, Agapito. Satisfacción del estudiante y la calidad universitaria: Un análisis explicatorio en la unidad académica multidisciplinaria agronomía Ciencias de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Sevilla-España.2007. Tesis de grado (Doctor de la Universidad de Sevilla). Universidad de Sevilla. Departamento de didáctica y organización educativa. Doctorado en formación e investigación en medio ambiente iberoamericano.

SCHOMBURG, Harald. Manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios. Alemania: Universidad de Kassel, 2004.

SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Estadísticas [en línea]. Disponible en: <http://snies.mineducacion.gov.co/men/consultas/ContenedorRepConsultas.jsp>

SPILERMAN, S. "Estructura de mercado de trabajo y logro socioeconómico", American Journal of Sociology, 83 (3), p. 551-593.

TABÓN, Sergio; PIMIENTA, Julio. y GARCÍA, Juan .A. Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. México, 2010: Pearson. p. 65
UNIÓN EUROPEA. Diario Oficial. Definición de pequeñas y medianas empresas. España: comisión sobre la definición de pequeñas y medianas empresas, 2003. Disponible en: http://www.naviaporcia.com/images/documentos/documento_14.pdf

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA. Acuerdo 49 del 9 de noviembre de 2001. Por medio del cual se adopta un requisito para optar a título de pregrado en la Universidad Tecnológica de Pereira [en línea]. Consejo académico, Pereira 2000. Disponible en: http://www.utp.edu.co/php/ilex/docsFTP/Acuerdo_49_Requisito_para_Optar_a_Titulo_enla_UTP.pdf

VARGAS, María R. Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video componentes. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2 (2). 2001. Disponible en: <http://redie.ens.uabc.mx>

ANEXOS

Instrumento de Aplicación.

	Universidad Tecnológica de Pereira	SEGUIMIENTO A GRADUADOS Observatorio de Seguimiento y Vinculación del egresado ENCUESTA TERCER AÑO DE EGRESO PROGRAMAS EN GENERAL	
---	---	--	---

Estimado(a) graduado(a):

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

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

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

¿Cuánto tiempo tardará en contestar la encuesta?

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

¿Cómo debe contestar las preguntas?

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

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



Datos del graduado (A la fecha de diligenciamiento)

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

Género: M F

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

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

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

Dirección residencia _____ Teléfono residencia: _____

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

Celular: _____ Email1: _____ Email 2: _____

Fecha de grado: Año |__| Mes |__|

Parte A. Información Personal y Familiar

1. Estado Civil actual:

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

2. Número de hijos |__| |__|

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

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

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

- a. No tengo
b. Moverse o caminar
c. Usar sus brazos y manos

→ Parte B

- d. Ver, a pesar de usar lentes o gafas
e. Oír, aún con aparatos especiales
f. Hablar
g. Entender o aprender
h. Relacionarse con los demás por Problemas mentales o emocionales
i. Otra limitación permanente

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

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

Parte B. Competencias

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

Nivel de dominio de un segundo idioma:

1. ¿Cuál(es) idioma(s) ha estudiado?

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

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

Satisfacción con la formación recibida:

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

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

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

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

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

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

	Alto Grado	Mediano Grado	Bajo grado	Ningún grado	No sabe
1. Comunidades académicas nacionales?					

2. Comunidades académicas internacionales?					
3. De acuerdo a su respuesta anterior evalúe ¿Cómo se ha enriquecido el programa?					

Parte C. Plan de vida

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

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

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

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

3. Si le interesa realizar educación continuada, señale el nivel

Nivel		
Especialización.	Maestría	Doctorado

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

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

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

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

6. Beca
7. Otro

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

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

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

1. Si
2. No

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

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

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

1. Sí No

Parte D. Situación laboral

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

1. Trabajando → **Pase a 7**
2. Buscando trabajo → **Pase a 41**
3. Estudiando
4. Oficios del hogar
5. Incapacitado permanente para trabajar → **Parte E**
6. Otra actividad

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

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

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

1. Sí → **Pase a 49**
2. No

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

1. Sí
2. No → **Parte E**

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

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

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

1. Sí → **Pase a 41**
2. No → **Parte E**

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

1. Empleado de empresa particular → **Pase a 8**
2. Empleado del gobierno → **Pase a 8**
3. Trabajador independiente (Sector público o privado) → **Pase a 18**
4. Empresario/Empleador → **Pase a 25**
5. Empleado de empresa familiar sin remuneración → **Pase a 23**

Graduandos empleados – Empleo principal

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

8. ¿Es este su primer empleo?

1. Sí
2. No

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

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

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

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

11. Su contrato de trabajo incluye prestaciones Sociales?

1. Sí
2. No

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

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

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

1. Privada
2. Pública

- 3 De Economía Mixta
- 4 ONG
- 5 Otro

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

- 1 Directamente relacionado
- 2 Indirectamente relacionado
- 3 Nada relacionado

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

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

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

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

- 1. Sí
 - 2. No
- } **Pase a 23**

Graduandos que trabajan por cuenta propia:

18. **¿Es este su primer trabajo?**

- 1 Sí
- 2 No

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

- 1 Directamente relacionado
- 2 Indirectamente relacionado
- 3 Nada relacionado

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

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

21. **Su actividad económica es: (ver listado anexo)**

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

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

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

Interés de los graduandos por crear empresa:

23. **¿Tiene interés por crear empresa?**

- 1. Sí
- 2. No

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

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

→ **Pase a 38**

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

25. **¿Hace cuánto tiempo tiene esta empresa?**

- 1. Menos de 1 mes
- 2. Entre 1 y 6 meses
- 3. Entre 7 meses y 1 año
- 4. Entre 1 y 2 años
- 5. Entre 2 y 3 años
- 6. Más de 3 años

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

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

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

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

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

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

29. ¿Su empresa realiza exportación?

- 1 Sí
- 2 No

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

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

Aspectos generales de las actividades laborales de los graduandos:

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

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

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

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

33. Evalúe ¿Qué tan útiles han sido los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera en los siguientes dos aspectos?

	a. En su trabajo	b. En otros aspectos de su vida
Muy útiles		
Útiles		
Poco útiles		
Nada útiles		

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

- 1 Sí
- 2 No

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

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

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

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

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

- 1 Sí
- 2 No
- 3 No aplica

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

- 1 Sí
- 2 No

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

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

5 Otras

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

- 1 Sí → *Parte E*
2 No → *Parte E*

Graduandos que están buscando empleo:

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

- 1 Primera vez
2 Trabajó antes

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

- 1 Sí
2 No
3 No sabe

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

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

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

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

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

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

- 1 Bajo
2 Medio
3 Alto

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

- 1 Ninguna

- 2 Pocas
3 Moderadas
4 Buenas

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

- 1 Sí
2 No → *Pase a 5*

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

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

} *Pase a 6*

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

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

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

- 1 Sí me gustaría
2 No me gustaría → *Pase a 8*
3 Ya estoy cursando otros estudios en Esta institución → *Pase a 8*

7. ¿Principalmente que otros estudios le gustaría cursar en ésta institución? (única respuesta)

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

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

- 1 Sí
2 No

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

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

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

2. ¿Comparte la misión de la UTP?

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

3. ¿Los programas académicos que ofrece la institución deben ser relevantes académicamente y deben responder a necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales. En su opinión el programa del que egresó cumple con esas características?

Servicio	Excelente	Bueno	Regular	Malo	No ha participado
Educación continuada					
Bienestar universitario					
Eventos académicos					
Bolsa de empleos					
Biblioteca					
Divulgación de información					

- 1 Sí
- 2 No
- 3 No sabe

Procesos Académicos.

La autoevaluación es el proceso de medición colectivo que permite identificar debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades y la autorregulación es la capacidad de autoevaluarse permanentemente a fin de tener

información que le permita tomar decisiones y orientar los procesos de planeación académica y administración del programa para mantenerlo en niveles altos de excelencia.

4. De acuerdo con la definición anterior. ¿En qué medida el proceso de autoevaluación ha contribuido al mejoramiento continuo del mismo?

- 1 Alto grado

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	No sabe
¿De calidad?					
¿Oportuna?					
¿Pertinente?					

- 2 Mediano grado
 3 Bajo grado
 4 Ningún grado

Organización Administrativa y Gestión.

5. La difusión y promoción del programa a través de los medios de comunicación son:

Marque con una equis y elija la respuesta para cada una de éstas opciones:

De la Institución.

6. El grado de compromiso de la institución con apoyo para la inserción laboral de los egresados es:

- 1 Alto
- 2 Mediano
- 3 Bajo
- 4 Ninguno

7. ¿En su opinión la participación de los egresados en la vida institucional ha sido?

- 1 De alto impacto
- 2 De mediano impacto
- 3 De bajo impacto
- 4 Ningún impacto

8. Califique la efectividad de los servicios que la Universidad ofrece a sus egresados

9. ¿Qué imagen le merece la Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo con la calidad del servicio educativo que ofrece?

1. Excelente
2. Buena
3. Regular
4. Mala

10. ¿Cuáles debilidades encontró en su programa académico?

1. Baja calidad en la formación
2. Baja calidad de los docentes
3. Poco reconocimiento del programa
4. Inadecuada orientación del programa respecto al entorno.
5. La institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación
6. Otro

11. ¿Cuáles fortalezas encontró en su programa académico y como se pueden mantener?

1. Calidad en la formación
2. Calidad de los docentes
3. Reconocimiento del programa
4. Adecuada orientación del programa respecto al entorno.
5. Adecuada disponibilidad de recursos para el proceso formativo
6. Otro

12. ¿En que grado aportó la formación recibida a su desempeño laboral?

- 1 Alto
- 2 Mediano
- 3 Bajo
- 4 Ninguno

13. Personal docente

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

14. Apoyo a los estudiantes

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

15. Gestión administrativa

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

16. Recursos físicos

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

Parte G. Datos fundamentales para el seguimiento a graduados

Teniendo en cuenta el interés del Observatorio Laboral para la Educación de hacer un seguimiento a los graduados de instituciones de educación superior, a continuación le solicitamos su

colaboración para que nos suministre los datos de un familiar y un egresado, los anteriores datos sólo se utilizarán en el evento en que se presenten dificultades para lograr el contacto con Ud.

Los datos serán mantenidos bajo la promesa de confidencialidad.

Datos de un familiar

Nombre: _____

Relación: _____ País: _____

_____ Departamento: _____

Ciudad: _____ Teléfono _____ Fijo: _____

_____ Celular: _____

Email: _____

Datos egresado que conozca.

Nombre: _____

País: _____

_____ Departamento: _____

Ciudad: _____ Teléfono _____ Fijo: _____

_____ Celular: _____

Email: _____

ANEXO 1. LISTADO OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

OCUPACIÓN

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

ACTIVIDAD ECONÓMICA

1	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
2	Pesca
3	Explotación de Minas y Canteras
4	Industrias Manufactureras
5	Suministros de Electricidad, Gas y Agua
6	Construcción

7	Comercio; Reparación de Automotores, Motocicletas, Efectos Personales y Enseres Domésticos
8	Hoteles y Restaurantes
9	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
10	Intermediación Financiera
11	Actividades Inmobiliarias de Alquiler y Empresariales y de Alquiler
12	Administración Pública y Defensa; Seguridad Social de Afiliación Obligatoria
13	Educación
14	Servicios Sociales y de Salud
15	Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales
16	Hogares Privados con Servicio Doméstico
17	Organizaciones y Órganos Extraterritoriales