



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

70 años
apostándole
a tu futuro



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**



**INSERCIÓN Y TRAYECTORIA LABORAL
GRADUADOS**
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

AGENDA DE INVESTIGACIÓN SOBRE ASUNTOS INSTITUCIONALES

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Coordinación

Rubén Darío Osorio Jiménez

PROCESO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD ACADÉMICA

Medellín, noviembre de 2015

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

**INSERCIÓN Y TRAYECTORIA LABORAL DEL GRADUADO DEL PROGRAMA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS**

**Investigador Principal
Beatriz Elena Sánchez Bustamante¹**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA
Medellín, noviembre de 2015**

¹ Economista Agrícola. Universidad Nacional, Sede Medellín
Especialista en Docencia Universitaria. Universidad Santo Tomás
Especialista en Gestión Ambiental. Universidad Nacional
Magíster en Educación y Desarrollo Humano. Universidad de Manizales-Cinde

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	8
LISTA DE GRÁFICOS	9
RESUMEN	11
INTRODUCCIÓN	13
1. JUSTIFICACIÓN	16
2. OBJETIVOS	26
2.1 Objetivo General	26
2.2 Objetivos Específicos	26
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO	27
3.1 Diseño Metodológico	27
3.2 Diseño de instrumento para recolección de información	28
3.2.1 Estructura del formulario	28
3.2.2 Desarrollo del formulario en el aplicativo Google drive.....	29
3.3 Prueba piloto y ajustes al formulario	30
3.4 Aplicación y seguimiento de las encuestas	30
3.5 Tipo de muestreo utilizado	31
3.6 Tamaño de la muestra:	31
3.7 Selección de los entes muestrales a encuestar	33
3.8 Análisis de la información.....	33
3.9 Aspectos conceptuales de la encuesta.	33
3.10 Procesamiento de los resultados de la encuesta	38
3.11 Análisis de Resultados.....	39
3.12 Fuentes de Información secundaria	39
4. CONTEXTO DEL ESTUDIO	41
4.1 Origen y transformaciones significativas de la institución, 1945-2015.	41
4.2 El Proyecto Educativo Institucional	52
4.3 El Programa de Administración de Empresas Turísticas	59
5. MARCO CONCEPTUAL	67
5.1 La educación superior en el ámbito internacional.	67
5.2 Contexto de la educación superior en Colombia	75
5.3 Estudios de seguimiento a graduados	84
5.3.1 Antecedentes.....	84



5.3.2	Inserción laboral	88
5.3.3	Investigaciones de inserción y trayectoria laboral de graduados en el ámbito del turismo	93
5.3.4	Teorías que fundamentan los estudios de graduados.....	95
5.3.5	Temas principales de los estudios sobre seguimiento de egresados.	100
5.4	Caracterización de la oferta y la demanda en el área del programa, en contexto nacional y regional.....	101
5.4.1	Caracterización general de los graduados	101
5.4.1.1	Oferta de programas afines a Administración de Empresas Turísticas....	102
5.4.1.2	Graduados afines a AET	104
5.4.1.3	Graduados por género	106
5.4.1.4	Graduados por sector de IES	107
5.4.1.5	Graduados por IES y programa.....	107
5.4.2	Caracterización laboral de los graduados	109
5.4.2.1	Graduados Cotizantes y mercado laboral.....	110
5.4.2.2	Ingreso de los graduados	113
5.4.2.3	Nivel de Ingresos de los graduados por género.....	114
6.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	117
6.1	Caracterización sociodemográfica de los graduados del Programa de Administración de Empresas Turísticas - AET- IUCMA.	117
6.1.1	Distribución de los graduados por edad, género, estado civil.....	118
6.1.1.1	Género	118
6.1.1.2	Estado civil	119
6.1.1.3	Edad de los graduados.....	120
6.1.2	Ubicación de los graduados de AET	122
6.1.3	Migración socioeconómica del graduado de AET.....	124
6.2	Trayectorias académicas de los graduados	126
6.2.1	Duración del pregrado cursado.....	126
6.2.2	Estudios posteriores al grado.....	127
6.2.3	Reconocimientos y distinciones de los graduados	129
6.2.4	Producción Académica de los graduados	130
6.3	Trayectorias profesionales y desempeño laboral de los graduados.....	131
6.3.1	Situación laboral actual de los graduados de AET	133
6.4	Graduados Ocupados	135
6.4.1	Actividades económicas de las empresas donde trabajan los graduados ...	135
6.4.2	Sectores económicos de las empresas donde laboran los graduados	138
6.4.3	Tamaño y ámbito de las organizaciones donde laboran los graduados	139



6.5	Cargos y funciones desempeñadas por los graduados ocupados	147
6.5.1	Relaciones del cargo y aspectos de cualificación de los graduados	148
6.5.1.1	Relación nivel de estudios con el nivel del cargo.....	148
6.5.1.2	Apreciación de la relación con pregrado AET y el cargo desempeñado por los graduados	149
6.5.1.3	Otros cargos con quienes compiten los graduados	152
6.5.1.4	Tiempo de duración en el cargo	153
6.5.2	Total de horas laboradas durante la semana	154
6.5.3	Nivel de Ingresos de los graduados	155
6.5.3.1	Diferencias salariales según genero graduados AET	157
6.5.3.2	Relación nivel de ingresos y nivel del cargo ocupado por los graduados.	158
6.5.3.3	Otros ingresos recibidos por los graduados.....	159
6.5.4	Tiempos y canales de consecución de empleo	161
6.5.4.1	Tiempo de consecución entre empleo actual y anterior – insercion laboral	161
6.6	Niveles de Subempleo	162
6.6.1	Motivos para trabajar mas (tasa de subempleo)	163
6.6.2	Situación de empleo después de terminar la carrera	164
6.6.3	Relación del trabajo con el programa.....	165
6.6.4	Canales para conseguir el empleo de los graduados ocupados del programa AET	166
6.6.5	Tiempo demorado en conseguir empleo-ocupados.....	168
6.6.6	Trabajo mientras estaba estudiando	169
6.7	Niveles de Desempleo de los graduados en Administración de Empresas Turísticas.....	170
6.7.1	Tiempo de búsqueda de trabajo entre un empleo y otro	171
6.7.2	Oficio buscado por los cesantes	172
6.7.3	Tiempo dejado de trabajar	173
6.7.4	Ocupación u oficio realizado la ultima vez que trabajo.....	174
6.7.5	Actividad de la empresa donde trabajo la ultima vez.....	175
6.7.6	Razones para no haber encontrado empleo	176
6.7.7	Medios o canales a traves de los cuales han buscado empleo los desocupados.....	177
6.7.8	Tiempo pasado cuando tuvo trabajo por ultima vez	177
6.8	Satisfacción de los graduados con la Institución IUCMA y el programa AET	178
6.8.1	Relación entre el campo de estudio y el área de trabajo.....	178



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

6.8.2	Valoración de las competencias profesionales recibidas en el Programa AET	178
6.9	Nivel de identidad con la Institución y el programa AET	183
6.9.1	Razones para volver o no volver a estudiar en IUCMA	184
6.9.2	Calidad de las bases de formación de AET-IUCMA	186
6.9.3	Satisfacción con el personal Docente	188
6.9.4	Satisfacción con la Gestión Administrativa de IUCMA	190
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	191
7.1	Conclusiones.....	191
7.2	Recomendaciones.....	197
	BIBLIOGRAFÍA CITADA	199
	ANEXOS	203
	Anexo 1. Encuesta a graduados AET-2015	203

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tamaño Muestral para los estudios de Inserción y trayectoria laboral COLMAYOR 2015	32
Tabla 2. Programas en funcionamiento Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia-IUCMA-2015.....	58
Tabla 3. Estadísticas matriculados- Graduados AET y IUCMA 2007-2015	65
Tabla 4. Oferta de programas académicos por área de conocimiento -2013.....	102
Tabla 5. Graduados programas similares a AET a nivel nacional.....	106
Tabla 6. OLE- Graduados de Administración de Empresas Turísticas por género 2007-2013	106
Tabla 7. OLE- Graduados de Administración de Empresas Turísticas por sector de IES. 2007-2013	107
Tabla 8. Indicadores nacionales de Empleo y Salario Mínimo 2013-2015.....	110
Tabla 9. OLE- Cotizantes por Sector Económico. 2007-2013	110
Tabla 10. OLE- Graduados Cotizantes, No. Cotizantes y Tasa de Cotizantes. 2007-2013.....	112
Tabla 11. OLE- Ingreso de los Cotizantes por Género. 2007-2013	115
Tabla 12. Ubicación socioeconómica del graduado AET.....	124
Tabla 13. Realización de estudios posteriores al grado	127
Tabla 14. Formación posterior de los graduados AET.....	129
Tabla 15. Categorías ocupacionales DANE	132
Tabla 16. Variables laborales del estudio de Inserción y trayectoria laboral AET-2015....	134
Tabla 17. Comparativo Principales Indicadores laborales, Programa, Colombia, Antioquia, Medellín.....	135
Tabla 18. Actividades económicas principales de la empresa donde labora los graduados AET, relacionadas con el Turismo	136
Tabla 19. Actividades económicas principales de la empresa donde laboran los graduados AET, relacionadas con el área principal de formación integral del programa. ...	137
Tabla 20. Identificación empresas Grandes, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado	142
Tabla 21. Identificación empresas Medianas, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado	144
Tabla 22. Identificación empresas Pequeñas, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado	145
Tabla 23. Identificación Microempresas, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado	145
Tabla 24. Deseo por trabajar más de los graduados ocupados.....	162
Tabla 25. Situación y variables de empleo graduados AET- PEA-PEI-PET	163
Tabla 26. Tasas de Ocupación, Desempleo, Subempleo y TGP graduados AET 2015....	163
Tabla 27. Relación Trabajo desempeñado con el programa de egreso AET	165
Tabla 28. Tasas de Ocupación, Desempleo, Subempleo y TGP graduados AET 2015....	171
Tabla 29. Calificación Competencias profesionales graduados AET- Datos	183
Tabla 30. Niveles de apreciación sobre aspectos básicos de formación de IUCMA	188



LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de la Población según la fuerza laboral	38
Gráfico 2. Relación Graduados Programa AET-Graduados IUCMA 2007-2015	66
Gráfico 3. Total Graduados programas afines a AET 2007-2013, Colombia, Antioquia, IUCMA	105
Gráfico 4. Graduados por IES y programas afines a AET 2007-2013	109
Gráfico 5. Tasa de Cotizantes programas afines AET 2007-2013	113
Gráfico 6. Ingresos de los cotizantes Colombia, Antioquia, IUCMA 2007-2013.....	114
Gráfico 7. Ingresos promedio de los graduados según género IUCMA	116
Gráfico 8. Género de los graduados AET.....	118
Gráfico 9. Estado Civil de los graduados AET	119
Gráfico 10. Relación estado civil-género de los graduados del programa AET	120
Gráfico 11. Rangos de edad de los graduados	121
Gráfico 12. Relación Edad- género	122
Gráfico 13. Municipio de Ubicación	123
Gráfico 14. Migración socioeconómica del graduado AET	125
Gráfico 15. Duración del pregrado por rango de tiempo.....	127
Gráfico 16. Reconocimientos de los Graduados AET.....	130
Gráfico 17. Producción académica de los graduados AET.....	131
Gráfico 18. Indicadores del mercado laboral de los graduados en Administración de Empresas Turísticas. IUCMA 2015	134
Gráfico 19. Distribución de la ocupación de los graduados de AET por ramas de actividad económica.	138
Gráfico 20. Tamaño y ámbito de las empresas donde trabajan los graduados de AET ...	140
Gráfico 21. Relación Tamaño y ámbito de las empresas	141
Gráfico 22. Nivel de cargos desempeñados por los graduados de AET	147
Gráfico 23. Relación Nivel de estudios y nivel del cargo	149
Gráfico 24. Relación programa de egreso y cargo laboral desempeñado	150
Gráfico 25. Competencia con relación a otros cargos	152
Gráfico 26. Tiempo de duración en el cargo.....	153
Gráfico 27. Horas de trabajo por semana de los graduados AET	155
Gráfico 28. Distribución rangos de ingreso de los graduados AET	156
Gráfico 29. Diferencias salariales por género graduados EAT	157
Gráfico 30. Relación nivel de ingresos y nivel del cargo ocupado por los graduados de AET	159
Gráfico 31. Otros ingresos recibidos por los graduados AET	160
Gráfico 32. Tiempo en meses entre empleo actual y anterior.....	161
Gráfico 33. Motivos para trabajar más (Tasa de subempleo)	164
Gráfico 34. Situación de empleo después de terminar la carrera	165
Gráfico 35. Consecución de empleo mediante un solo canal	166
Gráfico 36. Consecución de empleo mediante dos canales	167
Gráfico 37. Tiempo de búsqueda de empleo (meses) - ocupados.....	169
Gráfico 38. Trabajó mientras estudiaba.....	170
Gráfico 39. Relación de trabajo mientras estudiaba con los estudios realizados AET	170
Gráfico 40. Tiempo que ha durado buscando trabajo.....	172



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

Gráfico 41. Oficio Buscado por los graduados Cesantes.....	173
Gráfico 42. Tiempo dejado de trabajar desde última vez.....	174
Gráfico 43. Oficio realizado la última vez	175
Gráfico 44. Actividad de la empresa donde trabajo la última vez.....	176
Gráfico 45. Razones para no haber encontrado empleo	177
Gráfico 46. Volvería estudiar en IUCMA.....	178
Gráfico 47. Valoración Competencias Sistémicas de los graduados AET	180
Gráfico 48. Valoración Competencias Interpersonales Graduados AET.....	181
Gráfico 49. Valoración Competencias Instrumentales Graduados AET	182
Gráfico 50. Volvería a estudiar en IUCMA.....	184
Gráfico 51. Razones para volver a estudiar en IUCMA	185
Gráfico 52. Recomendaría estudiar el programa EAT en la Institución IUCMA	185
Gráfico 53. Razón para NO volver a IUCMA	186
Gráfico 54. La formación en IUCMA fue base para.....	187
Gráfico 55. Satisfacción con el personal Docente	189
Gráfico 56. Satisfacción con la Gestión Administrativa de IUCMA	190

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



RESUMEN

Este estudio tuvo como propósito caracterizar la inserción y trayectoria laboral de los graduados del Programa Administración de Empresas Turísticas de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. Metodológicamente, el ejercicio investigativo es de tipo cuantitativo de carácter exploratorio para identificar los factores sociodemográficos, describir el perfil laboral de los graduados e identificar el grado de satisfacción respecto a la Institución y la formación recibida en el programa. La delimitación cuantitativa partió de la aplicación de un instrumento (encuesta) a los graduados y se utilizaron fuentes de información secundaria proveniente de bases de datos de los diferentes sistemas de información del Estado (SNIES, OLE, DANE), así como referentes teóricos de la educación a nivel internacional y nacional. La muestra del estudio estuvo formada por 84 graduados definida de acuerdo al modelo de Muestreo Estratificado.

Los resultados revelan que el 89.3% de los egresados de la muestra están insertados profesionalmente y de ellos el 41.7% lo hace específicamente en el campo del turismo, principalmente en el segmento de hoteles y agencias de viaje. Dedicados al sector de la educación está el 9.3%, desempeñando cargos como docente. La tasa de desempleo identificada es de 8.5%, por debajo de la tasa de desempleo nacional para el mes de agosto de 2015, que es de 9.1%, así como también es menor que la tasa de desempleo para Antioquia de 9.4% y la de Medellín de 10.7%, para el primer semestre de 2015. Una tasa de subempleo de 47.5%, de éste el 26.8% es subempleo invisible por competencias y el 14.6% es subempleo visible por inferiores niveles de ingreso a los deseados.

Los graduados consideran en un 80% que volverían a estudiar en el Colegio Mayor de Antioquia, por la calidad de la formación que ofrece (43.3%) y recomendarían a



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

otros estudiar el programa de Administración de Empresas Turísticas en la Institución el 78.6%. Calificaron con 3.71 en promedio sobre cinco (ideal) aspectos básicos de la formación en la Institución, como el saber realizar tareas y aprender en el trabajo; reconocen principalmente en los Docentes la formación académica de estos y su disponibilidad para atender a los estudiantes. En cuanto a la satisfacción con la Gestión Administrativa de la Institución, la calidad de la atención del personal administrativo es relevante.

Palabras claves: graduados, inserción laboral, trayectorias laborales, satisfacción de los graduados, indicadores laborales.

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INTRODUCCIÓN

Para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, los estudios de seguimiento a graduados² deben ser abordados en clave de investigación; ya que son la ruta ineludible para asegurar la calidad y la modernización institucional que apalanca su proyección nacional e internacional; este trasegar debe procurar la participación y el interés de toda la comunidad universitaria. Este estudio se constituye en referente académico para guiar la ruta descrita.

Las demandas que el contexto hace a la Institución y las respuestas que ella brinda a través de su oferta de programas académicos, de sus graduados y demás servicios educativos; así como, de las formas y maneras como plantea el desarrollo de sus funciones misionales y se vincula al medio social y productivo; configuran escenarios para pensarse como un objeto de estudio que requiere ser abordado en diversos niveles de profundización dada su alta complejidad; investigarse y conocerse a sí misma en todos los campos y factores de su desempeño le permite validar su eficacia, pertinencia y responsabilidad social. Tal dinámica asegura el flujo de retornos y traza el camino del mejoramiento continuo y la calidad sostenida en perspectiva de identidad misional y con visión de largo plazo.

En ese sentido, le compete a la academia ayudar a discernir y sugerir, entre muchos interrogantes institucionales: ¿Cuáles son las herramientas que permiten mejorar el direccionamiento estratégico de la Institución?, ¿Qué cambios y actualizaciones requieren sus prácticas pedagógicas y curriculares?, ¿Son

² En el Glosario del MEN; egresado es la persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero aún no ha recibido el título académico. Graduado es la persona natural que, previa culminación de un programa académico y cumplimiento de los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior, recibe el título académico. http://cms-static.colombiaaprende.edu.co/cache/binaries/articles-213912_glosario.pdf?binary_rand=8225



pertinentes sus programas académicos?, ¿Cómo están siendo abordadas las relaciones e interrelaciones de la Institución con el entorno social y productivo?, ¿Sus graduados están siendo absorbidos por el mercado laboral y cuál ha sido su trayectoria?, ¿Los desempeños de sus graduados son coherentes con los propósitos de formación planteados y desarrollados?, entre otros; en busca de diseñar y encontrar las mejores respuestas.

Entre esas respuestas están los resultados de un estudio de seguimiento de graduados, en tanto son útiles a la Institución, a la dirección, a los programas académicos, al sector productivo y la comunidad, porque permiten incorporar mejoras en los procesos de efectividad Institucional ya que explican, mediante la recopilación y análisis de información, el comportamiento de factores que en un momento dado están incidiendo sobre el desempeño profesional y personal de los graduados, de qué manera se insertan en el mercado laboral y como impactan el medio social y productivo en que se ubican.

Una revisión de la literatura en materia de estudios de graduados, permite identificar que son diversos los enfoques investigativos, los objetivos y alcances para plantearlos, dadas las diversas necesidades que pueda presentar la institución, el estado, gobierno, los conglomerados de instituciones de educación superior, entre otros.

El ejercicio investigativo compendiado en este documento identificó para el programa Administración de Empresas Turísticas una tasa de desempleo de 8.5%, una tasa de ocupación de 89.3%, entre otros resultados que se desarrollan y comentan en las diferentes secciones que lo estructuran.

En general, los temas abordados se organizan así: en la primera sección, se hace la justificación, en la segunda están los objetivos, la tercera parte desarrolla los



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

aspectos metodológicos del estudio, la cuarta presenta el contexto institucional y del programa; una quinta sección desarrolla aspectos teóricos y antecedentes para entender la relevancia académica de la investigación, en sexto lugar están los resultados de la investigación, y en la séptima sección se muestran las conclusiones y recomendaciones.

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



1. JUSTIFICACIÓN

El Ministerio de Educación Nacional –MEN-, desde la concepción misma de un programa académico cuya reglamentación para efecto de obtener el registro calificado está dada en el Decreto 1295 de 2010; compendiado a su vez en el Decreto Único de la Educación Nacional 1075 de 2015; exige a las Instituciones de Educación Superior –IES- la existencia de condiciones de calidad para la oferta de programas de pregrado y posgrado, establece entre el conjunto de éstas, la existencia de una estrategia o programa con los graduados mediante la cual se logre: identificarlos; comprender a través de ellos y su ubicación en el mercado laboral, la pertinencia de la formación entregada en coherencia con la Misión y valores institucionales; conocer y valorar su desempeño profesional y como ciudadanos; conocer a largo plazo el impacto social de un programa y poder medir en general el retorno social de la institución y sus programas en el contexto local, regional, nacional e internacional, entre otros aspectos. Para el MEN, un programa de graduados debe ayudar a cumplir lo declarado en la misión institucional y en los objetivos de los programas.

Asimismo, en el marco de los procesos de acreditación de alta calidad de la educación superior en Colombia, considerado en los Lineamientos para la Acreditación de programas académicos, tanto de pregrado como de posgrado, dados por el Consejo Nacional de Acreditación –CNA, el Factor de Egresados y su impacto en el medio, como lo plantea (Osorio Jimenez, Piedrahita, & Jaramillo R, 2015, pág. 12), comprende campos de gestión que deben tomar en cuenta las IES a saber:

- Existencia de registros actualizados sobre ocupación y ubicación profesional de los egresados del programa.
- Estrategias que faciliten el paso del estudiante al mundo laboral.



- Utilización de la información contenida en el Observatorio Laboral para la Educación, como insumo para estudiar la pertinencia del programa.

Pero además de ello, para demostrar que dicha gestión es de alta calidad, las IES deben trabajar y contar con información suficiente, análisis y un conocimiento agregado de sus graduados en aspectos como:

- Correspondencia entre la ocupación y ubicación profesional de los egresados y el perfil de formación del programa.
- Apreciación de los egresados, empleadores y usuarios externos sobre la calidad de la formación dada por el programa.
- Apreciación de los egresados acerca de la forma como el programa favorece el desarrollo del proyecto de vida.
- Evidencia de los procesos de análisis de la situación de los egresados.
- Mecanismos y estrategias para efectuar ajustes al programa en atención a las necesidades del entorno, evidenciados a través del seguimiento de los egresados.
- Índice de empleo entre los egresados del programa.
- Egresados del programa que forman parte de comunidades académicas reconocidas, de asociaciones científicas, profesionales, tecnológicas, técnicas o artísticas, y del sector productivo y financiero, en el ámbito nacional o internacional.
- Egresados del programa que han recibido distinciones y reconocimientos significativos por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente.
- Apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa.

Los graduados ocupan un lugar preponderante para el Colegio Mayor de Antioquia, tal como se expresa en su Visión para el año 2019:



“La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, como una entidad Pública de Educación Superior, será reconocida en el 2019 como líder en el contexto académico por la calidad de sus procesos, la pertinencia de sus programas y **el impacto de sus graduados en el medio local, regional, nacional e internacional**”.

De igual manera, se refleja dicha importancia en el Plan de Desarrollo, 2013-2016,” Educando para el desarrollo y la Equidad”, en la Línea 1. La Universidad y su entorno, en el cual se estipula el desarrollo de “Estudios de impacto de los graduados en el medio público y privado de la ciudad, la región y el país”.

Las IES del país, enfocan acciones para construir conocimiento a partir de investigar a sus graduados. En la revista *Claves para el Debate Público* No. 47 de la Universidad Nacional de Colombia, cuyo tema central es *El Egresado de la Educación Superior: El fruto de la gestión académica e Investigativa de las universidades* (Universidad Nacional de Colombia, 2011); citando a Jamil Salmi³, se plantea que las características clave de las universidades de rango internacional, que permite observar que; además de la reputación investigativa y la formativa, la producción académica, el respaldo financiero, los logros, la capacidad instalada y de absorción de talento local e internacional; está la de “*producir graduados que acaban en posiciones de influencia y/o autoridad (como primeros ministros o presidentes)*”, este es factor fundamental en el quehacer de las instituciones de educación superior (IES) en cualquier lugar, en atención a que los egresados son su principal fruto del trabajo académico.

Para el caso del programa de Administración de Empresas Turísticas del colegio mayor de Antioquia este es un reto que podría ser proyectado en el largo plazo, por

³ Jamil Salmi, originario de Marruecos, es un economista especializado en educación. Es coordinador para Educación Superior de la Red Educativa para el Desarrollo Humano del Banco Mundial



ahora, los estudios sobre graduados abordados en clave de investigación son una aproximación importante.

Un estudio de inserción y trayectoria laboral de los graduados se justifica también al entender lo planteado en el documento referido de (Universidad Nacional de Colombia , 2011, pag 4) que expresa:

“... desde la segunda mitad del siglo XX, con el advenimiento de los cambios de los paradigmas de la comunicación, la producción y la administración, predicho por Marshall McLuhan⁴ y Peter Drucker⁵, las relaciones laborales cambiaron porque aumentó la demanda del sector empresarial de mano de obra calificada, situación que obligó a los empleados a adquirir esas destrezas y la universidad era el lugar natural para capacitarlos”.

“Siguiendo el criterio expuesto por Drucker, se señala que los países desarrollados, debido a la alta tecnificación de los procesos productivos, ‘dependerán menos de una mano de obra abundante y barata; por el contrario, las áreas de servicios especializados y poco remunerados dependerán de manera creciente de la mano de obra de los países con menor grado de desarrollo’ (p.v.). Consecuentemente, la universidad debe abocarse a formar a sus egresados ‘para enfrentar ese reto’”⁶.

A partir de descifrar la relación educación y trabajo, el efecto transformador del quehacer del egresado en el sector empresarial se volvió tema de interés y vienen surgiendo análisis que lo demuestran.

⁴ Autor de la teoría de la Aldea Global, que “implica la idea de comunidad global, mundo sin fronteras, *shopping center* global, Disneylandia global”.

⁵ Peter F. Drucker ha sido maestro y asesor de la alta gerencia en la empresa privada en organizaciones de servicios humanos y en el gobierno.

⁶ Ruiz del Castillo, Amparo. Educación superior y globalización. Educar ¿para qué?, Ciudad de México: Plaza & Janés, 2001, p. 191, citado por (Universidad Nacional de Colombia , 2011, pag 4)



Confirmando lo que se viene presentando, autores como (Osorio Jimenez, Piedrahita, & Jaramillo R, 2015, pág. 4), citan a (M. Fresan, 1998), para dar a conocer que los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son sólo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida. Son mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores.

Las instituciones y organizaciones que proyecten estudios sobre el desempeño del graduado, comprenden que ese legado puede ser conocido a partir de dar respuesta a los siguientes interrogantes: ¿El perfil ocupacional del graduado es adecuado para las necesidades del entorno? ¿Los graduados compiten en el mercado laboral con similares profesionales de otras IES? ¿Los ingresos de los graduados son competitivos? ¿Cuál es la tasa de ocupación y el índice de desempleo de los graduados?, ¿Que reconocimientos tienen los graduados en los diversos contextos de su desempeño?, entre otros planteamientos.

Cada pregunta o conjunto de preguntas en torno a los graduados de un programa académico, implica el planteamiento de objetivos así como una metodología acorde con lo que se pretende conocer, la definición del alcance mismo de la indagación y los resultados generados; todo para que se tenga la validez académica y científica apropiada.

Desde una perspectiva teórica, casi todos los estudios de egresados o graduados se inscriben en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, soportado en la Teoría del Capital Humano, la que a su vez se remonta a los inicios de la teoría política de Adam Smith, quien en 1776 planteaba que un hombre educado era como una máquina, “en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría los gastos de su aprendizaje, y que la



diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y un trabajador común estaba cimentada bajo este principio” (Navarro Leal , 2003, pág. 11)

Algunas otras teorías que sirven como antecedente a la elaboración de estudios de egresados son: La teoría de la Fila, la Teoría de la Devaluación de los Certificados, la Teoría de la Educación como Bien Posicional y la Teoría de la Segmentación. De ellas se hablará más adelante en este documento.

Modelos de estudios de egresados se encuentran bastantes, pueden abarcar desde una básica caracterización sociodemográfica de éstos, hasta estudios longitudinales de largo alcance, de los cuales se puede medir el retorno e impacto no solo de ellos sino de la institución en su intervención educativa y formativa en un contexto determinado.

El estudio de *Seguimiento de Egresados: Varias Generaciones* (Instituto Tecnológico de Monterrey, 2008, pág. 5), investigó sobre la trayectoria de los egresados de 5, 10, 15, 20 y 25 años de haber egresado de los programas de la institución, en términos de su salario, puestos desempeñados, experiencia en el extranjero, conformación de empresas propias y participación ciudadana, entre otros aspectos. Así como, fue relevante conocer su opinión sobre la preparación académica proporcionada por el Instituto tecnológico de Monterrey y la relación de sus conocimientos y actividades de formación con las actividades desempeñadas en sus cargos.

Como herramienta para la gestión estratégica, (Jorge Ricardo & Karla , 2012), a través de una propuesta de programa de seguimiento de graduados para una institución de educación pública, los autores consideran su importancia en tanto debe conocerse con certeza la relación entre los recursos públicos invertidos en la educación y la eficiencia terminal de los egresados.



También plantean, (Jorge Ricardo & Karla , 2012, pág. 4), la relevancia de los estudios de egresados para la toma de decisiones en materia de política pública, es el caso de México donde mediante un grupo intersectorial se construyó un modelo conceptual y metodológico para los estudios de egresados desarrollados en ese país. De éste marco surgió el ‘esquema básico’ de la ANUIES⁷.

En Colombia, en apoyo al direccionamiento de la gestión pública en educación superior por parte el Ministerio de Educación Nacional y de las IES del país; está el Observatorio Laboral para la Educación, al servicio de la comunidad; es un sistema de información especializado para el análisis de la pertinencia en la educación superior a partir del seguimiento a los graduados del país y su empleabilidad en el mercado laboral colombiano. Este sistema suministra información acerca de: Oferta de graduados, Perfil de los graduados, Ingreso mensual promedio, Vinculación al sector formal de la economía. La mayoría de las IES colombianas consultan esta fuente para sus propios estudios de egresados y graduados.

Metodológicamente, de la literatura revisada que converge en propuestas para identificar los métodos de análisis pertinentes a los estudios de seguimiento, impacto e inserción laboral de los graduados de un programa académico; resalta el estudio (Vidal García , 2003, pág. 7) que compila diversas metodologías y estrategias seguidas en diferentes países y universidades del marco de la unión europea, en momentos en que se trabajó en la unificación de políticas en materias diversas, entre ellas la educación superior. Este trabajo también buscó hacer aportes a las universidades para introducir mejoras en sus desarrollos metodológicos, académicos y curriculares. Asimismo, busco definir las necesidades de información sobre la inserción laboral que tienen los responsables de las universidades y su uso en la toma de decisiones. Comenta el trabajo de (Vidal

⁷ ANUIES. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. México



García , 2003), sobre las primeras experiencias realizadas en Europa y Estados Unidos en estudios de graduados; al respecto resalta el proyecto CHEERS, que orientó sobre la visión comparada de la opinión de los graduados universitarios de distintos países europeos. También, el trabajo sobre Competencias del espacio Europeo de Educación Superior impulsado por la declaración de Bolonia, proponiendo dos niveles de formación de los universitarios europeos.

El análisis de las experiencias citadas por, resalta los aspectos metodológicos de los estudios con graduados que en algunos casos han derivado en problemas de información y falta de validez. Comenta (Vidal García , 2003, pág. 16):

“la mayoría de las evaluaciones sobre planes de estudios se centran en procesos dentro de la educación superior, pero el examen del rendimiento y los resultados obtenidos puede verse como una tarea obvia de evaluación en la educación superior. El trabajo de los graduados puede considerarse como una medida muy importante de los resultados a la hora de evaluar las universidades y los planes de estudios, y las encuestas a graduados pueden ser la clave para la obtención de la información requerida”.

Entre los problemas más comunes en estudios con graduados comenta (Vidal García , 2003, pág. 24), está la falta de información actualizada para saber a ciencia cierta su ubicación y datos de situación actual; algunas instituciones universitarias cuando la tiene, consideran esta como la única superficie válida para caracterizar a sus egresados titulados, pero esto se queda corto frente a una evaluación más amplia. Otra cuestión, es entender que la realización de estudios de graduados implica trabajo y gastos considerables, además de esfuerzos ingentes para preparar encuestas, logística de aplicación, consolidación de resultados. También, afecta las perspectivas distorsionadas que algunas personas pueden tener al momento de responder el cuestionario. Asimismo, entender que no todo éxito reportado por un graduado, ha de obedecer al impacto directo de la



universidad. Esta también, el diseño de cuestionarios demasiado largos y con variables y componentes poco pertinentes a los objetivos del estudio; importante además, entender las dinámicas de los ciclos económicos reflejadas en características estructurales y coyunturales del mercado laboral cambiante, mientras la institución y el programa forman en competencias, se acomodan y ajustan sus planes de estudio y currículo.

En perspectiva de resultados, pueden emerger tendencias y líneas de realidad que no convengan al interés particular de funcionarios, organismos e instituciones, en cuanto se estaría cuestionando la pertinencia de las políticas, de las decisiones estratégicas y su gestión.

Muchos actores de la educación superior albergan grandes esperanzas en cuanto a las posibilidades de los estudios a graduados que aplican encuestas. Pero a menudo, éstos se decepcionan cuando ven los resultados e intentan realizar reformas en la base de las conclusiones de la misma. Algunas de estas esperanzas están abocadas a la decepción, ya que de todos modos son muy optimistas; pero muchas no quedarían decepcionadas si el concepto, el diseño, el proceso y los análisis de las encuestas a graduados universitarios fueran más ambiciosos de lo que lo son en su mayoría. (Vidal García , 2003, pág. 28)

Al respecto, en el contexto de Latinoamérica, estudios como (CEPAL- Jurgen Weller, 2006), concluyen por ejemplo, que las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes de un programa académico y de una institución universitaria, afectan no solo su propio proyecto de vida y su bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico, así como también tiene repercusión en la validación de la pertinencia que para la universidad debe representar poder conocer la coherencia y efectividad entre los propósitos de formación plasmados en sus programas y la trayectoria de sus egresados titulados.



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

En general, se espera que el estudio de inserción y trayectoria laboral del programa Administración de Empresas Turísticas de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia contribuya a los fines planteados por las directivas institucionales.

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Caracterizar la inserción y trayectoria laboral a los graduados del Programa Administración de Empresas Turísticas de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

2.2 Objetivos Específicos

- **Identificar los factores sociodemográficos** (edad, sexo, estado civil, residencia, ingresos) de los graduados del programa Administración de Empresas Turísticas de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
- **Describir el perfil laboral de los graduados** a través de su trayectoria laboral, estudios superiores, área de trabajo en la cual se desempeña o se ha desempeñado, salario y competencias.
- **Identificar el grado de satisfacción** de los graduados respecto de la Institución y la formación recibida en el Programa.



3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO

Se describen en esta sección los aspectos metodológicos aplicados en el diseño y desarrollo de los estudios de inserción y trayectoria laboral. Se busca ofrecer una explicación detallada de las técnicas empleadas, tanto en el manejo de la información utilizada como en la confección y aplicación de los instrumentos. El presente estudio se centra en la población de graduados para diferenciarla de los egresados, por cuanto los primeros han recibido el título profesional, mientras que los segundos, no han cumplido aún con todos los requisitos para recibir el título correspondiente.

3.1 Diseño Metodológico

Este ejercicio investigativo se orienta desde la perspectiva de la investigación cuantitativa de carácter exploratorio. Es cuantitativa por cuanto se hace uso de técnicas estadísticas para conocer el comportamiento de diferentes variables de interés de la población de graduados. Es exploratoria en la medida en que es la primera vez que la Institución realiza dichos estudios, lo cual permitirá sentar las bases para futuras investigaciones.

- **Delimitación de lo cuantitativo.**

En primer lugar, se utiliza y procesa información derivada de la aplicación de un instrumento (encuesta) a la población de graduados. De igual manera, se usan fuentes de información secundarias provenientes de bases de datos de los diferentes sistemas de información del Estado (SNIES, OLE, DANE), a partir de las cuales se realizan análisis de estadística descriptiva e inferencial.



En segundo lugar, con el fin de conocer aspectos de interés sobre la naturaleza y la evolución de la Institución y los programas, se analizaron diversas fuentes de información documental, entre las que se destacan:

- Proyecto Educativo Institucional -PEI-
- Documento maestro de registro calificado del programa.
- Proyecto Educativo del Programa -PEP-
- Informes de procesos de autoevaluación.

3.2 Diseño de instrumento para recolección de información

Durante el mes de agosto de 2015 el equipo de investigadores elaboró las primeras propuestas del instrumento, las cuales fueron discutidas con la Coordinación de Aseguramiento de la Calidad (grupo interlocutor por parte de la Institución) y fueron presentadas a su vez, a académicos de varias facultades, con el fin de enriquecer dicho instrumento.

3.2.1 Estructura del formulario

En primer lugar, el formulario para el estudio de inserción y trayectoria laboral de los graduados, se estructuró con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH- del Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE-, en la medida que se busca medir técnicamente las distintas variables que caracterizan la inserción y la trayectoria de los graduados en el mercado laboral.

En segundo lugar, se incluyeron en el formulario secciones que buscan conocer la opinión del graduado en relación con su satisfacción tanto con la Institución como con el programa del cual fue egresó. En este marco se tomaron como referentes



algunos de los aspectos incluidos en los Lineamientos para la Acreditación de programas de pregrado.

El formulario definitivo quedo compuesto por cinco capítulos:

1. Identificación del graduado
2. Estudios posteriores a su graduación
3. Fuerza de trabajo y desempeño laboral
4. Satisfacción con el programa de egreso.
5. Nivel de identidad con la institución.

En el diseño del instrumento para los estudios de inserción y trayectoria laboral se utilizaron los siguientes tipos de preguntas:

- Pregunta cerrada
- Pregunta cerrada múltiple
- Preguntas semi-abiertas
- Pregunta abierta cualitativa
- Pregunta abierta cuantitativa
- Preguntas Mixtas

3.2.2 Desarrollo del formulario en el aplicativo Google drive

Para el diligenciamiento de la encuesta se utilizó el Google Drive, aplicativo de gran versatilidad porque permite hacer cambios en el tiempo de ejecución sobre la estructura o algunas preguntas y posibilita ver un resumen de resultados con estadística básica, registro en el tiempo de la encuesta, y hacer modificaciones en el Excel de Google. El aplicativo permite igualmente ingresar desde cualquier navegador para acceder al instrumento.



Por otro lado, el aplicativo no permite ser diligenciado en varios momentos, por lo que no se deja recuperar, complementar o corregir las preguntas faltantes, de acuerdo con el seguimiento a los formularios por parte del grupo investigador.

3.3 Prueba piloto y ajustes al formulario

Una vez instalado el formulario en la plataforma de Google Drive se procede con la prueba piloto para lo cual se invita a diferentes miembros de la comunidad académica a realizar la encuesta con el fin de verificar el funcionamiento adecuado del instrumento. En este aspecto fue de vital importancia la experiencia de profesionales que han trabajado en el DANE sede Medellín, en la aplicación de la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH-, contratados por la Institución. Una vez realizadas las pruebas y ajustes correspondientes se aprueba el formulario en su versión digital y se inicia la fase de aplicación de las encuestas.

3.4 Aplicación y seguimiento de las encuestas

Previo al inicio de la aplicación del instrumento, el rector de la Institución envió comunicación a toda la población de graduados dando a conocer la importancia del estudio y la necesidad de responder adecuadamente la encuesta. En esta misma comunicación se informó a los graduados que la información por ellos suministrada por ellos es estrictamente y solo será utilizada con fines académicos, según decreto de Habeas Data.

Por su parte, la Coordinación del Centro de Graduados de la Institución suministró las bases de datos de los graduados, entre el periodo 2010-1 a 2015-1, con información de contacto: Nombre, número de celular, teléfono de la oficina y de la casa, correo electrónico. Toda vez que por dinámicas de movilidad de los graduados, la Institución pierde el rastro de algunos de ellos, el universo



poblacional quedó constituido por la población de graduados con información actualizada, y a partir de esta lista, se tiene el **marco muestral**, discriminado por programa.

Las encuestas fueron diligenciadas telefónicamente por profesionales expertos en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, los cuales fueron dotados de los equipos necesarios (puestos de trabajo, computadores, líneas telefónicas) requeridas para este proceso.

Si bien el período previsto para la aplicación de la encuesta fue del 7 al 30 de septiembre del 2015, dado la excelente respuesta de los graduados y el profesionalismo de los encuestadores, el 25 del mismo mes ya se había superado la muestra definida, como se evidenciará más adelante.

3.5 Tipo de muestreo utilizado

Para la definición del tamaño de la muestra se utilizó el **Muestreo Estratificado**, el cual agrupa la población en diferentes subgrupos o estratos con características internas similares, pero exteriormente diferentes a otros. En este caso los estratos están configurados por los distintos programas de la Institución objeto de estudio, a saber: Planeación y Desarrollo Social, Tecnología en Gastronomía, Biotecnología, Tecnología en Delineante de Arquitectura e Ingeniería, Construcciones Civiles, Administración de Empresas Turísticas, Bacteriología y Laboratorio Clínico e Ingeniería Ambiental.

3.6 Tamaño de la muestra:

El tamaño de la muestra con asignación proporcional queda establecido con las siguientes especificaciones:



- **Fórmula de cálculo:**

$$n = \frac{\sum_{k=1}^L N_k p_k q_k}{N \frac{B^2}{k^2} + \frac{1}{N} \sum_{k=1}^L N_k p_k q_k}$$

$$n_h = n \frac{N_h}{N}$$

- **Descripción de los parámetros:**

N: Población total de egresados de los programas objeto de estudio

N_k: Población en estrato k

B: Error de estimación: 0,05.

K: Valor que corresponde al área acumulada de la distribución normal estándar Z:
1.96

IC: Nivel de confianza: 95%

p y **q** son las probabilidades, a priori, de la respuesta Binomial, para el evento de éxito (p) y fracaso (q) se toman p=q=0,5.

De acuerdo con lo anterior en la tabla siguiente se presenta la población para los diferentes estratos (N_k), la muestra correspondiente (n) y la muestra recolectada (r) en el proceso de aplicación de las encuestas.

Tabla 1. Tamaño Muestral para los estudios de Inserción y trayectoria laboral COLMAYOR 2015

PROGRAMA	Población de graduados (N _k)		Muestra (n)	Muestra recolectada (r)	Relación (r/n)
	No.	%			
Planeación y desarrollo social	157	8,9%	29	31	106,9%
Tecnología en gastronomía	160	9,1%	29	34	117,2%
Biotecnología	67	3,8%	13	40	307,6%
Tecnología en Delineante de Arquitectura e Ingeniería	354	20,2%	64	66	103,1%
Construcciones civiles	131	7,5%	24	49	204,1%
Administración de Empresas Turísticas	401	22,8%	72	84	116,6%



PROGRAMA	Población de graduados (Nk)		Muestra (n)	Muestra recolectada (r)	Relación (r/n)
	No.	%			
Bacteriología y Laboratorio Clínico	451	25,7%	81	84	103,7%
Ingeniería Ambiental	35	2,0%	7	32	457,1%
Población total (Nk)	1.756		317	403	127,1%

Fuente: Coordinación de Autoevaluación Colmayor-2015

3.7 Selección de los entes muestrales a encuestar

Para la selección de los graduados a quién encuestar, se generaron números aleatorios mediante una macro en Excel, correspondientes a cada tamaño de la muestra. Con base en estos se procedió a ubicar a los graduados en la base de datos entregada por la Coordinación del Centro de Graduados.

3.8 Análisis de la información

El procesamiento de la información requerida para este estudio (resultados de encuestas y bases de datos) se realizó mediante una hoja de cálculo (Excel), a partir de lo cual se elaboraron cuadros de resumen y gráficas, que visualizan en mejor medida el comportamiento de las variables y su distribución entre los graduados.

3.9 Aspectos conceptuales de la encuesta.

Como se indicó más arriba, para el análisis del mercado laboral de los graduados se utilizó como referente la metodología planteada por el DANE para la Encuesta Continua de Hogares. En este sentido conviene precisar conceptualmente los indicadores de dicha encuesta.



La encuesta del DANE subdivide la Población Total (PT) en Población en Edad de Trabajar (PET) y quienes no lo están (PNET).

Población en Edad de Trabajar: En Colombia está constituida por todos los individuos mayores de 12 años. Esta población se subdivide a su vez en dos grupos: Población Económicamente Inactiva (PEI) y la Población Económicamente Activa (PEA).

Población Económicamente Inactiva (PEI): es la parte de la población que, no necesita, no puede, o no está interesada en realizar una actividad remunerada; es decir, se consideran económicamente inactivos a quienes no están trabajando ni buscando empleo remunerado, como las amas de casa, los estudiantes, los pensionados, los jubilados, los rentistas, y los incapacitados permanentes para trabajar.

Población Económicamente Activa (PEA): abarca a todas las personas que contribuyen o están disponibles para contribuir a la producción de bienes y servicios, y se desagrega en ocupados (PO) y desempleados (PD).

Población Ocupada (PO): todas las personas que en el momento de ser encuestadas participaban en el proceso de producción de bienes y servicios.

Población desocupada (PD): personas que en el momento de la encuesta se encontraban sin empleo, es decir, no tenían un empleo asalariado o un trabajo independiente, estaban en busca de empleo y tenían disponibilidad para comenzar a trabajar, si les resultara un trabajo.



Desempleo abierto: Hacen parte de este indicador aquellas personas desempleadas que han hecho diligencias para conseguir un trabajo en las últimas cuatro semanas

Desempleo oculto: aquellas personas que no han hecho diligencias en las últimas cuatro semanas, pero si en el último año se encuentran.

Por su parte, la experiencia laboral de los desocupados permite clasificar esta población en cesantes y aspirantes:

Población cesante: aquellas personas que habiendo trabajado antes, se encuentran desocupadas.

Población aspirante: quienes están buscando debutar en el mercado laboral por primera vez.

Tasa Global de Participación (TGP): Para medir el tamaño relativo de la oferta laboral o fuerza de trabajo de una población, se utiliza la Tasa Global de Participación, definida como la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral ($TGP = PEA / PET$).

Tasa de Desempleo (TD): se define como la fracción de la fuerza de trabajo que carece de una ocupación remunerada y está buscándola ($TD = PD / PEA$).

Tasa de Ocupación (TO): muestra qué porcentaje de la población en edad de trabajar, tiene una ocupación remunerada ($TO = PO / PET$).



Subempleo: “situación del mercado laboral que refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Se distinguen dos formas principales de subempleo: subempleo visible, el cual refleja la insuficiencia en el volumen de empleo; subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos, subutilización de las capacidades, baja productividad y otros factores”. (DANE, 2015)

Subempleo visible o por insuficiencia de horas (IH): Las personas que se encuentran en una situación de subempleo visible o por insuficiencia de horas (IH), es porque las horas de trabajo del ocupado son insuficientes con respecto a una situación de empleo alternativo que esa persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. Para que alguien se encuentre en una situación de subempleo visible debe cumplir con las siguientes características: a) desea trabajar más horas; b) ha trabajado menos de 48 horas en la semana (aquí vale hacer la aclaración que esto es en todos sus trabajos en caso de que la persona tenga un trabajo secundario), y c) está disponible para trabajar más horas al momento de contestar la encuesta.

Subempleo invisible, comprendido en diferentes modalidades de empleo inadecuado, se presenta cuando una persona ocupada se enfrenta a una situación laboral que limita sus capacidades o su bienestar frente a una situación de empleo alternativa. Son subempleados invisibles, todas las personas ocupadas que al momento de responder la encuesta deseaban cambiar su situación laboral actual y estaban disponibles para comenzar en un nuevo trabajo antes de un mes. Existen tres categorías de situación de empleo inadecuado:

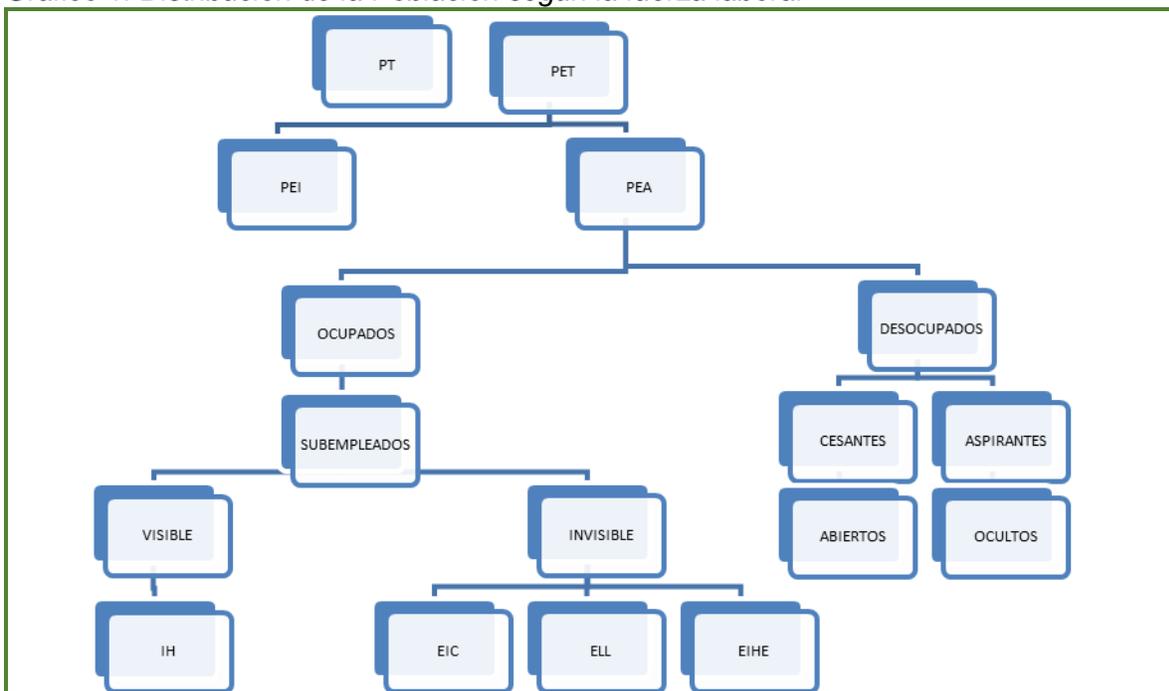


- **Empleo Inadecuado por Competencias (EIC)**, se presenta por una utilización inadecuada e insuficiente de las competencias profesionales, en pocas palabras, es una subutilización del capital humano.
- **Empleo Inadecuado por Ingresos (EII)**, el cual es resultado de una insuficiente organización del trabajo o una baja productividad. En esta categoría están las personas que quieren cambiar de trabajo para mejorar sus ingresos.
- **Empleo Inadecuado por horario Excesivo (EIHE)**, donde las personas ocupadas quieren trabajar menos horas que las que trabajan al momento de responder la encuesta.

Tasa de subempleo (TS): representa la proporción de la fuerza de trabajo (PEA) que se encuentra subempleada ($TS = S / PEA$). La población subempleada es la suma de los subempleados visibles con los invisibles, cifra a la cual se le resta el número de personas que se encuentra en ambas categorías, para no caer en una doble contabilización de subempleados.



Gráfico 1. Distribución de la Población según la fuerza laboral



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE-.

3.10 Procesamiento de los resultados de la encuesta

El estudio de inserción y trayectoria laboral de los egresados titulados del programa de Administración de Empresas Turísticas graduados está sustentado en la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional de los mismos en el mercado laboral. En este sentido, la encuesta utilizada se constituye en el instrumento básico para recolectar los datos que dan cuenta de los argumentos sobre la pertinencia del programa y las transformaciones generadas en dichos actores de la vida Institucional.

En este apartado se contemplan los resultados de la encuesta utilizada para el estudio de inserción y trayectoria laboral de egresados titulados del programa de Administración de Empresas Turísticas, cohortes 2007-2014; resultados que serán desarrollados de acuerdo a los objetivos planteados para el estudio y que en



general proporcionan información fundamental sobre el perfil de los graduados, su situación laboral, la relación entre las competencias adquiridas y las condiciones de empleo, y la satisfacción con la calidad de la formación recibida.

Resulta importante aclarar que los resultados que se expondrán a continuación, también son un soporte para la toma de decisiones institucional, y por ende aportan a los procesos de autoevaluación con fines de mejoramiento continuo y de acreditación de los programas académicos, en este caso en lo que compete al programa de Administración de Empresas Turísticas.

3.11 Análisis de Resultados

El procesamiento de la información requerida para este estudio (resultados de encuestas y bases de datos) se realizó mediante una hoja de cálculo (Excel), a partir de lo cual se elaboraron cuadros de resumen y gráficas, que visualizan en mejor medida el comportamiento de las variables y su distribución entre los graduados. Previamente se realizó por parte del equipo profesional de la Institución Universitaria, el proceso de Control de Calidad (Revisión, aprobación y codificación de las variables).

3.12 Fuentes de Información secundaria

La información secundaria o documental es de gran relevancia en el estudio de inserción y trayectoria laboral de egresados, porque de una parte aporta en la construcción de elementos teóricos y conceptuales los cuales se puede entender y sustentar el tema de que se ha decidido investigar.

En este estudio, se usan fuentes de información secundarias provenientes de bases de datos de los diferentes sistemas de información del Estado (SNIES, OLE,



DANE), a partir de las cuales se realizan análisis de estadística descriptiva e inferencial.

En segundo lugar, con el fin de conocer aspectos de interés sobre la naturaleza y la evolución de la educación superior, de los referentes contextuales de la Institución y el programa, en especial en el campo del turismo; se analizaron diversas fuentes de información documental, entre las que se destacan:

- Proyecto Educativo Institucional -PEI-
- Documento maestro de registro calificado del programa.
- Proyecto Educativo del Programa -PEP-.
- Informes de procesos de autoevaluación.
- Documentos de la UNESCO
- Planes de Desarrollo Nacional, Regional y Local,
- Investigaciones y estudios sobre el tema de seguimiento de egresados o graduados del ámbito internacional y nacional.
- Investigaciones pertinentes al estudio en el campo del turismo.

Con ellas se construye un guion temático que sustenta la investigación, soportado en referencias bibliográficas concretas.

Algunas de las fuentes, se presentan en forma de documentos en sitios web y otras en formato de archivo magnético creado por las entidades que originaron dichas fuentes.



4. CONTEXTO DEL ESTUDIO

La presente sección tiene como objetivo presentar una panorámica global de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia durante el período 1945-2015, destacando en primer lugar las transformaciones más importantes ocurridas desde su fundación hasta nuestros días. En segundo lugar, se hace referencia al Proyecto Educativo Institucional como carta de navegación para desarrollar y dar cumplimiento a los postulados del quehacer educativo: la formación integral, la Investigación, la docencia y la proyección social.

4.1 Origen y transformaciones significativas de la institución, 1945-2015.

Los Colegios Mayores, conocidos inicialmente como Colegios Mayores de la Cultura Femenina, fueron creados mediante la Ley 48 de diciembre 17 de 1945, con el fin de ofrecer a las mujeres carreras universitarias y formar a sus alumnas en el conocimiento de las fuentes y práctica del trabajo científico. En el caso del Departamento de Antioquia, se encargó a la Señora Teresa Santa María de González, la dirección de esta Institución, puesto que ocupó por más de 30 años.

La Institución inicia labores académicas en 1946 con los programas de Secretariado, Letras, Orientación Familiar, Técnicas de Laboratorio o Bacteriología, Bibliotecología, Periodismo y Delineante de Arquitectura.

En 1947 se abrió la Escuela de Auxiliar de Cirujano, con el curso de Auxiliares de Cirugía, la cual funcionó hasta el año 1952. En 1951 se abre la Escuela de Laboratorio Clínico, que llevó este nombre hasta 1955, año en el cual comenzó a funcionar como Bacteriología y Laboratorio Clínico. Este programa actualmente se desarrolla a nivel profesional.



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

En 1949 se abrió la Escuela de Orientación Familiar, la cual, dio origen al programa de Tecnología en Promoción Social. Posteriormente, se abrió también la Sección de Bachillerato que funcionó hasta 1964 y que pasó a ser más adelante el Liceo Nacional Femenino “Javiera Londoño”.

Para 1955, el Colegio Mayor de Cultura Femenina de Antioquia, era una institución destinada a ofrecer a la mujer carreras universitarias de ciencias, letras, artes y estudios sociales, tendientes a formar a sus alumnas en grado eminente, formando en el conocimiento de las fuentes y en la práctica del trabajo científico. Para este año, la Institución comprendía las escuelas de: Bacteriología, Secretariado Comercial con sus secciones de Técnicas en Comercio y Comercio Superior, Delineantes de Arquitectura, Bibliotecología, Instituto de Orientación Familiar y la Sección de Bachillerato que comprendía desde primero hasta sexto año.

En 1958 se reglamenta el funcionamiento del Instituto de Orientación Familiar de Antioquia (Resolución 32009 del Ministerio de Educación Nacional) y de los homólogos que se organicen posteriormente en los Colegios Mayores de Cultura Femenina. En el mismo año se aprueban los programas para los Institutos de Orientación Familiar de los Colegios Mayores de Cultura Femenina (Resolución N° 3556).

El gobierno nacional adquirió el 16 de junio de 1969 la sede que ocupaba la Facultad de Química de la Universidad de Antioquia, en el sector de Robledo, y fue entregado en 1970 al Colegio Mayor de Antioquia. Desde el año 1970 hasta 1995, la Institución ocupó este edificio en calidad de comodato, luego el 6 de octubre de 1995 pasa a ser de su propiedad concedido por el Ministerio de Educación Nacional en cumplimiento del Decreto 758 de 1988.

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

En 1971, se inicia la carrera de Guías Locales, la cual dio lugar a la Escuela de Administración Turística. Este programa era asistido directamente por la Corporación Nacional de Turismo. A partir de 1976, el Colegio Mayor de Antioquia adquiere el carácter de Institución Tecnológica y en 1980 recibe la denominación de Institución Universitaria, la cual tiene hasta el día de hoy. En 1979 se crea el programa de Tecnología en Promoción Social. En el año 1981 se inicia el programa de Tecnología en Administración Turística, con una duración de siete semestres.

A finales de 1989, el gobierno nacional aprueba la estructura orgánica de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, mediante Decreto 2734 del 27 de noviembre. En esta estructura se contempla el funcionamiento de las Facultades de Administración con la Escuela de Administración Turística y Escuela de Secretariado Bilingüe; la Facultad de Arquitectura e Ingeniería; la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Ciencias de la Salud.

Para el funcionamiento de esta estructura, el gobierno nacional expide el Decreto 1406 de 1993 y 1750 de 1994, mediante el cual se aprueban la planta de personal administrativo y docente, respectivamente. En 1995, se inicia labores con personal de planta, previo concurso público.

A partir de 1994 se inicia la creación del Laboratorio de Control de Calidad Microbiológico y Físico-químico de Alimentos –LACMA-, con el fin de brindarle a la industria alimentaria un laboratorio de asistencia y asesoría para sus procesos, buscando lograr la inocuidad y la calidad de los alimentos. De igual forma, la Escuela de Administración Turística abre paso a la oferta de programas descentralizados en algunos municipios del suroeste y oriente antioqueño.

En junio de 1995, se crea el programa de formación profesional universitario en Administración de Empresas Turísticas y se realiza un ciclo de profesionalización de

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



los tecnólogos en Administración Turística con dos cohortes. Así mismo, se crea el programa profesional de Planeación y Desarrollo Social (Consejo Directivo 015 de noviembre 21) adscrito a la Facultad de Ciencias Sociales, y aprobado por el ICFES el 15 de mayo de 1996. En 1996 y 1997 comienza a impartirse el programa profesional en Administración de Empresas Turísticas y el de Planeación y Desarrollo Social, respectivamente. En 1998 se aprueba por parte del Ministerio de Educación el programa universitario de Construcciones Civiles en Ingeniería, siendo el primero de su nivel y tipo en el país.

- **Los primeros programas de posgrado**

En 1999 se aprueba el primer posgrado de la Institución, denominado *Especialización en Aseguramiento de la Calidad Microbiológica de los Alimentos*, el cual se desarrolla en convenio con la Corporación Universitaria Lasallista - sede Medellín. El programa se ofertó a partir del año 2000 en convenio con la Universidad de San Buenaventura, sede Cartagena.

Para el año 2000, se crean dos nuevos programas de posgrado: Especialización en Microbiología clínica y Especialización en Bioquímica Clínica. En el año 2001, se aprueba la Especialización en Mercadeo Turístico y se oferta la *Especialización en Microbiología Clínica*, a través de un convenio académico-administrativo con el Instituto Colombiano de Medicina Tropical. De igual manera, se tiene una extensión del programa en convenio con la Universidad de San Buenaventura, sede Cartagena.

Con el propósito de ofrecer nuevos programas académicos de pregrado, se formula el programa de Tecnología en Cito histología, con este proyecto la Institución se convierte en pionera en la ciudad de Medellín en dicha área.



En el año 2003 se formula el programa de Biotecnología en la modalidad de programa profesional, el cual obtiene Registro Calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional en el año 2005 e inicia con su primera cohorte en el período 2006-1. En ese mismo año, se obtiene el Registro Calificado del pregrado en Construcciones civiles, mediante (Resolución 540 de 16 de febrero) y del programa en (Administración de Empresas Turísticas (Resolución No. 3696 del 31 de agosto de 2013).

- **Incorporación de la Institución al ente territorial Municipio de Medellín**

En el año 2006 la Institución pasa de ser un entidad adscrita a la Nación para convertirse en una entidad descentralizada del Municipio de Medellín (Acuerdo 049 del 10 de agosto de 2006), hecho que provocó una sustancial transformación de la Institución en temas de ampliación de cobertura, autonomía financiera, desarrollo de la investigación, implementación de sistemas de calidad, desarrollo de la infraestructura, entre otros. De igual manera, la incorporación al ente territorial permitió a la Institución ganar en visibilidad regional y conectarse en mayor medida con los temas de ciudad. Ser parte de la municipalidad significó para el Colegio Mayor de Antioquia, conectarse y hacer parte de la discusión sobre educación superior, ciencia, tecnología, innovación y emprendimiento, entre otros aspectos, liderados por la alcaldía de Medellín, desde los diferentes planes de desarrollo de los tres últimos gobiernos locales.

En este marco, el 11 de noviembre de 2008 constituye una fecha crucial en la vida de la Institución al consolidarse como referente histórico para lo que oficialmente se ha denominado “Relanzamiento Institucional”, un evento del cual emerge una entidad renovada, con una nueva imagen corporativa e icónica, que se proyecta en el escenario educativo -con el acompañamiento de la administración municipal- como una de las alternativas más serias en educación superior en la región,



sintetizado en el lema “*sabemos para dónde vamos*”. Este relanzamiento, que involucra diferentes proyectos de gran envergadura, tales como la implementación del Sistema Integrado de Gestión, la autoevaluación institucional, el rediseño curricular, la reestructuración del sistema de Investigación, entre otros; pretende reposicionar la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, con una oferta académica y de servicios con mayor pertinencia y calidad, que consulte las demandas del entorno y las nuevas exigencias de la globalización.

En 2008 se obtienen los registros calificados de los programas de pregrado de Tecnología en Gestión Turística (Resolución No. 210 del 25 de enero), Tecnología en Gastronomía mediante (Resolución 5364 de 25 de agosto) y de Ingeniería Ambiental (Resolución 8962 de 28 de noviembre). De igual forma, el programa de posgrado Especialización en Construcciones Sostenibles (Resolución 5620 de 29 de agosto) para ser desarrollado en convenio con la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín.

Sumado a estos esfuerzos constantes, se desarrolló la *Especialización en Bioquímica*, de la cual se ofertó y desarrollo una cohorte. Así mismo, se aprueba el Registro Calificado de la Especialización en Microbiología Ambiental (*Resolución 5091 del 30 de julio de 2009*).

- **Bacteriología y Laboratorio Clínico, primer programa Acreditado en Alta Calidad.**

En el año 2010 el Programa de Bacteriología y Laboratorio Clínico recibió la Acreditación de Alta calidad (Resolución 6962 del 6 de agosto de 2010) y el premio Orden a la Educación Superior y a la Fe Pública “Luis López de Mesa”, que tiene como objetivo exaltar y enaltecer los programas académicos de Educación Superior que mediante un proceso de acreditación voluntaria contribuyen al mejoramiento de



la calidad de la educación colombiana. La Orden se otorga en Categoría única a los programas académicos que luego del proceso de autoevaluación, evaluación externa de pares académicos y sustentación ante el Consejo Nacional de Acreditación, han sido acreditados por el Ministerio de Educación Nacional. Las fortalezas manifestadas por los pares del CNA en relación con el programa de Bacteriología y Laboratorio Clínico, fueron:

- ✓ *Programa de reconocido e histórico prestigio a nivel regional.*
 - ✓ *Liderazgo del programa en procesos de evaluación académica.*
 - ✓ *Dependencia presupuestal de carácter municipal.*
 - ✓ *Aprobación y puesta en marcha del plan de mejoramiento.*
 - ✓ *Centro de graduados y observatorio laboral del programa.*
 - ✓ *Conversatorios para la evaluación del quehacer docente.*
 - ✓ *Laboratorio LACMA.*
 - ✓ *Manejo gerencial de las prácticas clínicas.*
 - ✓ *Existencia de documentos de verificación y archivo de los mismos.*
 - ✓ *Sentimientos de orgullo y aprecio hacia el programa percibido en egresados y estudiantes*
- **Certificación de la Institución bajo la Norma Técnica Colombiana de Gestión Pública, NTCGP1000: 2009**

Otro logro de importancia es el otorgamiento por parte de ICONTEC de la certificación de la Institución bajo la Norma Técnica Colombiana de Gestión Pública, NTCGP1000: 2009.

En ese mismo año, se formula el programa de Arquitectura (Acuerdo 013 de 2010) y obtiene Registro Calificado mediante la Resolución 9594 del 25 de octubre del año 2011; dando inicio a la primera cohorte en el año 2012-1.



- **Bioquímica Clínica, primer programa de formación a nivel de maestría.**

En el mes de agosto de 2012, el Ministerio de Educación Nacional otorga registro calificado para la oferta y funcionamiento del primer programa de maestría de la Institución, la Maestría en Bioquímica Clínica, programa en extensión de la Universidad de San Buenaventura sede Cartagena. La primera cohorte se inicia en mayo del año 2013.

De igual forma, en el mes de marzo de 2013, el Ministerio de Educación Nacional otorga Registro Calificado para un nuevo programa denominado Tecnología en Gestión Comunitaria mediante Resolución No. 2565.

- **Plan de Desarrollo institucional “Educando para el desarrollo y la equidad”, 2013-2016.**

Por medio del Acuerdo 003 del 16 de marzo del 2012, el Consejo Directivo realiza el nombramiento del Doctor Bernardo Arteaga Velásquez, como Rector de la Institución para un período de cuatro años. En el mes de junio de 2013 se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional, “**Educando para el desarrollo y la equidad**”, el cual concreta la propuesta presentada por el doctor Arteaga Velásquez como candidato a la rectoría de la Institución para el periodo 2013-2016.

Dicho Plan consta de ocho líneas estratégicas, a saber: La Universidad y su entorno, Calidad académica, Re direccionamiento de la gestión administrativa, Cultura del bienestar, Aumento de cobertura en los programas de pregrado y posgrado e Internacionalización de la educación superior.



- **La Institución y el proyecto SINERGIA**

La administración del doctor Bernardo Arteaga Velásquez, se vincula activamente en la construcción del proyecto SINERGIA, liderado por la Secretaria de Educación y cuyo propósito es “determinar escenarios de integración de las Instituciones de Educación Superior del Municipio de Medellín y la promoción de sinergias hacia la configuración de un Sistema de Educación Superior; la definición de una política y la estructuración de una ruta jurídica, administrativa – financiera, académica – investigativa, y de infraestructura”.

Este proyecto, considerado único en el país, busca beneficiar a la comunidad educativa de las tres instituciones del Municipio (Instituto Tecnológico Metropolitano, Institución Universitaria Pascual Bravo, Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia) en aspectos tales como recursos humanos, físicos y financieros, el intercambio de servicios y programas, movilidad de la comunidad para el desarrollo de actividades académicas, deportivas y culturales.

Los desarrollos del proyecto **SINERGIA** permitieron consolidar la **Agencia de Educación Superior de Medellín**, como la primera agencia de educación superior en el país, la cual tiene como fin “... ser la entidad que concentre todas las estrategias de mejora y fortalecimiento del sistema de educación superior del municipio, a través de la materialización de proyectos estratégicos de transformación de ciudad, y la generación de políticas públicas que en desarrollo del marco normativo, consolidando acciones que permitan el crecimiento del sistema, a partir de la articulación entre los distintos niveles y metodologías, trabajado no sólo para aumentar la cobertura con calidad, sino para el desarrollo ordenado del sistema en relación directa con el sector productivo y económico de Medellín” (Sapiencia , 2015)



- **Administración de Empresas Turística, segundo programa Acreditado en Alta Calidad.**

El Ministerio de Educación Nacional otorga la Acreditación de Alta Calidad por seis años para el programa Administración de Empresas Turísticas, mediante Resolución No. 15547 del 1 de noviembre de 2013. Entre los aspectos académicos considerados por el CNA como positivos se mencionan:

- ✓ *La trayectoria académica del programa.*
- ✓ *La planta docente.*
- ✓ *El apoyo a la investigación que se refleja en el grupo de investigación GIET, categoría A de Colciencias.*
- ✓ *La existencia del semillero de investigación "S.I. Investigamos" y su participación en la REDCOLSI.*
- ✓ *La estructura curricular del programa*
- ✓ *La fuerte proyección y actividades de extensión que realiza el Programa.*
- ✓ *Las experiencias exitosas, como los Puntos de Información Turística (PIT).*
- ✓ *El acuerdo de cooperación SINERGIA*
- ✓ *La pertinencia social del programa, reflejada en el alto número de estudiantes que lo demanda*
- ✓ *La valoración de los empleadores sobre la calidad de los egresados.*
- ✓ *Las políticas de Bienestar y los recursos adecuados para su funcionamiento.*

- **Creación de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera**

Como parte de los desarrollos de la línea estratégica Re direccionamiento de la gestión administrativa, la creación de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera permite a la institución continuar con la modernización de su estructura organizacional. Esta unidad tiene la responsabilidad de dirigir, coordinar, controlar y evaluar los planes, programas y proyectos en lo referente al manejo y la debida



gestión de los recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos en aras de asegurar la efectiva prestación del servicio de la Institución.

- **Otros desarrollos administrativos importantes:**
 - ✓ Creación del Centro de lenguas.
 - ✓ Apertura del consultorio médico.
 - ✓ Adecuación de la infraestructura física para el mejoramiento de la calidad.
 - ✓ Creación del programa de permanencia Quédate en Colmayor.
- **Obtención de la primera patente.**

En el año 2014 la Superintendencia de Industria y Comercio concede la primera patente a la Institución Universitaria y al estudiante del Programa de Construcciones Civiles Juan Camilo Díaz por la invención de la Luminaria de ultra Bajo consumo LED (ULCLED). Esta invención, la primera patente de las tres instituciones universitarias del municipio de Medellín (ITM, Pascual Bravo y Colegio Mayor de Antioquia), es de sin igual importancia pues coloca al Colegio Mayor como entidad líder en estos desarrollos en el marco de la agencia SAPIENCIA y la visibiliza mucho más en el contexto regional y nacional.

- **Gestión de la calidad de Alimentos, segundo programa de formación a nivel de maestría.**

En el mes de agosto del año 2014, mediante Resolución 13047 fue otorgado por el Ministerio de Educación Nacional el Registro Calificado de la Maestría en Gestión de la calidad de Alimentos, la cual va a ser desarrollada en convenio con la Corporación Universitaria Lasallista de la ciudad de Medellín. La primera cohorte dio inicio en el primer período académico de 2015.



4.2 El Proyecto Educativo Institucional

El Proyecto Educativo Institucional -PEI- de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia fue formulado en el año 2008 (Acuerdo 009 de noviembre de 2008) y está estructurado en cuatro dimensiones: Fundamento Institucional, Contexto, Finalidad educativa y Gestión institucional. Este proyecto se concibe como “un proceso permanente y sistemático de reflexión pedagógica, didáctica y curricular que conduce a la gestión de la academia, la investigación y la extensión, a partir de los principios plasmados desde su creación, mediante la Ley 48 de 1945, como ejes conductores de la gestión educativa”.

En la dimensión del Fundamento Institucional, el Colegio Mayor se propone dar respuesta a la pregunta ¿Quiénes somos?, sección en la cual se desarrollan todos los postulados éticos que rigen la Institución. En este contexto, se resalta que la Misión hace énfasis en que la Institución (a través de las funciones misionales) “**contribuye con responsabilidad social a la formación integral de seres humanos que aporten al desarrollo del país**”. En los párrafos siguientes se desarrollan las ideas centrales de este compromiso institucional.

- **Responsabilidad social**

Como entidad de carácter público que se rige por la idea del bien común, la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, asume la **responsabilidad social**, como un conjunto de acciones concretas no sólo desde la formación de individuos pertenecientes a las comunidades más vulnerables de la región, sino también desde el abordaje de problemáticas presentes en esas mismas comunidades, las cuales son atendidas desde la extensión y proyección social. De igual manera, según lo indica en el Plan de Desarrollo Institucional “En los más importantes foros internacionales, las Instituciones de Educación Superior han sido



reconocidas como organizaciones de elevada responsabilidad social y sus actividades académicas se deben destacar por guardar los siguientes principios:

- El respeto y reconocimiento de la dignidad humana, sin distingo de raza, religión o condición social y económica.
 - Defensa y protección de lo público.
 - Reconocimiento del pluralismo como eje para el abordaje de lo social.
 - Compromiso e identidad social.
 - Defensa de la identidad y autonomía Institucional
 - Desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad
 - Gobernabilidad fundada en procesos de participación democrática.
 - Transparencia y juego limpio en el manejo de todo lo público
 - Defensa de la Educación Superior como un derecho humano fundamental y una herramienta para superar la inequidad
 - La autonomía universitaria y la libertad de cátedra como principios intelectuales de la universidad.
 - Defensa del carácter social de la Educación Superior en las entidades públicas”. (Plan de Desarrollo Institucional, 2013-2016 “Educando para el Desarrollo y la Equidad”)
-
- **La formación integral.**

Para una sociedad que tiende a valorar cada vez más a las personas por lo que son, que por lo que saben, insistir en la formación integral de las mismas se constituye en un mandato ético de la Institución. En efecto, no sólo en virtud de lo establecido en la Ley 30 de 1992, la Institución se ha comprometido con la formación integral de los colombianos, potenciando sus capacidades, con el fin de lograr su crecimiento integral, favorecer su autonomía, la toma de decisiones de manera responsable, la adquisición de valores como la autoestima y el respecto a



los demás como asimismo. Desde sus orígenes hasta nuestros días, la Institución se ha preocupado por desarrollar la dimensión ética, espiritual, afectiva, comunicativa, estética, corporal y socio-política del ser humano, en la perspectiva de su pleno desarrollo e integración en la sociedad.

- **Aportar al desarrollo del país.**

La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, a través de sus funciones misionales contribuye de manera sustancial al desarrollo científico, cultural, económico, político y social en el contexto regional y nacional, según lo estipula la Ley 30 de 1992, como uno de los objetivos de la educación superior en Colombia.

La contribución al desarrollo del país, puede evidenciarse desde dos perspectivas de análisis: los impactos académicos y los no académicos. Desde el punto de vista académico, sobresale la formación de profesionales en las diversas áreas del conocimiento, la investigación y sus aplicaciones para resolver problemas sociales, las asesorías y consultorías y la educación continua, brindada a la población para mejorar sus competencias. En este marco, mención especial merece la graduación de profesionales al servicio de la región y el país. La Institución, desde su fundación hasta nuestros días, ha aportado a la sociedad regional y nacional, cerca de 8.503 graduados de los diferentes programas. Este sólo hecho da cuenta de la contribución de la Institución a la movilidad social de un importante número de familias en todo el país. Sin duda alguna, el impacto social generado por estos graduados en las distintas áreas de su desempeño, se constituye en un gran aporte de la Institución al desarrollo económico, social, cultural y político del país.

Por su parte, desde el programa académico Planeación y Desarrollo Social, la Institución promueve la reflexión sobre los temas propios del desarrollo entendiendo este *"...como un proceso heterogéneo y complejo, atravesado por múltiples*



variables, mediante las cuales hombres y mujeres (niños, niñas, jóvenes y adultos), desde el reconocimiento del derecho a una vida digna, se comprometen con la construcción de futuros deseables y posibles. Ello significa, asumir que estos sujetos toman parte activa en los procesos de planeación orientados hacia el desarrollo en los espacios sociales, culturales, económicos, políticos y territoriales, en que ellos interactúan". (Documento Maestro de Renovación de Registro Calificado, Diciembre de 2014).

Desde el punto de vista de los impactos no estrictamente académicos, la Institución como organización (del conocimiento), genera empleo calificado para diversos profesionales que contribuyen al desarrollo de las funciones misionales, y de igual manera, genera puestos de trabajo para un importante número de personas no calificadas, dedicadas al aseo, vigilancia y mantenimiento de la Institución.

Cabe resaltar finalmente, que la denominación misma del Plan de Desarrollo Institucional, 2013-2016, "Educando para el Desarrollo y la Equidad", da cuenta de la preocupación de las directivas de la Institución por contribuir con el bienestar de la población de la región, en un marco de justicia y equidad.

En conclusión, la misión de la Institución Universitaria Colegio Mayor es coherente y pertinente social y culturalmente, está en correspondencia con la naturaleza jurídica y el carácter de la Institución, y acoge de manera sustancial los principios y objetivos de la Ley 30 de 1992. En su enunciado se identifican claramente sus funciones sustantivas, al igual que su compromiso con la formación integral, la responsabilidad social y el desarrollo del país.

En las líneas siguientes se exponen de manera breve los aspectos fundamentales de los compromisos misionales de la Institución: la Investigación, la docencia y la extensión.



- **La Investigación**

La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia materializa su Misión a través de la investigación que realizan docentes y estudiantes, al asumirla como eje transversal de su quehacer. Para ello, la Institución señala el norte mediante políticas y programas que procuran el fortalecimiento de las líneas que emergen en el ejercicio investigativo, sustentado en los principios de la ciencia, la tecnología y la innovación.

En la Institución se entiende por investigación toda actividad intelectual orientada a la búsqueda y aplicación de soluciones adecuadas a problemas, a la generación de nuevos conocimientos y a la creación o uso de tecnologías apropiadas que posibilitan mejorar la calidad de vida de los colombianos. La investigación responde a unas políticas y líneas de investigación dinámicas y, en general, a un sistema de investigación adoptado por la Institución, a través del cual se apoya administrativa y financieramente la actividad investigativa, como medio de estimular el progreso cultural, social y económico del país.

La investigación, a su vez, se constituye en la principal fuente de mejoramiento de los programas académicos, de la proyección Institucional y del desarrollo personal y profesional de docentes y estudiantes. Para lograrlo, establece estrechas y productivas relaciones con semilleros, grupos y centros investigativos, a nivel nacional e internacional. La investigación es el eje transversal de los contenidos curriculares; con ella, se contribuye a generar conocimiento que apunta a solucionar problemas propios de la realidad social y a consolidar las comunidades científicas y tecnológicas que requiere el país.

La Institución se ocupa, tanto de la investigación propiamente dicha, como de la investigación formativa. Con la primera, se privilegia la investigación desarrollada



por grupos de investigación inscritos, escalafonados y reconocidos por comunidades y organizaciones científicas. Estos grupos, interdisciplinarios e interinstitucionales, implican la formación de investigadores quienes, a través de preguntas pertinentes, permiten y avivan la discusión para encontrar respuestas colectivas o individuales a las búsquedas. Los grupos de investigación se ocupan de la revisión permanente de los avances en sus campos de conocimiento, para construir nuevos argumentos, para recrear el saber ya existente y para modificar aquellos que, a partir de nuevas investigaciones, pierden actualidad y legitimidad científica. La producción investigativa se divulga y orienta a la comunidad científica, lo cual permite el encadenamiento con redes de conocimiento y la circulación de los resultados en publicaciones validadas por la comunidad científica, nacional e internacional.

- **La docencia**

La educación es entendida, como lo expresa la Misión de la Institución, no sólo desde la formación académica, sino también desde la formación integral. En este marco, los programas académicos de la Institución están orientados al mejoramiento regional que, sin desconocer las tendencias nacionales e internacionales, reafirman la identidad local y se articulan de manera competitiva al panorama internacional.

La Institución organiza su oferta académica en cuatro campos del saber, organizados en igual número de facultades: Administración, Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud y Arquitectura e Ingeniería. Desde estas unidades académicas se ofertan 14 programas académicos de educación superior distribuidos en tecnológicos, profesionales y de posgrado, según se funcionan los siguientes programas académicos:



Tabla 2. Programas en funcionamiento Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia-IUCMA-2015

TECNOLÓGICOS	PROFESIONALES	ESPECIALIZACIONES	MAESTRÍA
1. Delineante de Arquitectura e Ingeniería	1. Arquitectura	1. Construcción Sostenible	1. Bioquímica Clínica (Convenio con la Universidad de San Buenaventura-Cartagena)
2. Gastronomía	2. Administración de Empresas Turísticas	2. Microbiología Ambiental	2. Gestión de la Calidad de Alimentos (Convenio IUCMA-Corporación Universitaria Lasallista)
3. Gestión Comunitaria	3. Bacteriología y Laboratorio Clínico		
	4. Biotecnología		
	5. Construcciones Civiles		
	6. Ingeniería Ambiental		
	7. Planeación y Desarrollo Social		
3	7	2	2

Fuente: <http://www.colmayor.edu.co/modulos.php?name=Paginas&id=8>. 2014

- **La extensión y proyección social**

La Extensión Académica es una de las formas de asumir la responsabilidad social universitaria, entendida como la capacidad para responder a las necesidades y demandas cada vez más urgentes de transformación de la sociedad en la que la propia universidad está inmersa. A través de la extensión, la Institución mantiene vínculos e interacciones universidad Empresa-estado a través del servicio de practicantes, quienes se constituyen en garantes de la renovación y el reconocimiento de las necesidades del mundo productivo.

La Extensión en la Institución se reconoce como un conjunto de prácticas o modalidades que constituyen diversas formas de circulación del conocimiento en la sociedad, de distinto grado de complejidad, pero que comparten modelos de gestión, métodos y hábitos de trabajo dirigidos a interactuar con agentes sociales,



alrededor de problemas o temas específicos. La extensión o proyección social son acciones orientadas a resolver demandas y necesidades específicas de los agentes sociales y comunitarios, buscando encontrar, a nivel técnico, económico o social, las soluciones más adecuadas a las problemáticas existentes, como asesorías, consultorías, pruebas, interventoría e investigación.

En suma, el Proyecto Educativo Institucional del Colegio Mayor de Antioquia, orienta la planeación, la administración, la evaluación y la autorregulación de las funciones sustantivas y la forma como estas se articulan. El PEI se constituye en la referencia fundamental para los procesos de toma de decisiones en materia de docencia, investigación, extensión o proyección social, así como para el desarrollo del bienestar institucional y los procesos de internacionalización.

4.3 El Programa de Administración de Empresas Turísticas

Como se indicó en los aspectos institucionales, el Programa de Administración de Empresas Turísticas del Colegio Mayor de Antioquia, fue creado en 1995 y actualmente tiene una duración de 9 semestres, un total de 145 créditos y se ofrece mediante la metodología presencial.

El programa está adscrito a la Facultad de Administración del Colegio Mayor de Antioquia organizada desde el año de 1971, junto con los programas de Tecnología en Gastronomía, Tecnología en Gestión Turística.

El programa se encuentra acreditado en alta calidad, según Resolución Número 15547 del 01 de noviembre de 2013. Dicha resolución resalta como positivos los siguientes aspectos:



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

- ✓ La estructura curricular del programa que ofrece la formación en Administración de Empresas Turísticas con adecuada fundamentación teórico – práctica, orientación a la formación integral, la interdisciplinariedad, ajuste a las condiciones cambiantes del entorno y flexibilidad en la oferta de asignaturas electivas.
- ✓ La pertinencia social del programa, reflejada en el alto número de estudiantes que lo demanda y la excelente valoración de los empleadores sobre la calidad de los egresados y el papel que cumplen en sus organizaciones.
- ✓ Las experiencias exitosas como los Puntos de Información Turística (PIT) que han merecido reconocimiento y que se constituyen en el origen de nuevos planes y nuevas propuestas.
- ✓ La trayectoria académica del programa de Administración de Empresas Turísticas, que recoge la experiencia de 41 años de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia formando ciudadanos que impactan positivamente el Sector Turístico a nivel local, regional y nacional.
- ✓ El apoyo a la investigación que se refleja en el Grupo de Investigación GIET, categoría A de Colciencias en la última medición.
- ✓ La existencia del Semillero de Investigación “S.I. Investigamos” en el que sobresale la alta motivación de los estudiantes para participar en las actividades y procesos investigativos que de este se derivan y su participación en la REDCOLSI.

En la actualidad el turismo es el sector de mayor dinamismo y crecimiento a nivel mundial, intensivo en talento humano, por lo que su cualificación y profesionalización constituye una tarea prioritaria para la configuración de un producto o servicio competitivo, adaptado a las necesidades de una demanda cada vez más exigente, en un entorno globalizado que aprovecha el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación para mejorar su competitividad y que a su vez ha redundado en mayor competencia entre los destinos turísticos.

Colombia no es ajeno a esta dinámica internacional, por esto la carrera de Administración de Empresas Turísticas de la I.U. Colegio Mayor de Antioquia forma un profesional con capacidad gerencial y humana para liderar organizaciones

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



turísticas productivas y competitivas públicas y privadas que respondan a los retos y tendencias del turismo en el mundo globalizado, capaz de generar propuestas para el cambio y mejoramiento de la industria turística de la región y el país, a partir del diseño de productos turísticos, formulación de políticas públicas turísticas y gestión turística en aras de potenciar los diferentes destinos del país en el ámbito nacional e internacional.

- **Misión de AET**

El programa de Administración de Empresas Turísticas forma profesionales generadores de riqueza humana y calidad de vida, que aportan al desarrollo socio – económico regional, nacional y mundial, sustentados en la proyección turística y comercial como factores fundamentales de la transformación y mejoramiento de los territorios, acorde con los lineamientos exigidos por la globalización y los procesos de los mercados regionales, nacionales y mundiales. Este programa formará profesionales integrales con pertinencia social y con la capacidad de incidir en cualquier tipo de organización del sector turístico.

- **Visión de AET**

El programa de Administración de Empresas Turísticas pretende ser reconocido a nivel local, nacional e internacional como un referente en la formación de profesionales idóneos, de acuerdo a los requerimientos del sector turístico con énfasis en la innovación, investigación y sostenibilidad.

- **Objetivo de formación**

El programa de Administración de Empresas Turísticas pretende formar profesionales con conocimientos, habilidades y destrezas administrativas para que



orienten estratégicamente organizaciones del sector turístico; competentes para gerenciar destinos; competentes en las áreas de ciencias básicas, socio – humanísticas, turismo, económico – financieras, administrativas, mercadeo, gerencia del talento humano y tecnologías de la información y comunicación.

- Perfil Ocupacional y Escenarios para el Desempeño

Perfil profesional. El egresado está en capacidad de:

- Planear, organizar, dirigir y evaluar destinos turísticos.
- Liderar los procesos de las organizaciones, generando valor, desarrollo y sostenibilidad; teniendo en cuenta la legislación vigente, la tecnología, las políticas de la organización y los entornos económicos y políticos internacionales.
- Administrar los recursos de operación, inversión y financiación en función de los objetivos de la organización y la normatividad vigente entendiendo el entorno económico del país, las políticas públicas que intenta mejorarlo y cómo esto puede afectar el desarrollo de los negocios.
- Satisfacer las necesidades y superar las expectativas de los consumidores mediante el desarrollo estrategias de mercadeo que garanticen la rentabilidad de la empresa.
- Formar personas que participen organizadamente en la transformación de la cultura y la sociedad colombiana, en un marco de justicia, equidad y sostenibilidad ambiental.
- Innovar en productos, procesos y servicios de acuerdo con los requerimientos del mercado, asociados a factores económicos, sociales, ambientales y tecnológicos vigentes y a estrategias competitivas de la empresa.
- Integrar los procesos de aprovisionamiento, producción y distribución de acuerdo a las estrategias establecidas con el plan corporativo.



- **Perfil ocupacional**

- Profesionales en la administración pública del turismo.
- Administradores de servicios de alojamiento, intermediación, transporte y eventos.
- Directores de oficinas de turismo.
- Administradores de destinos turísticos.
- Planificadores turísticos.
- Directores de mercadeo.
- Jefes de área (recepción, reservas, alojamiento, ventas, comercial, producción, logística, compras).
- Investigador (Principal/auxiliar)
- Docente a nivel técnico y tecnológico.
- Gerentes de empresas de turismo.
- Creadores de empresas turísticas.

- **Acreditación en Alta Calidad del programa**

El Ministerio Nacional de Educación otorga la acreditación de alta Calidad al programa Administración de Empresas Turísticas de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. Somos la segunda Institución Pública a nivel Nacional, con un programa de Turismo Acreditado

La máxima expresión de calidad que otorga el Ministerio de Educación Nacional fue conferida al programa de Administración de Empresas Turísticas, soportada en la Resolución Número 15547 del 01 de noviembre de 2013. Dicha resolución resalta que los niveles de calidad del programa son suficientes, de acuerdo a las normas que rigen la materia, varios aspectos que destacan son:



- ✓ La estructura curricular del programa que ofrece la formación en Administración de Empresas Turísticas con adecuada fundamentación teórico – práctica, orientación a la formación integral, la interdisciplinariedad, ajuste a las condiciones cambiantes del entorno y flexibilidad en la oferta de asignaturas electivas.
- ✓ La pertinencia social del programa, reflejada en el alto número de estudiantes que lo demanda y la excelente valoración de los empleadores sobre la calidad de los egresados y el papel que cumplen en sus organizaciones.
- ✓ Las experiencias exitosas como los Puntos de Información Turística (PIT) que han merecido reconocimiento y que se constituyen en el origen de nuevos planes y nuevas propuestas.
- ✓ La trayectoria académica del programa de Administración de Empresas Turísticas, que recoge la experiencia de 41 años de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia formando ciudadanos que impactan positivamente el Sector Turístico a nivel local, regional y nacional.
- ✓ El apoyo a la investigación que se refleja en el Grupo de Investigación GIET, categoría A de Colciencias en la última medición.
- ✓ La existencia del Semillero de Investigación “S.I. Investigamos” en el que sobresale la alta motivación de los estudiantes para participar en las actividades y procesos investigativos que de este se derivan y su participación en la REDCOLSI.

- **Algunas estadísticas de matrícula y graduados del programa AET 2007-2015**

Las estadísticas de matrícula y graduados del programa Administración de Empresas Turísticas- AET- en relación a los datos generales de IUCMA reflejados en la Tabla 3, muestran que sumados todos los periodos, los estudiantes matriculados en el programa representan el 15.6% de toda la matrícula total de la Institución; en cuanto a los graduados de todos los periodos tomados, estos representan el 18.3% del total institucional.



De un análisis simple de los datos, tomados sin consideración el año de ingreso y egreso de una cohorte; se infiere una tasa de graduación básica del programa en el periodo de 7.5% y una tasa de graduación básica institucional de 6.4%, (graduados de todos los periodos dividido entre matriculados de todos los periodos).

Tabla 3. Estadísticas matriculados- Graduados AET y IUCMA 2007-2015

PERIODOS	MATRICULADOS		GRADUADOS	
	PROGRAMA AET	TOTAL COLMAYOR	PROGRAMA AET	TOTAL COLMAYOR
2007-1	326	1428	1	1
2007-2	331	1427	59	245
2008-1	355	1431	0	8
2008-2	347	1499	54	243
2009-1	385	1837	0	10
2009-2	407	2033	8	121
2010-1	436	2345	27	160
2010-2	454	2426	16	140
2011-1	437	2604	24	115
2011-2	416	2689	30	141
2012-1	400	2785	29	173
2012-2	408	2784	22	286
2013-1	405	2839	49	160
2013-2	400	3008	95	450
2014-1	377	3131	29	193
2014-2	371	3322	44	227
2015-1	380	3417	36	184
2015-2	373	3776		
Total todos los periodos	7008	44781	523	2857
% participación	15.6%		18.3%	
Tasa básica de graduación			7.5%	6.4%

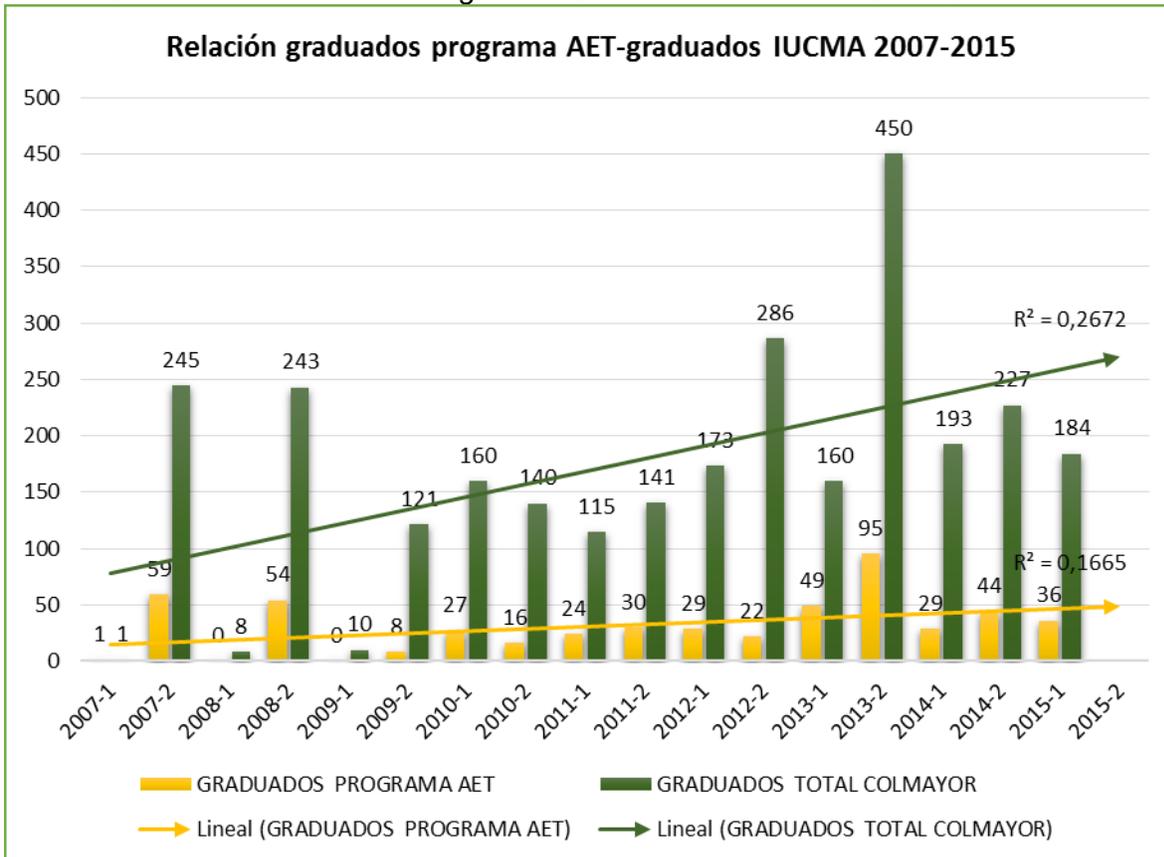
Fuente: Base de Datos Institución IUCMA-2015

Los datos del Gráfico 2 reflejan la relación entre graduados del programa AET y los graduados de la institución para los periodos 2007-2015, con sus respectivas tendencias. Esto para situar la importancia de los graduados del programa a nivel



institucional, en ambos contextos las tendencias de graduación va en aumento, un poco inferior para el programa.

Gráfico 2. Relación Graduados Programa AET-Graduados IUCMA 2007-2015



Fuente: elaboración propia



5. MARCO CONCEPTUAL

5.1 La educación superior en el ámbito internacional.

"Nunca antes en la historia, el bienestar de las naciones ha estado tan estrechamente vinculado a la calidad y el alcance de sus sistemas e instituciones de enseñanza superior."

(Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, junio de 2003).

El texto preliminar de la Conferencia sobre Educación Superior, plantea que el reto principal para buscar el bienestar de las naciones, está relacionado con la calidad de la enseñanza y el papel que juegan en ello las instituciones de educación superior del mundo.

Desde, la Organización de Naciones Unidas (ONU) se trabaja para defender la educación como un derecho fundamental en sí mismo y como un derecho habilitante que favorece la consecución de todos los demás derechos sociales, culturales, económicos, civiles y políticos. Es la base fundamental del Desarrollo Sostenible, ya que contribuye a sus dimensiones social, económica y ambiental, a la vez que afianza la paz y la seguridad (UNESCO- UNICEF, 2013, pág. 2). También plantea, que los beneficios derivados de la inversión en educación de calidad son inconmensurables, ya que genera mayores beneficios para el crecimiento económicos de los individuos y las sociedades. Toda apuesta por emprender proyectos en educación tiene impactos que deben descifrarse para hacer más pertinente y efectivo su acción.

La evaluación mediante estrategias de trabajo conjunto realizado por los países miembros de la ONU, a las metas a 2015 planteadas en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y los Objetivos de Educación para Todos (EPT) (UNESCO- UNICEF, 2013, pág. 3), en particular el acceso a la educación para niños y jóvenes;



ha encontrado que no obstante, se hayan hecho esfuerzos en materia de acceso y finalización de los niveles educativos, no lo son tanto en cuestión de calidad de los aprendizajes, es decir, que persisten brechas que deben entrar a ser resueltas a través de ajustes de políticas y otros mecanismos por parte de los gobiernos.

En ese sentido, importa para el presente estudio las consideraciones de los expertos (UNESCO- UNICEF, 2013, págs. 4-5), que trazan líneas de acción para los actores responsables de una educación pertinente, de calidad y que colme las expectativas de inserción y proyección laboral y social de las personas:

“Los jóvenes desean ver el acceso universal a una educación pertinente y de calidad que vaya más allá de la enseñanza primaria y que integre las aptitudes necesarias para la vida, la formación profesional y la educación no formal. Exigimos contribuir a la elaboración y aplicación de los planes de estudios y aumentar la atención a la educación sexual integral y a la educación para el desarrollo sostenible”

“La educación y la formación no están proporcionando una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas de todos los jóvenes para prosperar y participar plenamente en la sociedad”... En ésta época en que hay más jóvenes...”se tienen aproximadamente tres veces más posibilidades que los adultos de sufrir desempleo”...

Desde la Declaración Mundial sobre la Educación Superior (UNESCO, 1998) y el Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo aprobados por las naciones en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de 1998, cuyo propósito declarado fue “la educación superior para el siglo XXI: visión y acción”, fueron trazados los fundamentos y una toma de conciencia de la importancia que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales. Asimismo,



fueron esbozados los desafíos para las naciones y gobiernos sobre variables potentes representadas, entre otros ejes, en las políticas y mecanismos de financiación de la educación superior, la igualdad de géneros para el acceso a la educación superior, la calidad de los sistemas, programas y entidades que imparten políticas y normas en materia educativa de este nivel. La pertinencia de los planes de estudio en relación a los contextos al cual deben dar respuestas, la cooperación interinstitucional en ámbitos nacional e internacional, además de la apertura de oportunidades de empleo de los egresados en todos los sectores de la actividad económica.

Los diagnósticos previamente realizados a la educación superior en la segunda mitad del Siglo XX (UNESCO, 1998), mostraron una significativa expansión a escala mundial reflejada en un aumento de estudiantes matriculados en este nivel al pasar de 13 millones en 1960 a 82 millones en 1995. Pero también, mostraron una aguda desigualdad en el acceso a ella entre países desarrollados y países con menores niveles de ingreso, así como brechas en la investigación y desarrollo tecnológico y recursos para la financiación de la educación superior.

Según lo expuesto, el papel histórico de la educación superior y su influencia en la transformación social y el aporte a los niveles de desarrollo y bienestar de las naciones, es proclamado en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI: visión y acción, al precisar nuevamente su misión y funciones en un plano de líneas de tareas para las instituciones de educación superior (IES) del mundo así:

- educar, formar y realizar investigaciones;
- tener una función ética basada en la autonomía, responsabilidad y prospectiva;
- forjar una visión basada en la igualdad de acceso;



- fortalecer la participación y promoción del acceso de las mujeres a la educación superior en todos los lugares del mundo;
- promover el saber mediante la investigación en los ámbitos de la ciencia, el arte y las humanidades y difundir sus resultados;
- orientar a largo sus acciones con fundamento en la pertinencia centrada en la relación con el contexto;
- reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y le previsión de las necesidades de la sociedad;
- diversificación de la oferta como medio para reforzar la igualdad de oportunidades;
- métodos educativos innovadores: pensamiento crítico y creativo;
- estudiantes y docentes principales actores de la educación superior;
- evaluación de la calidad de la enseñanza y los aprendizajes;
- reforzar la gestión y financiamiento de la educación superior;
- financiación de la educación superior como servicio público;
- cooperación y puesta en común de los conocimientos teóricos y prácticos entre los países y continentes;
- controlar la 'fuga de cerebros' para favorecer impactos positivos del capital humano en las regiones de origen;
- capacidad de hacer alianzas y asociaciones basadas en intereses comunes y respeto mutuo.

El marco descrito configura el campo de liderazgo la UNESCO en materia de educación superior para facilitar a los naciones la elaboración de políticas de base práctica en respuesta a las tendencias y los cambios que surgen en este ámbito con el fin de contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en particular la erradicación de la pobreza extrema; problemática social vigente en casi todas las naciones del mundo con manifestaciones y particularidades específicas en cada contexto.



De ahí que dicha entidad continua fomentando la innovación en las acciones de las naciones con el fin de satisfacer las necesidades de la enseñanza y del mercado laboral, y examinar de qué manera se pueden aumentar las oportunidades educativas de los jóvenes y los grupos desfavorecidos; para ello fomenta el diálogo sobre políticas y contribuye a realzar la educación de calidad, fortaleciendo la capacidad de investigación de las instituciones de tercer ciclo y el intercambio de conocimientos por encima de las fronteras.

En (UNESCO, 2009, págs. 2-9), en el marco de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior, Paris, 2009, las nuevas declaraciones se enfocaron en considerar la **educación superior como bien público** y eje estratégico para todos los niveles de la enseñanza a través de su **responsabilidad social en torno a la investigación, innovación y creatividad como fuerza primordial para la construcción de sociedades de conocimiento integradoras y diversas**. Las experiencias del decenio pasado demuestran que la educación superior y la investigación contribuyen a la erradicación de la pobreza, a fomentar desarrollo sostenible y adelantar en la consecución de los ODM y objetivos EPT. Es por esto que los programas mundiales de educación deberían reflejar estas realidades.

Resaltan, entre las diversas declaraciones del evento referido sobre la educación superior, agrupadas en campos: la responsabilidad social de ésta; aspectos de acceso, equidad y calidad; internacionalización, regionalización y mundialización; el aprendizaje y la investigación e innovación; la educación superior en África; el llamado a la acción de los estados miembros y el llamamiento a la acción por parte de la UNESCO; las siguientes:

- Como bien público, la educación superior es responsabilidad social de todas las partes interesadas, en particular de los gobiernos.



- Ante la complejidad de los desafíos mundiales, la educación superior debe asumir el liderazgo en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales como seguridad alimentaria, cambio climático, gestión del agua, dialogo intercultural, energías renovables y salud pública.
- Los centros de educación superior, en el desempeño de sus funciones primordiales (investigación, enseñanza y servicio a la comunidad) en un contexto de autonomía institucional y libertad académica, deberían centrarse, aun mas, en los aspectos interdisciplinarios y promover el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, contribuyendo así al desarrollo sostenible, la paz y el bienestar, así como a hacer realidad los derechos humanos, entre ellos el de igualdad entre los sexos.
- La educación superior no solo debe proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y mañana, sino contribuir a la formación de ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia.
- Trabajar más por garantizar la pertinencia de la educación superior en tanto la formación de las competencias en los graduados sea el puente para acceder en condiciones de igualdad al mercado laboral.

En el Foro II: Tendencias y Retos de la educación superior en el Mundo. Las conferencias mundiales sobre la educación superior: objetivos y algunos avances (Cortés Sánchez , 2012) se hace un análisis al conjunto de las conferencias mundiales sobre educación superior, lideradas por la UNESCO, en relación a aspectos como los contextos, factores, declaraciones y tareas encomendadas a los gobiernos de países miembros en torno a impulsar acciones sobre el papel transformador de la educación superior en el desarrollo mundial y de cada uno de los países del mundo.



Las cifras analizadas muestran, entre otros aspectos, la evolución ascendente entre 1998 y 2009 del porcentaje promedio de personas graduadas reportadas por la OCDE entre los 34 países miembros, considerando el tipo de programas académicos A y B⁸. El porcentaje promedio de graduados de programas de ES de tipo A y B en 1998 fue de 16%, y de 25% en 2009, aumentando un 9%. En 2009, del total de personas graduadas, el 46,5% corresponde a mujeres y el 31% a hombres en programas de ES de tipo A. **En programas de tipo B el porcentaje fue del 11,9% para las mujeres y el 9,1% para los hombres. En ambos programas, las mujeres dominan el porcentaje de graduados por género,** (Cortés Sánchez , 2012, pág. 8).

Señala además el autor, la tendencia observada con relación a una de las brechas que impacta negativamente el sistema de educación superior; la necesidad de personas cada vez más capacitadas y competitivas en el mercado laboral, lo que no parece ser algo negativo *per se*. Pero el efecto colateral de esta tendencia es la destrucción paulatina de trabajos que no requieren conocimientos avanzados, que en últimas, son los que desempeñan personas sin educación o educación primaria, secundaria y hasta terciaria sin finalizar. Esta asimetría con cifras en Europa de 2.8 millones de empleos perdidos para la próxima década en el sector primario y 2.2 millones en el sector manufacturero, mientras se espera la creación de 10.7 millones de empleos en el sector de transporte, negocios y servicios, ocurre bajo la condición de ser empleos especializados que requieren al menos educación secundaria. La ampliación de la brecha tiene como causa la alta tasa de deserción en educación secundaria reportada en cualquiera de los estados de la OCDE, por ejemplo en Estados Unidos la tasa de no culminación de estudios es de 20%, debido a bajas calificaciones, metodologías de enseñanza deficientes y falta

⁸ Clasificación de programas de tipo A (ISCED 5 A: técnicos y tecnólogos), tipo B (ISCED 5 B: profesionales) y nivel 6 (Doctorados) (OECD, 2003).



de información en el momento de escoger un programa. (Cortés Sánchez , 2012, pág. 13)

A fin de cumplir con las tareas encomendadas, en materia de educación superior, las naciones convocadas por la UNESCO se reunieron en el reciente Foro Mundial sobre la Educación 2015, llevado a cabo en Incheon, Corea, cuyo propósito central fue la reflexión sobre la **educación de calidad, equitativa e inclusiva** así como un aprendizaje durante toda la vida para todos a 2030, reafirmó la visión del movimiento mundial en pro de la educación para todos (EPT); declarado en Jomtien en 1990 y reiterado en Dakar en 2000; como el compromiso más importante en materia de educación en las últimas décadas, aunque también se observó que dicha meta aún sigue siendo lejana en muchas naciones, por lo que los gobiernos y las organizaciones regionales deben seguir impulsando el compromiso político en pro de la educación.

La visión declarada por las naciones reunidas en el Foro sobre Educación 2015, plantea transformar las vidas mediante la educación, porque reconoce el papel que desempeña la educación como motor principal de desarrollo y como camino para la exaltación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS- en su relación con los Objetivos de Desarrollo del Milenio –ODM-, entre cuyas temáticas para la erradicación de la pobreza están: el crecimiento del empleo y seguridad de los medios de subsistencia, la educación y la equidad de género (Cancillería de Colombia, 2015). Al respecto y para este estudio son útiles las líneas potenciales de trabajo definidas, como son:

- La promoción de pisos de protección social ajustados a las necesidades y capacidades nacionales.
- Políticas económicas, sociales y ambientales orientadas a la generación de empleos.



- Promoción del emprendimiento y el desarrollo de empresas sostenibles.
- **Ambiente facilitador de la plena participación de la mujer y los jóvenes en los mercados laborales.**

Las líneas de acción trazadas por los organismos internacionales para los actores de la educación superior a nivel mundial, conforman un marco amplio para enfocar los esfuerzos que se emprendan, por supuesto también para el Colegio Mayor de Antioquia como institución universitaria responsable de ofrecer un servicio de educación superior pertinente y con calidad, le compete comprender ese contexto y evaluar sus realizaciones.

5.2 Contexto de la educación superior en Colombia

Según diagnóstico realizado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) a las políticas públicas de Colombia en materia de educación superior; el gobierno; no obstante los progresos evidenciados del sector educativo en las últimas décadas y de tener planes ambiciosos para su desarrollo social y económico; para lo es crucial el fortalecimiento del capital humano; debe continuar trabajando para afrontar algunos desafíos como: aumentar las matrículas y fomentar la equidad, mejorar la calidad y la pertinencia, así como lograr que la gestión y las finanzas sean más adecuadas. Entre otras cosas, el gobierno necesita seguir aumentando la participación en la educación post secundaria mejorando los préstamos y los sistemas de becas aumentando el número de cupos de la manera más equilibrada posible por todo el país. (OCDE- Banco Mundial, 2012)

Indica la OCDE, que mientras en Colombia se evidencia que cada vez entran más estudiantes al sistema de educación superior y que la oferta de programas académicos se ha diversificado dados los esfuerzos hechos para garantizar la calidad, la pertinencia y aseguramiento de la calidad; los resultados indican que el



mercado laboral viene absorbiendo y retribuyendo hasta cierto punto a los egresados de la educación superior; pero esta situación puede también estar conformando una situación de desequilibrio en tanto más profesionales ingresan al mercado laboral, ante una demanda que no se comporta al mismo ritmo, dadas coyunturas y factores de empleabilidad como son las dinámicas de crecimiento económico o por factores de ocupabilidad, como son la no pertinencia de los programas académicos y competencias no correspondientes con los perfiles de empleo exigidos.

También se menciona aquí, la desigualdad de género en la mano de obra que contribuye directamente a la inequidad y a una mayor rigidez del mercado laboral. Los altos niveles de inequidad, citando a Banco Mundial, 2011; se reflejan a su vez en los bajos niveles de movilidad social en Colombia comparados con los de otros países como México, Perú y sobre todo con los Estados Unidos (OCDE- Banco Mundial, 2012, pág. 27).

Los análisis diagnósticos suministrados por (OCDE- Banco Mundial, 2012, pág. 123) muestran situaciones críticas de la educación superior de Colombia, que tienen impacto en el grupo de graduados, como es el relacionado con la amortización y posible impago de los créditos del ICETEX, que aunque haber reportado un progreso significativo en la reducción de la incidencia del impago entre los créditos vencidos y no pagados que se redujo del 21.6% en 2007 al 12.8% en 2009: esta situación e mira desde la perspectiva de los estudiantes necesitados que no tienen acceso a préstamos de otras fuentes (como bancos privados) y con pocos o ningún activo para garantizar su deuda; y también de los graduados con oportunidades de ingresos bajos, y/o que se ven afectados negativamente por los periodos cíclicos de recesión económica en Colombia, la carga que supone la amortización del crédito a veces puede ser excesiva. Los debates que han tenido lugar últimamente en la prensa colombiana pusieron de relieve esta preocupante



cuestión. ICETEX ha reaccionado recientemente creando nuevas opciones de reembolso para los beneficiarios de los créditos, según reformas más recientes de dicha entidad; es por esto que desde el segundo semestre de 2012 ofreciendo a los beneficiarios la posibilidad de realizar amortizaciones iniciales más bajas, pero estas deben ser compensadas posteriormente con amortizaciones superiores en función de un calendario acordado que tiene parcialmente en cuenta la evolución media del salario de un egresado (OCDE- Banco Mundial, 2012, pág. 145).

Otra perspectiva para la educación superior en el país, es la determinada en el Plan de Desarrollo Nacional 2014-2018: “*Todos por un Nuevo País*” (Departamento Nacional de Planeación, 2015), el cual se basa en tres pilares para garantizar las transformaciones de sociedad y desarrollo que el país requiere a largo plazo, estos son:

- 1. Paz.** El Plan refleja la voluntad política del Gobierno para construir una paz sostenible bajo un enfoque de goce efectivo de derechos.
- 2. Equidad.** El Plan contempla una visión de desarrollo humano integral en una sociedad con oportunidades para todos.
- 3. Educación.** El Plan asume la educación como el más poderoso instrumento de igualdad social y crecimiento económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

El marco de prospectiva de la educación nacional en los próximos 5 años, configura un escenario que el Colegio Mayor de Antioquia debe tomar en cuenta para prospectar a su vez, las acciones de su gestión académica con pertinencia e impacto en el entorno.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

El pilar de la educación, cuyo slogan acuñado en el Plan es trabajar por '*Colombia la más Educada*' considera líneas de acción para potenciar el logro de las metas de alcanzar un país con un sector educativo de calidad en todos sus dimensiones, tal como lo trazan las declaraciones y políticas de la Unesco antes descritas y las recomendaciones de políticas públicas en educación superior para Colombia dadas por el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (OCDE- Banco Mundial, 2012).

Para ello y bajo el liderazgo del Ministerio de Educación Nacional se contempla: la creación del Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET) que pretende elevar el nivel de formación media, técnica y tecnológica a un nivel más especializado de complejidad, para que a su vez sea asimilado por el sistema de educación superior. Crea también el Sistema Nacional de Calidad de la Educación Superior (SISNACES), como instancia de integración y coordinación de los organismos, estrategias e instrumentos de educación superior, cuyo objeto es asegurar y promover la calidad de la misma., crea el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) como un instrumento para clasificar y estructurar los conocimientos, las destrezas y las aptitudes en un esquema de niveles de acuerdo con un conjunto de criterios sobre los aprendizajes logrados por las personas. También el Sistema Nacional de Acumulación y Transferencia de Créditos (SNATC) con la finalidad de afianzar los procesos de aseguramiento de la calidad, acompañar la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones, flexibilizar la oferta educativa, lograr la integración entre las diferentes tipos de educación (formal y para el trabajo y el desarrollo humano), generar integración entre los diferentes niveles (básica primaria, básica secundaria, media, educación para el trabajo y el desarrollo humano, y superior), mejorar las capacidades para enfrentar las pruebas nacionales e internacionales y afianzar las relaciones entre el sector educativo y el sector productivo.

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



El Plan de Desarrollo Nacional 2014-2018, pretende también fortalecer el sistema de financiamiento de la educación nacional a todos los niveles desde la inversión en nueva infraestructura educativa, formación de docentes de excelencia, estímulo a la calidad educativa, becas para estudiantes excelentes, establecimiento de la jornada única, focalización de subsidios de créditos a través del ICETEX, también fortalecimiento de los recursos del presupuesto nacional para la financiación de la educación desde la de primera infancia hasta la educación superior públicas.

– **Contexto de la Educación Superior en Colombia en el área del turismo**

Como el turismo es el campo de intervención del programa de Administración de Empresas Turísticas; interesa saber su relevancia en diferentes horizontes de política y gestión pública.

Inicialmente, en el Plan de Desarrollo Nacional 2014-2018 (Departamento Nacional de Planeación, 2015), lugar dentro del marco de formulación de una estrategia de crecimiento verde de largo plazo, planteada desde la OCDE en el año 2009, y tomada en cuenta por el Gobierno Nacional, a través del Departamento Nacional de Planeación; definir una política de crecimiento verde de largo plazo con objetivos y metas de crecimiento económico sostenible. Dentro de sus estrategias se diseñará un programa de promoción de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación para el fortalecimiento de la competitividad nacional y regional a partir de productos y actividades que contribuyan con el desarrollo sostenible y que aporten al crecimiento verde; entre cuyas actividades principales está el Turismo, para lo cual se han de requerir más recursos humanos formados en esas competencias.

En ese orden de ideas, la formación en el área del turismo confirma su pertinencia si se toma en cuenta también lo planteado en la 21ª Asamblea Mundial de Turismo, llevada a cabo en la ciudad de Medellín en el mes de septiembre de 2015, cuyo



tema central fue precisamente el *Turismo como herramienta para la paz*, y entre sus declaraciones estuvo la de afirmar que el desarrollo del turismo ha de producirse sobre la base de una planificación estratégica cuidadosa, contando con una implicación amplia y una participación activa de todos los agentes interesados, de modo que no solo aumenten los ingresos a escala nacional y local, y mejore la calidad de vida y el bienestar de la población, mediante la ampliación de las oportunidades de negocio, el incremento del empleo y la plena capitalización de los avances científicos y tecnológicos, sino que se incrementen también los esfuerzos por abordar el impacto ambiental.

El turismo externo e interno en el país debe ayudar a lograr una mejor distribución de los beneficios, el empleo y la riqueza en todo el territorio nacional y debería ser parte integral de una planificación estratégica del desarrollo que contribuya a reforzar la resiliencia y el desarrollo sostenible a escala nacional y local. Su contribución a los procesos de paz en el posconflicto nacional son incalculables, para cuyos logros debe contarse con el capital humano formado en competencias para un servicio y negocio de calidad. Todo ello en armonía con impulsar el crecimiento inclusivo y fomentar el desarrollo sostenible, y en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, teniendo presente la resolución 69/233 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, del 19 de diciembre de 2014, sobre la Promoción del turismo sostenible, incluido el ecoturismo, para la erradicación de la pobreza y la protección del medio ambiente, que «reconoce que el turismo sostenible, incluido el ecoturismo, es un importante motor del crecimiento económico sostenible y la creación de empleos decentes, puede tener efectos positivos en la generación de ingresos y la educación y, en consecuencia, en la lucha contra la pobreza y el hambre, y puede contribuir directamente al logro de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente...» (UNWTO, 2015).



En el Plan de Desarrollo 2012-2015, Medellín un hogar para la vida, como proyecto público se basa entre varios principios, en considerar la educación, el conocimiento y la innovación como la base de una ciudad con trabajo decente, productividad y competitividad. Esto significa que la educación es considerada como principal factor de equidad y de inclusión, entendida ésta como práctica generalizada en todos los aspectos de la vida: la política, la económica y la social y dirigida hacia todos los grupos poblacionales. En ese sentido se promovieron programas como Jóvenes por la vida, que le apuesta a su ingreso y acceso a la educación superior⁹, siendo la oferta de programas del Colegio Mayor de Antioquia, una de las opciones de calidad y pertinentes al desarrollo local; este programa potenciado a través de mecanismos y estrategias de mayor inversión, financiación en este aspecto.

En el ámbito local, la relación del sector económico del turismo con la educación y formación de profesionales idóneos para atender las dimensiones descritas a nivel nacional, es tomada en cuenta en el Plan de Desarrollo Turístico del Valle de Aburrá 2008-2015 (Area Metropolitana del Valle de Aburrá, 2007), como marco de análisis de los actores, roles y competencias y su actuación en la cultura turística del Valle de Aburrá, en términos de evaluación de los recursos ambientales, económicos y socioculturales y los efectos que dicha actividad genera y requiere. Como una de las líneas de política del turismo sostenible contempla propiciar por

⁹ En materia de educación superior, Medellín se caracteriza por una oferta educativa universitaria diversa; cuenta con seis universidades acreditadas, lo que hace que la ciudad sea un polo de atracción de estudiantes del resto del país y la región. Sin embargo, aún es insuficiente la capacidad para atender la demanda de cupos, y ampliar una oferta incluyente con criterios de equidad, calidad y pertinencia social.

Actualmente, Medellín cuenta con 34 instituciones de educación superior que ofrecen cerca de 1.596 programas. Además, la ciudad con sus instituciones oficiales de educación superior adscritas al Municipio de Medellín (ITM, Pascual Bravo y Colegio Mayor), atienden una población aproximada de 29.536 estudiantes, sin embargo este esfuerzo no es suficiente teniendo en cuenta la tasa de cobertura neta en educación superior alcanzadas en 2010 del 36,8%, requiriéndose entonces de una estrategia contundente y debidamente liderada desde la Secretaría de Educación para fortalecer la articulación institucional, los programas, incentivos y créditos que permitan el acceso de la población a la educación superior. Así mismo, es necesario considerar la importancia de la calidad de la oferta académica, a través de la denominada pertinencia al desarrollo, a fin que sean orientadas a suplir las necesidades de desarrollo de la ciudad. Plan Desarrollo 2012-2015, Medellín un hogar para la Vida pág. 141



medio de la educación, bases para el emprendimiento turístico sostenible a los graduados de los cursos técnicos de turismo de los diferentes niveles: superior, técnico y capacitación, así como los actores presentes de las Zonas de Desarrollo Turístico Prioritario -ZDTP-. Concibe, entre otros, los proyectos de promoción y formación del turismo de naturaleza y aventura mediante la formación de guías especializados en turismo de naturaleza y la promoción de servicios turísticos. Esta también el Proyecto Alianza Universitaria, que busca fortalecer la capacidad empresarial turística con miras a la competitividad e inserción en el mercado global.

Asimismo, en el Programa de Transformación Productiva 2015, del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, herramienta para la ejecución de la política pública Industrial y productiva del país; se establece estrategias para el sector de servicios turísticos de bienestar, de naturaleza y de salud; las cuales toman en cuenta acciones relacionadas con la generación de capacidades en cuanto a la formación del talento humano idóneo y competente.

Específicamente, con esta herramienta se busca construir un marco estadístico de prestadores de servicios turísticos de naturaleza, de bienestar y de salud a nivel nacional, como marco de referencia para futuras intervenciones del sector, donde se describen los siguientes servicios:

- Hoteles centros vacacionales, campamentos, viviendas turísticas y otros tipos de hospedaje no permanente.
- Agencias de viajes y turismo, agencias mayoristas y agencias operadoras
- Oficinas de representaciones turísticas
- Los guías de turismo
- Operadores profesionales de congresos, ferias y convenciones
- Arrendadores de vehículos para turismo nacional e internacional
- Los usuarios operadores, desarrolladores e industriales en zonas francas turísticas



- Empresas promotoras y comercializadoras de proyectos de tiempo compartido y multipropiedad
- Establecimientos de gastronomía y bares, cuyos ingresos operacionales netos sean superiores a 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes
- Empresas captadoras de ahorro para viajes y de servicios turísticos prepagados
- Concesionarios de servicios turísticos en parque.
- Los demás que el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo determine.
- Las empresas de transporte terrestre automotor especializado, las empresas operadoras de chivas y de vehículos automotores que presten un servicio de transporte turístico.

En (Programa de Transformación Productiva. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2015, pág 14) se muestra una clasificación de las actividades que hacen parte del sector turístico ya sea por operación, producción o comercialización, configurándose el campo de demanda potencial para los graduados formados en programas como Administración de Empresas Turísticas y otros afines.

Finalmente, el contexto del mercado laboral en el sector de turismo según, (MIncomercio Industria y Turismo, 2015), observa que, ante una tasa nacional de desempleo de 9.1% para mayo de 2015; entre los sectores de mayor participación en la ocupación esta el de comercio, restaurantes y hoteles con 27,0%. La población ocupada en general del país registró un aumento de 3,2%; y en comercio, hoteles y restaurantes, la población ocupada en el país registró un aumento de 1,3%, No obstante, la población cesante en comercio, hoteles y restaurantes, registró un aumento de 4,0% frente a 1.8% para el nivel nacional.

Estas ideas conforman un espacio para entender los resultados de la presente investigación



5.3 Estudios de seguimiento a graduados

5.3.1 Antecedentes

- **Ámbito general.**

Estudios sobre seguimiento a graduados de un programa académico, así como indagaciones sobre su inserción y trayectoria laboral vienen configurando un campo de investigación para validar la pertinencia de la educación que se imparte por las instituciones; en este caso de educación superior a través de programas académicos que diseñados con unos propósitos específicos, buscan la formación y competencias de quienes los realizan con el fin de cumplir sus expectativas de vida, de poder llegar al mercado laboral y construir su propio proyecto social, profesional y económico.

Las investigaciones sobre seguimiento de egresados surgieron hace algún tiempo para dar respuesta a cuestiones puntuales y obtener información clave para diversos grupos de interés; uno de ellos enfocados en hacer seguimiento a esos individuos, otros enfocados en conocer los impactos de las inversiones e intervenciones educativas.

En España, la Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación – ANECA- en estudio sobre los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, se enfocó en identificar los factores de facilitación y de obstaculización que tienen los graduados a la hora de lograr su acceso al trabajo o de mantenerse en el mismo (ANECA- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2010). Este estudio fue de tipo cualitativo porque, a partir de las valoraciones de los titulados analizó la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo, las limitaciones y posibilidades que encuentran las mujeres y los



hombres en su acceso a dicho mercado, sus expectativas y estrategias, también sus aptitudes a la hora de ser insertados.

Una vez los estudiantes hacen su tránsito al mercado laboral al adquirir la condición de graduados de una institución, sus expectativas también cambian para resolver preguntas como: Cuándo y cómo empezaré a trabajar?, Estaré mucho tiempo sin empleo después de lograr mi título profesional?, En qué condiciones trabajaré los primeros años mientras no tenga una adecuada experiencia laboral?, Mejorarán esas condiciones cuando ya tenga la experiencia laboral?, Qué otras competencias requerirá mi nuevo trabajo?, Será necesario ampliar mi formación o cambiar de residencia para obtener un mejor empleo y mejores ingresos?, etc.

Por su parte, los empleadores se plantean cuestiones en relación al perfil de los empleados que requieren para contribuir a la productividad de la empresa, sin que implique un costo demasiado alto para la organización y lograr ser competitivos en el mercado. Es por esto que se plantean preguntas como: cuales deben ser las competencias de los profesionales graduados que se requieren y de qué manera deben adaptarlas a sus puestos de trabajo?, Quiénes deben ocupar los mejores puestos de trabajo?, Es posible que se estén desaprovechando los conocimientos y habilidades de un empleado en determinado cargo o labor?, Quiénes deben ocupar los cargos de mayor complejidad y que competencias diferenciales deben tener?, Existen diferencias entre las competencias que demuestran los graduados entre una institución y otra?, etc.

Esos planteamientos establecen en general el mapa de objetivos que pueden estar implícitos en los estudio de seguimiento y trayectoria de egresados y graduados de la educación superior.



Igualmente, se emprenden estudios de seguimiento de egresados para analizar la relación entre el gasto en educación y el crecimiento económico así como los vínculos entre la inversión en educación y los beneficios que obtienen los individuos; estos podrían conformar el campo de los estudios de impacto y transformaciones sobrevenidas de las intervenciones en educación.

En Europa, son relevantes dos proyectos sobre seguimiento a egresados, financiados por la Comisión Europea: CHEERS (1998, financiado por el IV Programa Marco de la UE) y el REFLEX (2004, VI Programa Marco de la UE), ambos proyectos de reconocida notoriedad internacional no solo por los resultados obtenidos sino por los aportes metodológicos a estudios similares de otros contextos. La experiencia capitalizada de los investigadores en los proyectos europeos al ser uno de los grupos de investigación con mayor prestigio internacional, derivó en producción científica de alta calidad, publicaciones y contratos para desarrollar proyectos similares en otros contextos, como el latinoamericano.

El proyecto CHEERS “Careers After Graduation – an European Research Study” 1999, se basó en la encuesta a 37.000 graduados de 11 países de Europa y Japón, quienes aportaron información sobre sus experiencias en la educación superior y la transición al mercado laboral. Este estudio fue el pionero en análisis comparativo en temas relacionados con el empleo y condiciones laborales de los egresados universitarios, así como vínculos entre la educación superior y la transición al mercado laboral, analizando especialmente las competencias de éstos. El aporte más significativo de este proyecto, además de la parte política y su relevancia académica, fueron los aportes a la base conceptual metodológica e instrumental para sistematizar este tipo de experiencias y replicarlas en otros ámbitos (Universidad Politécnica de Valencia , 2010, pág. 20).



El proyecto REFLEX: “The Flexible Professional in Knowledge Society” (2004), perfecciono y amplió la información, ideas e instrumentos desarrollados en el Proyecto CHEERS, mediante la aportación de nuevos instrumentos y la adaptación de los ya existentes a objetivos con mayor perspectiva (Universidad Politécnica de Valencia, 2010, págs. 7-8). Éste, estuvo cofinanciado por la Unión Europea y un conjunto de universidades Latinoamericanas pertenecientes a la Red PROFLEX, es una investigación sobre el seguimiento de los graduados, que mediante una encuesta dirigida a los egresados latinoamericanos buscó conocer la visión de éstos acerca de la universidad y el mercado laboral cinco años después de haber finalizado sus estudios superiores. Entre los resultados de este estudio, está el valor agregado de esta experiencia para las dieciséis universidades socias del proyecto y otras treinta que posteriormente se incorporaron voluntariamente, de lograr una base de datos de 10.000 egresados latinoamericanos sobre sus trayectorias educativas y profesionales. En la actualidad, dicha base ha aumentado a 50.000 egresados debido a la continuidad de esta estrategia propiciada mediante la Alianza

Igualmente, este tipo de estudios son clave en los nuevos sistemas de información y evaluación universitaria y se perfilan como la opción más propicia para la medición de los verdaderos resultados de la universidad, sus egresados.

El proyecto PROFLEX toma las metodologías desarrolladas en el proyecto REFLEX, realizado por catorce países de Europa y Japón, cuyo propósito general fue demostrar que el seguimiento de los egresados constituye una herramienta imprescindible para comprender los procesos de adaptación de los egresados a la vida profesional; pero además, en el contexto de un mundo globalizado, un estudio de esta naturaleza contribuye a estar atentos a las necesidades de la sociedad para poder adaptar las universidades a esas necesidades, como ha sido siempre el papel histórico de la demanda a las universidades por parte de la sociedad.



Muchos estudios relacionados con la inserción, seguimiento y trayectoria laboral se han hecho en España, la mayoría tomaron en cuenta las metodologías definidas en los proyectos CHEERS, REFLEX.

- **Estudios de Graduados en el Colegio Mayor de Antioquia**

La Institución no ha desarrollado estudios de impacto de graduados con base en una metodología como la descrita en el presente estudio. No obstante, si se han desarrollado sondeos de opinión, sin duda pertinentes, encaminados a conocer aspectos muy específicos orientados desde la Coordinación del Centro de Graduados. Así mismo, en el marco de los procesos de autoevaluación de los programas de pregrado y posgrado, se realizan de manera permanente consultas a los graduados con el fin de dar cuenta de los diferentes aspectos por evaluar requeridos en el contexto de los Lineamientos para la Acreditación de programas de pregrado, del Consejo Nacional de Acreditación.

5.3.2 Inserción laboral

Un acercamiento etimológico al término inserción es útil en este trabajo, viene del latín *insertio*, ya que representa la acción de incluir una cosa en otra. La palabra tiene un uso frecuente a instancias del ámbito social, ya que es justamente a través de ella que se puede dar cuenta de la acción de introducir a una persona en un grupo social, comunidad, sociedad. Algunas condiciones no adquiridas por acción o defecto de diversos factores, hacen que individuos no puedan insertarse en dichos grupos, sociedades y comunidades en las que desean vivir y actuar.

Por ejemplo, la falta de recursos económicos, ha dejado por fuera del acceso a la educación a muchos individuos; esto ha de ser intervenido a través de programas y políticas públicas de educación para todos los niveles desde las escuelas hasta las



universidades; una vez que éste haya ingresado al sistema educativo, continuará su recorrido hasta poder lograr la certificación que lo haga competente para insertarse al mundo del trabajo, es decir, al mercado laboral.

Expresamente se conoce como inserción laboral a la acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que de acuerdo a los niveles de formación logrados y certificados, sean absorbidos por el sistema productivo, formal o informal, para desarrollar una trayectoria profesional y poder acceder a los medios económicos que le permitan mantenerse y mantener a su familia.

Hasta aquí, la inserción laboral tiene dos dimensiones complementarias, la del lado de la educación y la del lado del trabajo. Ambas, configuran el espacio de factores y variables para el análisis y comprensión de la situación de los graduados, en relación a lo que la institución y el programa desean conocer.

En (Universidad Mesoamericana, 2011), con respecto a la inserción laboral enfocada desde la teoría de las transiciones existen diversos estudios, uno de ellos es el elaborado en la Universidad de Barcelona, el cual explica en qué consiste este punto de vista, los distintos autores y sobretodo presenta la importancia de este tema.

El concepto de transición al trabajo se define como un proceso amplio, en el cual coinciden procesos de cualificación y madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral. La transición al mundo laboral; citando a (Figuera, 1996:125); se inicia en el trayecto formativo, en el cual el estudiante desarrolla actitudes, comportamientos, competencias, elabora estrategias y toma decisiones que orientarán un proceso que finaliza (más allá del acceso al primer trabajo), con la consolidación de la trayectoria laboral. De acuerdo con el autor desde la teoría



de transición se analiza el mundo laboral como un proceso que consiste en la preparación formativa y desarrollo de aptitudes y actitudes de la persona, hasta su inserción y permanencia en el mercado laboral, además de todo el proceso inmerso en contextos sociales y educativos.

Cabe destacar que el enfoque de transiciones propuesto desde la empleabilidad, posibilita un abordaje integral educativo y sistémico que podría favorecer la comprensión de los procesos socio-psicopedagógicos implicados en el ingreso a la universidad, su permanencia, en el egreso y en el proceso de inserción laboral, según se cita a (Justiniano, 2006:229).

Las investigaciones sobre los procesos de inserción laboral permitirán crear estrategias innovadoras tanto para los sistemas productivos como para las universidades. Esto nos recuerda que es muy importante considerar la necesidad de ampliar la divulgación del conocimiento e información sobre los procesos de inserción laboral, esto facilitara la reflexión sobre la necesidad de una enseñanza basada en las necesidades sociales de un país.

Los efectos psicosociales, causados por la no inserción laboral o desempleo en jóvenes tienen repercusiones en su salud mental. Una investigación pionera realizada en los años 30 en medio de la gran crisis económica, el estudio indagó en aspectos como el nivel de vida (ingresos, alimentación, vestuario, etc.), la salud física, las relaciones interpersonales, la estructuración del tiempo, las actividades sociales y políticas y las respuestas emocionales tanto de los desempleados como de sus familias. Respecto a este último aspecto, los autores distinguieron cuatro tipos de reacción ante el desempleo: el mantenimiento de la moral, la resignación, la desesperación y la apatía. (Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel, 1933, citado en Góngora, 2008: 218) citados en (Universidad Mesoamericana, 2011). En medio de tales efectos, la familia del joven graduado tiene una importancia relevante, por cuanto es



red de apoyo pero también factor motivante o de motivante frente a la situación de desempleo del joven. Los resultados de varias investigaciones sobre el desempleo en jóvenes, convergen en señalar que más allá de las contradicciones en cuanto a los resultados observados en algunos indicadores específicos del bienestar psicológico de las personas, el desempleo ejerce una influencia negativa en el bienestar psicológico y mental de los jóvenes.

Como se ha venido exponiendo, los resultados laborales de los universitarios recién graduados son un tema de interés no solo para aquellos individuos considerando las alternativas de inversión en capital humano, sino también para el entendimiento del funcionamiento de los mercados laborales en Colombia y sus regiones. Según expone (Barón, 2010, pág. 2), existen diferencias sustanciales que alcanzan los 20 puntos porcentuales en la probabilidad de encontrar empleo formal de los graduados en dos aspectos: probabilidad de encontrar empleo y salarios; por área de conocimiento y región mas no así por universidad o género.

Señala además (Barón, 2010, pág. 4), que los estudios laborales han tenido un gran auge en el país en la última década. Diversos temas han sido ampliamente estudiados, entre ellos, la participación laboral, la demanda de trabajo formal, el desempleo, la relación salarios y desempleo y la integración de los mercados laborales regionales; cita para ello el autor a: (Arango y Posada, 2001 y 2003; Arango et al., 2009 Arango et al., 2010; Galvis, 2002; López, 1996a; López y Lasso, 2008; Posso, 2008, entre otros).

Continúa (Barón, 2010) que poco se ha hecho en Colombia hasta el momento para conocer la situación laboral de grupos específicos, no obstante lo realizado por el MEN y el OLE sobre los graduados de los programas académicos del país. Los recién graduados son de alto interés ya que son presumiblemente un grupo



bastante homogéneo, y entran al mercado laboral con expectativas de que la inversión en capital humano sea retributiva.

Para efecto de decisiones de política pública, el estudio de Farne 2006, citado por (Barón, 2010), sobre el mercado laboral de los profesionales para el periodo 1997-2005, encontró que la tasa de ocupación de los profesionales bajo, las tasas de subempleo y desempleo aumentó y el tiempo requerido para encontrar un nuevo empleo creció. Las cifras consolidadas de esa manera no indican si los empleados son los más o menos experimentados, los hombres o las mujeres, ni en que regiones, ni cuales profesionales contribuyen más al desempleo o al subempleo, o por cuanto tiempo tienen que buscar para lograrlo. Esos promedios toman a todos los trabajadores como si fueran idénticos.

El estudio más completo sobre graduados es para (Barón, 2010), el de Forero y Ramírez (2008) que utiliza la herramienta de la encuesta del OLE y analizan la influencia de las variables socioeconómicas y de características de las instituciones que otorga el título en el salario de graduados entre 2001 y 2004. Los autores encuentran que las características personales (ser hombre, tener padres educados y obtener título de universidad privada se traduce en un mayor ingreso laboral. El área de conocimiento también es un determinante de los ingresos laborales de los graduados. Comenta, que los autores encuentran que las características personales (ser hombre, tener padres educados y obtener un título en una universidad privada) se traduce en un mayor ingreso laboral. El área del conocimiento (o estudio) también es un determinante importante de los ingresos laborales de los graduados.

Para (Valenti, 2008, pág. 2) la base de la relación educación-trabajo la podemos encontrar en la Teoría del Capital Humano, la cual enfatiza en que las diferencias en las retribuciones de los trabajadores se corresponden con sus diferencias en el grado de educación.



Muchos autores están de acuerdo en que el origen de la relación trabajo- educación proviene de la Ciencia Económica, más precisamente desde que Adam Smith establecía que había una diferencia entre un trabajador entrenado, uno adiestrado y el trabajador 'común'. Esto se verá en el numeral 4.3.4 de este documento.

5.3.3 Investigaciones de inserción y trayectoria laboral de graduados en el ámbito del turismo

En el ámbito del turismo, se encuentra a nivel internacional una vasta literatura sobre estudios de inserción profesional de los egresados los cuales han tenido como principal interés, realizar descripciones acerca de la formación e inserción de éstos en el sector turístico de la economía; destacan las investigaciones realizadas en España, Brasil y México, algunas en Argentina, Chile y Centroamérica.

En la década de los años 70's del siglo XX, surgió un debate en Brasil sobre la actuación de los profesionales de las primeras carreras en turismo que existían para el momento. La Universidad Federal de Minas Gerais, fue la primera en realizar un estudio sobre la inserción profesional de licenciados en turismo, para evaluar la calidad de la enseñanza universitaria. La investigación tenía por objetivo además de comprobar si los egresados de la muestra se insertaron profesionalmente en el campo del turismo, conocer los segmentos de actuación en los que se desarrollaban y analizar sus condiciones de trabajo. Las técnicas utilizadas para recabar información fueron la investigación bibliográfica y la entrevista. La primera se utilizó para profundizar los conocimientos acerca del tema abordado, y se incluyeron libros, artículos científicos y publicaciones relacionadas con el turismo, la formación y actuación profesional en turismo, y los estudios sobre egresados. El uso de la entrevista para la recolección de datos enfrentó algunas dificultades, como el problema de la localización de los egresados, el bajo índice de devolución del instrumento y la falta de interés del ex-alumno en contribuir con una



investigación de esa naturaleza según (Rosini y Ferreyros, 2006, citado en Souza y Luce, 2010: 1113). Las conclusiones mostraron que la inserción en el mercado laboral de la mayoría de los egresados depende en gran medida de su formación universitaria, así como de la experiencia que durante dicha formación hayan adquirido, sin embargo consideramos también que la inserción en el mercado laboral de los egresados se ve fuertemente influida por las condiciones de oferta y demanda de dicho mercado

En México, resalta la Investigación para conocer sobre la inserción profesional de los egresados de la Facultad de Turismo y Mercadotecnia de la Universidad Autónoma de Baja California así como la eficacia de los planes y programas de estudio que se desarrollan en las mismas. La idea de investigar en este campo partió de la necesidad de generar información para conocer los requerimientos del perfil que se exige en el ámbito económico, empresarial y social de los profesionales que egresan. De acuerdo a ello, la metodología y técnicas empleadas para recabar la información se desarrolló en varias etapas. La primera consistió en aplicar una 'ficha' a los estudiantes del último semestre del plan de estudios. La segunda etapa se dio posterior al egreso con la aplicación de un instrumento. La tercera epata, tres años después del egreso, para hacer seguimiento a la trayectoria laboral de los egresados y conocer su percepción acerca de las competencias y habilidades adquiridas durante su formación. En esta etapa se utilizaron diferentes medios como las llamadas telefónicas, el correo electrónico y visitas en su lugar de residencia o trabajo. También se aplicó una encuesta distribuida en cuatro partes: datos generales, experiencia profesional, datos académicos y percepción sobre las áreas formativas del plan de estudios y su contribución a la formación recibida; cada una con sus respectivas variables componentes.

El problema de posibilidad de establecer contacto directo con los egresados, generó dificultades en el estudio referido, para su seguimiento debido a factores de



movilidad interna y externa, así como temas de violencia y conflicto social. Este problema también se presentó en el estudio hecho en Brasil.

El estudio de la Universidad Mesoamericana de Oaxaca, México, (Universidad Mesoamericana, 2011), tuvo como objetivo general analizar la inserción profesional de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística entre los años 2007 y 2010. Las técnicas utilizadas fueron la investigación documental, la guía de observación, la entrevista y el cuestionario. Los resultados mostraron que el 63% de los egresados de la muestra están insertados profesionalmente en el campo del turismo, principalmente en el segmento de hoteles (27%). Igualmente, se encontró que los cursos de turismo y áreas afines poseen contenidos superficiales y no siempre condicen con las demandas del mercado de turismo; y que en esos cursos son poco estimuladas las prácticas profesionales. Entre las recomendaciones, luego de analizar los resultados, estuvo sugerir que las carreras de turismo desarrollen estudios para conocer la inserción profesional de sus egresados, e investiguen la percepción de los estudiantes respecto de la importancia de la institución educativa en la formación profesional.

Es así que, las investigaciones con egresados también generan conocimientos en cuanto a las exigencias del mercado laboral sobre perfiles de formación, competencias, aptitudes, actitudes, destrezas y en ocasiones condiciones especiales de apariencia.

5.3.4 Teorías que fundamentan los estudios de graduados.

La teoría económica en general, con las teorías Marxista, Neoclásica, Institucionalista y Keynesiana fundamentan los conceptos, principios, leyes y modelos del mercado laboral; se destacan especialmente la Teoría del Capital



Humano, el Credencialismo¹⁰, la Teoría Radical¹¹, la Teoría de las transiciones, los ciclos económicos, los problemas macroeconómicos, entre otros aspectos. En este estudio, se hace un breve acercamiento a algunas de ellas con el fin de identificar factores confluyentes en los análisis de los resultados que cimientan una explicación más comprensible.

En el trabajo de (Javier Damián, s.f), la Teoría del Capital Humano¹² (TCH), cuyos autores son Theodore Schultz y Gary Becker, nació oficialmente como un intento de explicar la parte del crecimiento de la renta o el producto nacionales que no podía atribuirse en los cálculos a los factores tradicionalmente considerados (nuevas tierras cultivadas, nuevo capital fijo y nuevas incorporaciones de mano de obra). La diferencia, se decía, debía provenir de la nueva calidad del trabajo, de su mayor productividad, y ésta debería ser atribuida a nuevas inversiones realizadas en el trabajo mismo: salud, experiencia, migraciones y, sobre todo educación; sentó

¹⁰ Los teóricos credencialistas señalan que los títulos académicos son utilizados por los empleadores como indicadores de que los candidatos a empleos tendrán una mayor productividad. En base a esta teoría se considera que un título o credencial educativa posicionara a los egresados en los mejores puestos de trabajo, sin embargo esta es una idea que se ha generalizado en gran medida y que actualmente difiere de la realidad. <http://insercionturistica.jimdo.com/marco-teorico/t%C3%A9oricas-del-mercado-de-trabajo-y-relacion-educacion-empleo/credencialismo/>

¹¹ La teoría radical en el campo de los estudios de egresados, señala la diferencias de productividad laboral provienen de las diferencias entre los sexos. En medio del capitalismo y del fenómeno de la globalización es necesario cumplir con determinados requisitos para ser contratada o ascender a un determinado nivel, tales como el estatus social, el sexo, la raza, la situación socioeconómica y el capital social.

¹² El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo. A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente se habla de modo informal de "mejora en el capital humano" cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica. En las instituciones educativas se designa al "conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas". <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>



las bases para la Economía de la Educación. Con el paso del tiempo se hizo evidente que esta teoría tiene limitaciones para explicar el conjunto de relaciones entre educación y trabajo; por lo que hay que mencionar otras perspectivas emergentes que buscan cubrir dicha insuficiencia explicativa de la TCH; en este orden de ideas como se presentan brevemente las más significativas en este trabajo.

Algunos autores como (Blaug y Duncan y, Thurow y Lucas), citados en (Javier Damián, s.f), investigaron que no existía relación entre el nivel de formación de una persona y la productividad, ésta depende de otros factores tecnológicos de las empresas. Tal afirmación dio para determinar las insuficiencias de la TCH, en cuyo centro teórico no están incluidos factores como la edad, la condición socioeconómica, las relaciones familiares e inclusive, la raza y hasta aspectos de contexto de ubicación de la fuerza de trabajo.

En vista de ese y otros hallazgos de diferentes autores en diversos estudios sobre la insuficiencia de la TCH para explicar la relación educación-trabajo, han surgido otras teorías o interpretaciones emergentes más representativas como son: la Teoría de la Fila (TF), la Teoría de la Devaluación de los Certificados (TDC), la Teoría de la Educación como Bien Posicional (TEBP), la Teoría de la Segmentación (TS) y, a principios del siglo XXI aparece la Teoría del Enfoque Alternativo (TEA) que incluye el enfoque de las capacidades humanas y el enfoque de la libertad humana.

A continuación, con ayuda en el trabajo compendiado en (Universidad Mesoamericana, 2011), se presentan textualmente, los rasgos características de las teorías emergentes con la finalidad de entender un poco el complejo mundo de las relaciones educación-trabajo, relación que resulta fundamental en los Estudios de Seguimiento de Egresados, además por cuanto son útiles en este estudio.



- Teoría de la Fila (Piore 1985), se fundamenta a partir de tres enfoques: 1) la teoría de la cola, sostiene que la escolaridad del individuo juega un papel importante al momento de incorporarse al mercado de trabajo, 2) la teoría de la fila, considera que la productividad de un individuo al desempeñar un trabajo no depende de la persona, sino que está condicionada por las características y naturaleza del puesto en cuestión, por lo que el empleador sólo identifica a los individuos que muestren evidencias de ciertas habilidades y destrezas; 3) teoría del filtro, sostiene que la credencialización académica es la base a través de la cual el empleador está en posibilidad de identificar a las personas que tuvieron mejores desempeños escolares (notas o calificaciones altas) y, por ende, serán estos los individuos más idóneos para ser contratados.
- Teoría de la Devaluación de los Certificados (TDC), descrita por (Navarro, 1998), sostiene que como los empleadores utilizan como tabla rasa, los documentos que los individuos obtienen en la institución educativa al momento de seleccionar a los trabajadores, es fácil entender que cuando existe una gran demanda de empleos en áreas específicas de formación, los empleadores utilizan la estrategia de devaluar el título o grado académico para detener la demanda de espacios laborales, de esta forma se exige a los candidatos a ocupar un empleo con más credencialización académica del que es necesario.
- Teoría de la Educación como Bien Posicional (TEBP), surgida en investigaciones realizadas en América Latina a finales de los años 80 del siglo XX; sostiene que las variaciones en la escolaridad de los individuos para ocupar puestos semejantes son explicadas por el hecho de que quienes adquieren más escolaridad, lo hacen para poder competir por determinado status; se cita a para ello el trabajo de (De Alba, 1997), quien plantea que la competencia por el status origina una elevada demanda social para cada profesión, esto a pesar de que la demanda laboral correspondiente disminuya o permanezca inmóvil, según lo amplía (Esquivel, 1995).
- Teoría de la Segmentación (TS), basada en el papel desempeñado por las características propias de cada empleo en la determinación de los salarios y de la



productividad atribuida a la fuerza laboral. Esta teoría señala que el mercado laboral, está compuesto por tres segmentos con características perfectamente diferenciadas e integrados por grupos no competitivos de trabajadores que comparten algunas características comunes, presentando poca movilidad o transferencia de trabajo entre ellos; dichos segmentos son denominados primario independiente (nivel directivo y de alta gerencia), primario subordinado (nivel ejecutivo y de supervisión) y segmento secundario (nivel operativo), se considera que estos segmentos serán ocupados por los individuos según la división social, sexual y económica a la que pertenezcan en la sociedad; se cita aquí a (Muñoz, 1985). Indica (Javier Damián , s.f) que esta teoría ha resultado ser la más completa para explicar la relación trabajo-educación, al respecto comenta: refuerza el papel de la educación como proceso de estratificación y reproducción social, afirma que la educación cumple una función distributiva para lograr movilidad social y ocupacional, generando en los individuos la búsqueda de un mayor credencialismo aumentado a la vez, el cisma entre las clases sociales.

- El Enfoque Alternativo (EA), considera que la influencia de la escolaridad de un individuo se puede evidenciar no solo en términos de su productividad en el trabajo, sino que de igual manera debe apreciarse en una mejoría en sus capacidades humanas. Este enfoque de capacidades humanas no excluye a los clásicos enfoques económicos como la teoría del capital humano para evaluar el impacto de la educación en el desarrollo, más bien, tiende a complementarlos al estudiar y concentrarse en la relación directa entre la educación y los logros de la libertad humana y, en el papel indirecto que juega en el cambio social y la productividad económica, la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos que se adquieren a través de la escolarización, se cita en esta teoría a (Flores, 2005).

En general, los conceptos, definiciones y teorías expuestos y relacionados con la inserción laboral, son el marco seguro que permite comprender el contexto de los estudios sobre graduados para entender el verdadero alcance del objeto de estudio en este trabajo, para el análisis e interpretación que diera sentido y validez.



5.3.5 Temas principales de los estudios sobre seguimiento de egresados.

En (Jimenez Vivas, s.f), las transformaciones técnico-científicas han requerido nuevos modos de organización tanto para los procesos de trabajo como para los procesos de formación, conforman escenarios donde se demandan acciones constantes de seguimiento y evaluación de los egresados, ya sea para la reorganización interna de los programas, ya sea para la proposición de nuevos programas. Para lograr estos propósitos, los estudios de seguimiento de egresados deben considerar el análisis de los siguientes factores:

- El primer empleo. El acceso al primer empleo comprende: tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo; medio para la obtención del primer empleo (bolsa de trabajo, contactos personales, avisos en la prensa). Las características del primer empleo advierten: Salario, puesto desempeñado, sector económico de la organización, tipo de organización (pública o privada), tipo de actividad (dependiente o independiente), posición jerárquica en la organización, etc.
- La trayectoria profesional: Número de empleos, periodos y duración de ocupación/desocupación laboral, tipo de puestos desempeñados, experiencia internacional, logros o reconocimientos obtenidos en su campo profesional, etc.
- Situación laboral actual. Se deben considerar los puntos mencionados en el primer empleo.
- La coherencia entre la formación y el tipo de empleo: relación del empleo con el área de estudio, el título le garantizó el ingreso o fue irrelevante, la contratación requirió preparación especial para el acceso al empleo, la formación le permitió al egresado responder a las demandas de empleo con relación a: Desempeño de habilidades operacionales, tomas de decisiones, iniciativa necesaria en su desempeño, adaptación a las normas de la empresa, entre otros aspectos.
- Relación con la institución de egreso. En esta sección se presentan los principales contenidos a investigar para evaluar la satisfacción de los egresados



en relación a los servicios que le ofreció la universidad, con el propósito de fortalecer la vinculación con ellos y para el mejoramiento continuo de la institución.

- Satisfacción con la formación recibida: Calidad de los docentes (nivel de conocimiento de los catedráticos, capacidades docentes o pedagógicas, vinculación de los docentes con los estudiantes).
- Plan de Estudios. Las universidades pueden recabar de sus egresados opiniones o recomendaciones para la mejora de los planes de estudios basados en su experiencia profesional.
- Satisfacción con las condiciones de estudio (servicios, infraestructura)

5.4 Caracterización de la oferta y la demanda en el área del programa, en contexto nacional y regional.

La información para caracterizar la oferta y la demanda de los graduados en el país, es tomada a partir de la integración entre las bases de datos de graduados provenientes del Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), las bases de datos de certificados del Sistema de Información de Educación para el Trabajo (SIET) y las bases de datos del Ministerio de Salud y Protección Social y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

5.4.1 Caracterización general de los graduados

En cuanto a las titulaciones por área de conocimiento en Colombia entre 2012 y 2013, el área de mayor número de titulados es la de economía, administración, contaduría y afines con un 36.5% de participación entre el total de títulos de 2013, y



con un crecimiento del 10% en relación a las titulaciones de la misma área de 2012; esta es el área en la que se inscribe el programa de Administración de Empresas Turísticas del Colegio Mayor de Antioquia, aspecto que vislumbra un mercado laboral competido por la alta oferta de graduados y una demanda condicionada por factores que influyen en los ritmos y coyunturas del crecimiento del PIB nacional y regional.

La tabla 4 muestra la oferta nacional de programas por área de conocimiento, detallada en cuanto a los programas con registro calificado y con Acreditación de Alta Calidad. El programa de Administración de Empresas Turísticas del Colegio Mayor de Antioquia hace parte de la oferta del Área de Administración, Economía, Contaduría y afines y ostenta el reconocimiento de Alta Calidad.

Tabla 4. Oferta de programas académicos por área de conocimiento -2013

Área del Conocimiento	*Con Registro Calificado (RC)	**De Alta Calidad (AC)	# programas con AC por cada 100 con RC
Agronomía, Veterinaria y afines	262	22	8,4
Bellas Artes	494	37	7,5
Ciencias de la Educación	790	75	9,5
Ciencias de la Salud	999	89	8,9
Economía, Admón., Contaduría y afines	1.823	117	6,4
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo	2.989	269	9,0
Matemáticas y Ciencias Naturales	2.491	43	1,7
Ciencias Sociales y Humanas	405	146	36,0
TOTAL	10.253	798	7,8

* Información con corte a diciembre de 2013. **Información con corte a julio de 2013

Fuente: MEN - SACES, CNA.

5.4.1.1 Oferta de programas afines a Administración de Empresas Turísticas

De acuerdo con el Sistema de Información de la Educación Superior (SNIES, 2015) en el territorio colombiano existe un registro total de ciento tres (103) programas relacionados con Administración de Empresas Turísticas; activos son sesenta y tres (63) e inactivos cuarenta (40). De los programas activos cincuenta y seis (56) son del nivel académico de pregrado y siete (7) de posgrado. En cuanto al nivel de



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

formación, once (11) son de formación técnica profesional, veinticinco (25) de formación tecnológica, veinte (20) de formación universitaria, seis (6) son especializaciones, solo una (1) maestría ofrecida en la universidad Externado de Colombia, Bogotá. No se encontró programas de nivel de doctorado en el campo del turismo.

Sobre la base de programas activos afines a Administración de Empresas Turísticas, en relación con el carácter de las IES, según clasificación del MEN, nueve (9) son Institución Técnica Profesional, once (11) son Institución Tecnológica, ocho (8) tienen el carácter de Institución Universitaria/Escuela Tecnológica y treinta y tres (33) son Universidades. En cuanto al sector que corresponde a las IES, treinta y un (31) son Oficiales y treinta (30) son privadas.

En general, de las IES con programas activos e inactivos en turismo y afines; 27.7% están ubicadas en la ciudad de Bogotá; el 22.7% están ubicadas en Antioquia, de éstas el 43.0% están en Medellín, las demás se distribuyen en regiones y municipios del departamento como Andes, Carmen de Viboral, Caucasia, Sonsón, Turbo, Puerto Berrio, Yarumal y Santa Fé de Antioquia. Con el 2%, están los programas que se ubican en el departamento de Atlántico y Cundinamarca, en Bolívar, Boyacá, Cauca el 3%; en el Magdalena existen 6% de instituciones que ofertan este tipo de programas en turismo; en otras regiones del país como Nariño, San Andrés y Providencia, Meta, Tolima, Santander también se encuentran instituciones con estos programas.

Con igual denominación en Administración de Empresas Turísticas, se encuentran cinco (5) programas registrados en SNIES-2015, uno en la Universidad el Atlántico (10 semestres), uno en la Universidad de Medellín (9 semestres), uno en la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano en Casanare (10 semestres), uno de la Universidad de Nariño ofrecido por ciclos propedéuticos y el

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

del Colegio Mayor de Antioquia (9 semestres) todos activos y de nivel de formación universitaria. Solamente cuenta con Acreditación de Alta Calidad el programa del Colegio Mayor de Antioquia.

Con la denominación de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras existen cinco (5) programas, dos de ellos en Bogotá, uno en Barranquilla, uno en Santa Marta y uno en Cartagena; todos de nivel de formación universitaria y en estado activo.

5.4.1.2 *Graduados afines a AET*

Con respecto al programa Administración de Empresas Turísticas del IUCMA (2015), el programa está dirigido a la formación de profesionales con conocimientos, habilidades y destrezas administrativas para que orienten estratégicamente organizaciones del sector turístico; competentes para gerenciar destinos; competentes en las áreas de ciencias básicas, socio – humanísticas, turismo, económico – financieras, administrativas, mercadeo, gerencia del talento humano y tecnologías de la información y comunicación. El gráfico 3 muestra el panorama de graduados entre 2007 y 2013.

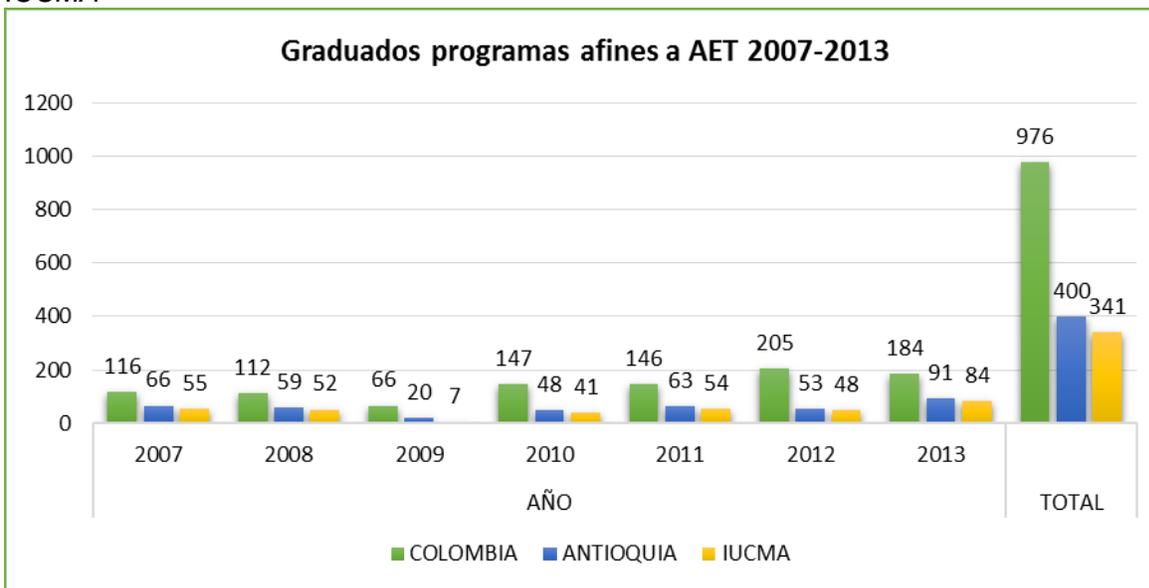
GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



Gráfico 3. Total Graduados programas afines a AET 2007-2013, Colombia, Antioquia, IUCMA



Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

Según se observa, en relación al gran total para Colombia (976), 40.9% son graduados en la región de Antioquia, la participación institucional es 37.8% y en relación los graduados para Antioquia el 85.2% son graduados de IUCMA, siendo 2013 el año de mayor número de graduados en el programa.

En relación concreta a dos programas similares al programa AET, según datos de OLE-2015 para el periodo 2007 a 2013¹³, la tabla 5 muestra un significativo crecimiento general, y en el caso del mismo programa de este estudio, el total para el período es de 512, y el 66.6% de ellos, es decir 341 (según gráfica anterior), corresponden a la IUCMA.

¹³ Periodo de tiempo relevante ya que en OLE solo se tiene registro de datos sobre 'situación laboral' de egresados desde 2007, no hay datos consolidados anteriores a ese año.



Tabla 5. Graduados programas similares a AET a nivel nacional

TOTAL GRADUADOS POR PROGRAMA (NACIONAL)	AÑO							
	PROGRAMA	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	43	49	42	94	76	78	82	464
TURISTICAS Y HOTELERAS								
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	73	63	24	53	70	127	102	512
TURISTICAS								
Total	116	112	66	147	146	205	184	976

Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

5.4.1.3 Graduados por género

En la desagregación por género de los graduados, durante el período 2007-2013 en Colombia, se tiene que el 20.0 % son hombres y el 80.0 % mujeres. El análisis por región indica que para el mismo período, la participación de los hombres es de 15.0% y el de las mujeres de 85.0 %. Por parte del IUCMA, la participación de los hombres es 13.5% y de las mujeres es 86.5%, conservando la tendencia nacional y regional observada para el programa AET. Ver tabla 6.

Tabla 6. OLE- Graduados de Administración de Empresas Turísticas por género 2007-2013

ÁMBITO	GÉNERO	AÑO								TOTAL	
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL	%	
COLOMBIA	HOMBRES	20	19	12	31	29	39	46	196	20.0	
	MUJERES	96	93	54	116	117	166	138	780	80.0	
ANTIOQUIA	HOMBRES	8	7	3	9	8	8	17	60	15.0	
	MUJERES	58	52	17	39	55	45	74	340	85.0	
CMA	HOMBRES	5	5	0	7	7	6	16	46	13.5	
	MUJERES	50	47	7	34	47	42	68	295	86.5	

Nota1: Para el cálculo nacional y regional se tomaron los datos en conjunto de los dos programas afines

Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015



5.4.1.4 *Graduados por sector de IES*

En el territorio colombiano, según tabla 7, el 40.2 % de los graduados del programa de AET durante el período 2007-2013, provienen de IES de carácter oficial y el 59.7 % de estos son graduados de las privadas. En el contexto regional el panorama indica que el 85.2%, de los graduados provienen de IES oficiales y 14.8 % de las privadas. El IUCMA por su parte, al ser de carácter oficial, participa con 341 graduados durante todo el periodo.

Tabla 7. OLE- Graduados de Administración de Empresas Turísticas por sector de IES. 2007-2013

Carácter de IES	AÑO							TOTAL		
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013		%	
COLOMBIA	OFICIAL	55	52	7	41	54	99	85	393	40.2
	PRIVADA	61	60	59	106	92	106	99	583	59.7
ANTIOQUIA	OFICIAL	55	52	7	41	54	48	84	341	85.2
	PRIVADA	11	7	13	7	9	5	7	59	14.8
CMA	OFICIAL	55	52	7	41	54	48	84	341	100
	PRIVADA	0	0	0	0	0	0	0	0	

Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

5.4.1.5 *Graduados por IES y programa*

Según OLE -2015, y como se explicó antes, con igual denominación en Administración de Empresas Turísticas, se encuentran cinco (5) programas registrados en SNIES-2015, uno en la Universidad el Atlántico (10 semestres), uno en la Universidad de Medellín (9 semestres), uno en la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano en Casanare (10 semestres), uno de la Universidad de Nariño ofrecido por ciclos propedéuticos y el del Colegio Mayor de Antioquia (9 semestres); todos activos y de nivel de formación universitaria. Por sector de IES, la única universidad oficial es el Colegio Mayor de Antioquia, las demás son privadas.



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

Con la denominación de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras existen cinco (5) programas, dos de ellos en Bogotá, uno en Barranquilla, uno en Santa Marta y uno en Cartagena; todos de nivel de formación universitaria y en estado activo. El programa ofrecido en la Universidad del Magdalena (Santa Marta) es de carácter oficial, los demás son de IES privadas.

Del total nacional de graduados de IES de carácter oficial, el 86.7% corresponde a los graduados del Colegio Mayor de Antioquia, con el agregado de que es el único programa en Colombia en Administración de Empresas Turísticas que tiene Alta Calidad. Siendo esa mayoría participativa de la Institución y el programa AET, en la tabla 7 se observa que solo en los años 2012 y 2013, hay graduados de IES oficiales diferentes a IUCMA.

En cuanto a la cantidad de graduados organizados por IES y programas afines a AET entre 2007 y 2013, el gráfico 4, refleja la importante participación del Colegio Mayor de Antioquia

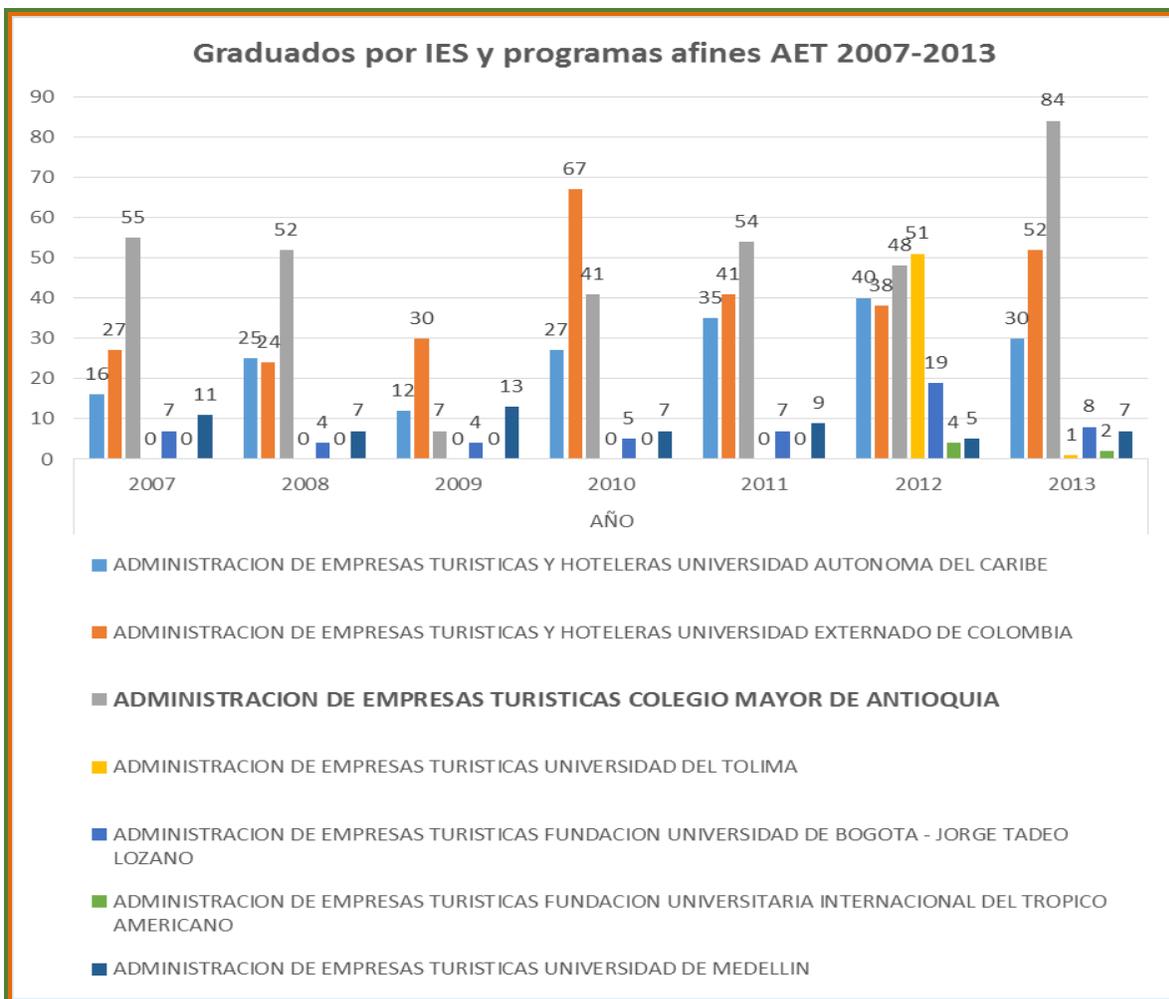
GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



Gráfico 4. Graduados por IES y programas afines a AET 2007-2013



Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

5.4.2 Caracterización laboral de los graduados

EL Departamento Nacional de Estadísticas –Dane- es la entidad que mide oficialmente los indicadores del mercado laboral colombiano, desde la conceptualización, metodología, planeación, aplicación de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH-, el análisis, la normalización, estandarización y regulación en materia de empleo y desempleo, siguiendo los criterios de organismos como la OIT, las Naciones Unidas, la CEPAL, el FMI, entre otros.



Es importante enmarcar la situación nacional de desempleo para referenciar los resultados del estudio sobre los graduados del programa Administración de Empresas Turísticas. Ver tabla 8.

Tabla 8. Indicadores nacionales de Empleo y Salario Mínimo 2013-2015

Indicador	Cifras	Fecha
Desempleo Nacional (Total Nacional)	9,6%	2013
Desempleo Nacional (Total Nacional)	9,1%	2014
Desempleo Nacional (Total Nacional)	8,2%	Junio 2015
Desempleo Nacional (Total Nacional)	9.0%	Sept 2015
Salario Mínimo	\$644.350	2015

Fuente: DANE. Consultado agosto 21 de 2015

5.4.2.1 Graduados Cotizantes y mercado laboral

Inicialmente, según bases de datos de OLE-2015, el panorama de graduados cotizantes a nivel nacional según sector económico para el período 2007-2013, traza líneas de ubicación útiles para conocer la situación particular de los graduados de programas de Administración de Empresas Turísticas, que más adelante serán explicadas.

Tabla 9. OLE- Cotizantes por Sector Económico. 2007-2013

COTIZANTES POR SECTOR ECONÓMICO SECCION	AÑO							Total
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
ACTIVADES INMOBILIARIAS DE ALQUILER Y EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	56	0	123	139	156	149	227	850
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACION OBLIGATORIA	15	0	8	7	6	3	22	61
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICUTURA	1	0	4	4	1	2	6	18
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS	24	0	19	40	28	30	53	194
CONSTRUCCION	3	0	1	9	9	10	19	51



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

COTIZANTES POR SECTOR ECONÓMICO	AÑO							Total
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
SECCION EDUCACIÓN	4	0	23	11	19	34	27	118
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	2	0	5	6	6	7	8	34
HOGARES PRIVADOS CON SERVICIO DOMESTICO	0	0	5	0	0	0	8	13
HOTELES Y RESTAURANTES	38	0	57	74	96	100	149	514
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	8	0	10	22	34	38	23	135
INTERMEDIACION FINANCIERA	20	0	38	27	21	32	55	193
ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	0	0	1	0	0	1	2	4
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	15	0	30	38	51	44	52	230
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	6	0	3	4	7	8	13	41
SUMINISTROS DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	0	0	1	0	0	0	1	2
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	26	0	30	79	87	89	85	396
SIN DATO	198	438	156	77	140	221	162	1392
Total	416	438	514	537	661	768	912	4246

Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

Nota: El total de graduados cambia en la sección laboral pues en esta se toma el tamaño de los cotizantes a la fecha de corte incluyendo los años anteriores.

La tabla 10 muestra la cantidad de graduados¹⁴ cotizantes y no cotizantes durante el período 2007-2013. Se debe tener en cuenta que la cantidad de graduados en esta sección cambia; en la metodología del OLE (2015) se especifica que la cantidad de graduados en este módulo o sección se relaciona directamente con la cantidad de titulaciones que haya obtenido el graduado, por lo tanto, un graduado aparecerá tantas veces como tenga titulaciones en su nivel de formación más avanzado¹⁵.

Para el período 2007-2013, la cantidad de graduados para los programas afines a Administración de Empresas Turísticas en Colombia es de 5.902, de estos 4.246 o el 72% son graduados que cotizan, es decir, graduados que se encuentran trabajando y hacen aportes al Sistema General de Seguridad Social, y el 28% no

¹⁴ La cantidad de graduados que se presenta en esta sección es diferente a la anterior pues en esta se incluye todos los graduados que existen al año de corte, así mismo la cantidad de graduados que cotizan al año de corte.

¹⁵ Si un graduado posee un título universitario y dos títulos de especialización, aparecerá dos veces en el módulo laboral y la medida "graduados" (el sistema ubica el nivel máximo de formación), de igual forma sucede si es "graduado que cotiza" (OLE, 2015a).



son cotizantes. En el contexto regional se tiene un total de 2.577 graduados y 2.028 o el 78.7% son graduados que cotizan, el 21.3% no son cotizantes.

Según OLE-2015, la IUCMA posee en el período 2.365 graduados, de los cuales 1.855 son graduados que cotizan, esto es el 78.4%, para un porcentaje de 21.6% que no cotizaban en el momento de ser registrados por el OLE. Del total de graduados que cotizan en el período de los programas que se analizan, la región participa con el 47.8 % y el IUCMA con el 43.7%.

Tabla 10. OLE- Graduados Cotizantes, No. Cotizantes y Tasa de Cotizantes. 2007-2013

		AÑO						
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
COLOMBIA	GRADUADOS	505	629	713	777	914	1.085	1.279
	GRADUADOS QUE COTIZAN	416	438	514	537	661	768	912
	NO COTIZANTES	89	191	199	240	253	317	367
	TASA DE COTIZANTES	82,40%	69,60%	72,10%	69,10%	72,30%	70,80%	71,30%
ANTIOQUIA	GRADUADOS	236	294	333	340	407	456	511
	GRADUADOS QUE COTIZAN	209	225	266	264	322	352	390
	NO COTIZANTES	27	69	67	76	85	104	121
	TASA DE COTIZANTES	88,60%	76,50%	79,90%	77,60%	79,10%	77,20%	76,30%
COLEGIO	GRADUADOS	231	278	307	305	365	413	466
MAYOR DE	GRADUADOS QUE COTIZAN	204	212	243	233	285	320	358
ANTIOQUIA	NO COTIZANTES	27	66	64	72	80	93	108
	TASA DE COTIZANTES	88,30%	76,30%	79,20%	76,40%	78,10%	77,50%	76,80%

Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

Notas:

- Los valores se muestran para un valor unificado de los dos programas afines en sus diferentes desagregaciones.
- El total de graduados cambia en la sección laboral pues en esta se toma el tamaño de los cotizantes a la fecha de corte incluyendo los años anteriores.

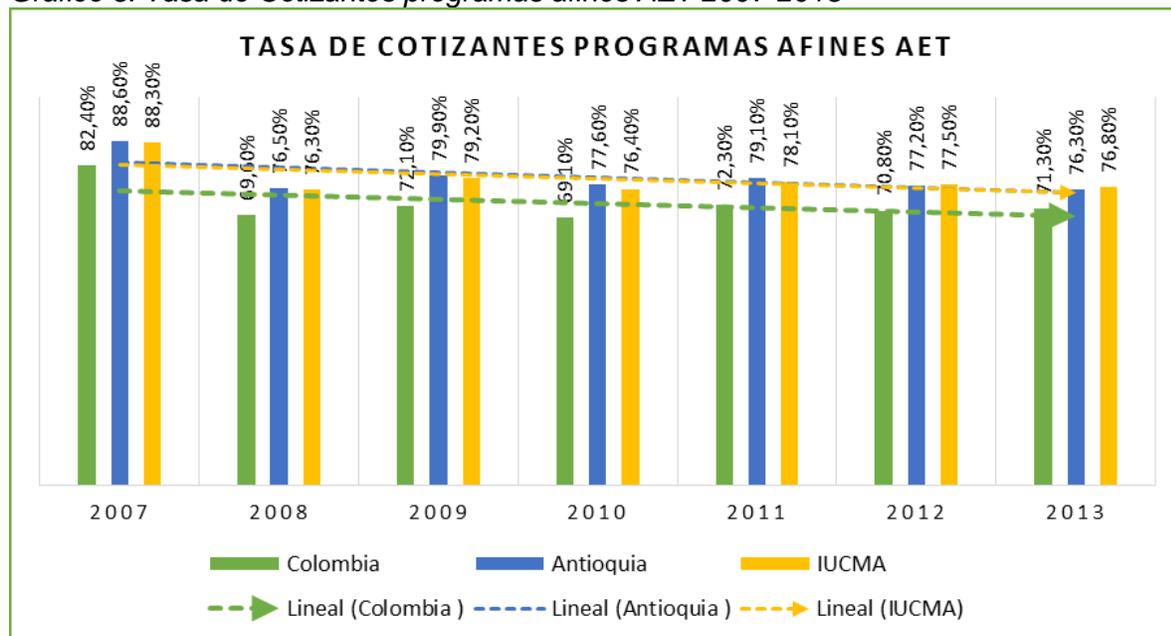
Para el cálculo nacional y regional se tomaron los datos en conjunto de los dos programas afines

En cuanto a la tasa de cotizantes de programas afines a AET, el gráfico 5 muestra la tendencia para el periodo 2007-2013 de los datos para Colombia, la región de Antioquia y IUCMA; las tasas de graduados cotizantes son mayores las de la región y la institucional con un comportamiento similar. Las tasas de cotizantes a nivel nacional son inferiores y en todos los casos con una tendencia decreciente para el



período. Es decir, tendencia decreciente en la demanda laboral de profesionales de este campo.

Gráfico 5. Tasa de Cotizantes programas afines AET 2007-2013



Fuente: Elaboración propia con datos de OLE-2015

5.4.2.2 Ingreso de los graduados

De acuerdo con el OLE (2015), el ingreso¹⁶ promedio anual de los graduados en el periodo 2007-2013 para Colombia es de \$ 1.613.065 pesos (2.35 SMLV)¹⁷, para la región es de \$ 1.292.067 pesos (1.94 SMLV) y para el IUCMA de \$ 1.270.667 pesos (1.94 SMLV). Con respecto a la evolución de los salarios del IUCMA, se observa que conserva una tendencia similar a los salarios regionales, los cuales para todos los años referidos son inferiores a los salarios nacionales, aspecto corroborado

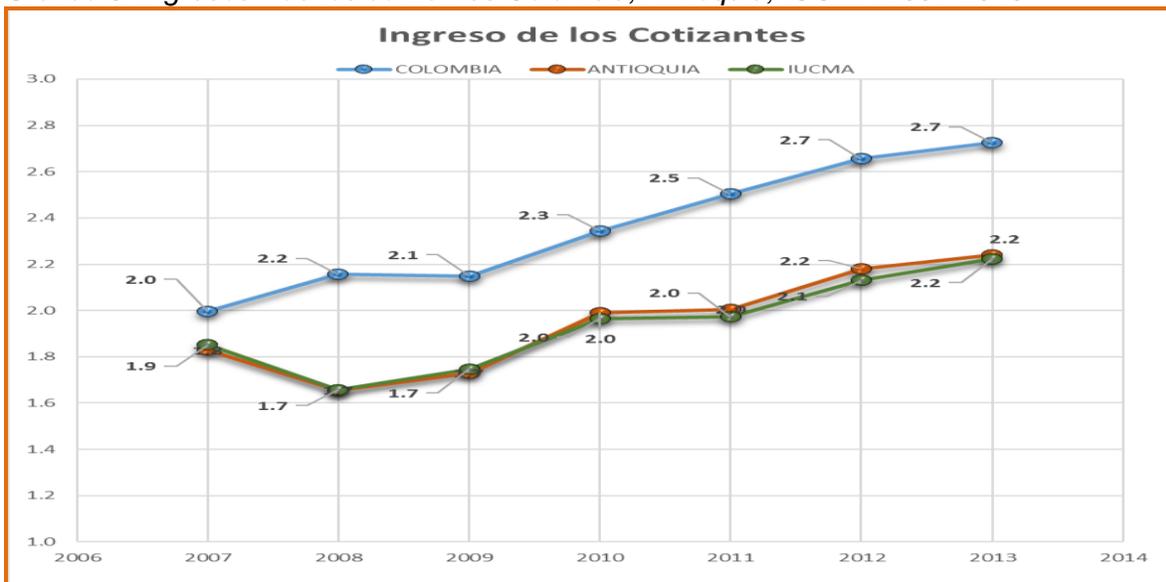
¹⁶ Los datos de ingreso corresponde al Ingreso Base de Cotización (IBC) de los graduados que trabajan como empleados dependientes y hacen aportes al régimen contributivo. El valor del salario se calcula con base en los IBC reportados en su orden por el Ministerio de Protección Social a través del PILA, Fosyga y Base Única de Aportantes; el Ministerio de Hacienda y crédito Público, a través del Registro Único de Aportantes RUA y las Cajas de Salud de las universidades estatales. Las diferentes bases conforman la Base Integrada de Graduados de las cuales se extrae toda la información relacionada con el ingreso de los graduados (OLE, 2015).

¹⁷ Los datos de ingresos se muestran a precios corrientes.



cuando se hace la conversión a unidades de salarios mínimos corrientes. Ver gráfico 6.

Gráfico 6. Ingresos¹⁸ de los cotizantes Colombia, Antioquia, IUCMA 2007-2013



Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

Notas:

- Ingresos en pesos colombianos
- Los valores se muestran para un valor unificado de los dos programas afines en sus diferentes desagregaciones.
- El total de graduados cambia en la sección laboral pues en esta se toma el tamaño de los cotizantes a la fecha de corte incluyendo los años anteriores.

5.4.2.3 Nivel de Ingresos de los graduados por género

Con respecto al ingreso por género, se tiene que en Colombia, durante el periodo 2007-2013, existe un promedio salarial de \$ 1.899.523 pesos para los hombres y \$ 1.458.758 pesos para las mujeres. Para el caso de la región, se tiene un promedio en el mismo periodo de \$ 1.472.227 pesos para los hombres y \$ 1.231.077 pesos para las mujeres. Para el caso del IUCMA, el salario promedio para los hombres y

¹⁸ En Unidades de SMLV



mujeres es de \$ 1.493.811 (2.3 SMLV) y \$ 1.226.984 (1.9 SMLV), respectivamente. Durante 2010 el IUCMA reportó salarios muy similares para hombres y mujeres (ver tabla 11).

Tabla 11. OLE- Ingreso de los Cotizantes por Género. 2007-2013

		AÑO						
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
COLOMBIA	H	\$ 1.640.447	\$ 1.900.428	\$ 1.595.817	\$ 1.790.633	\$ 2.123.691	\$ 2.123.622	\$ 2.122.023
	M	\$ 1.243.322	\$ 1.319.922	\$ 1.354.471	\$ 1.468.271	\$ 1.519.064	\$ 1.632.374	\$ 1.673.882
ANTIOQUIA	H	\$ 1.521.196	\$ 1.215.962	\$ 1.152.501	\$ 1.409.356	\$ 1.569.513	\$ 1.723.904	\$ 1.713.155
	M	\$ 1.155.973	\$ 1.055.853	\$ 1.110.822	\$ 1.270.150	\$ 1.261.366	\$ 1.361.570	\$ 1.401.807
IUCMA	H	\$ 1.739.907	\$ 1.346.455	\$ 1.203.168	\$ 1.302.177	\$ 1.510.309	\$ 1.679.127	\$ 1.675.534
	M	\$ 1.164.514	\$ 1.051.561	\$ 1.120.264	\$ 1.263.796	\$ 1.250.065	\$ 1.337.663	\$ 1.400.955

Fuente: OLE-MEN. Consultado septiembre de 2015

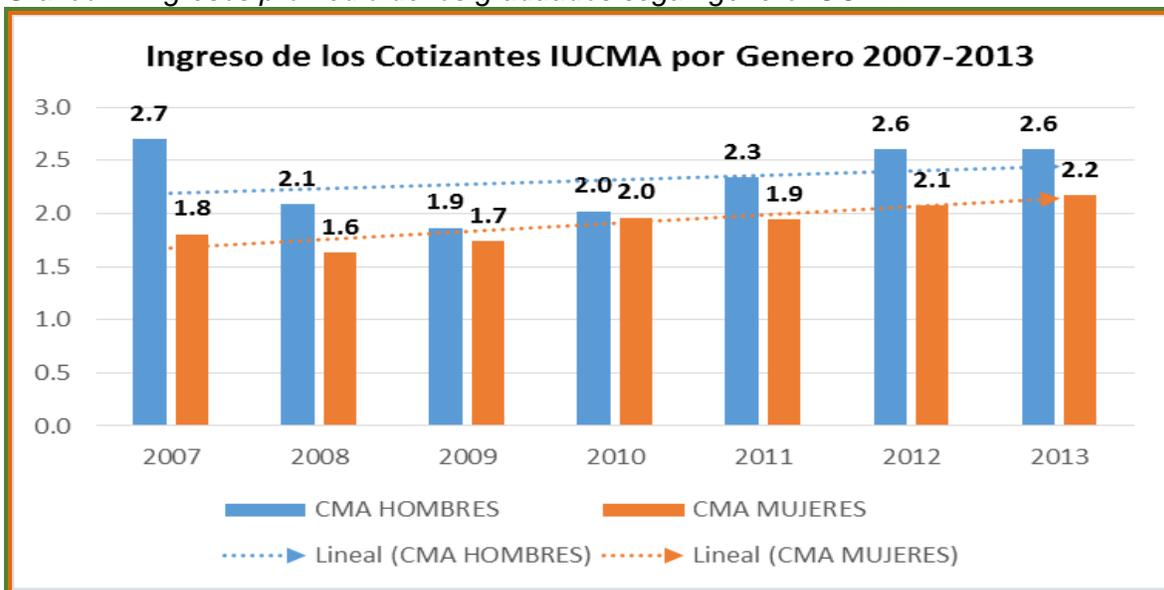
Notas:

- Ingresos en pesos colombianos
- Los valores se muestran para un valor unificado de los dos programas afines en sus diferentes desagregaciones.

En correspondencia con los datos de la tabla 11, en el gráfico 7 se muestran las tendencias del comportamiento de los ingresos de los graduados según el género para IUCMA, el salario de los hombres muy superior al de las mujeres y una tendencia creciente similar para ambos grupos, al nacional, asimismo, es la diferencia de los ingresos entre los graduados hombres y mujeres de IUCMA. En el contexto institucional, las mujeres ganan 17.8% menos que los hombres, mientras que en el ámbito regional (16.4%) y nacional (23.2%).



Gráfico 7. Ingresos promedio de los graduados según género IUCMA



Fuente: Elaboración propia con datos de OLE-2015



6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio de inserción y trayectoria laboral de los graduados del programa Administración de Empresas Turísticas del Colegio Mayor de Antioquia, está respaldado en la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional de los mismos en el mercado laboral. En este sentido, la encuesta utilizada se constituye en el instrumento básico para recolectar los datos primarios que dan cuenta de los argumentos sobre la inserción y trayectoria laboral desde los referentes de formación ofrecidos por la Institución y el Programa. Asimismo, se emplea información secundaria del Observatorio Laboral de la educación Superior del MEN –OLE-, como del SNIES y el DANE para construir las correlaciones necesarias a fin de dar mayor significación a los hallazgos del estudio.

En este apartado se examinan los resultados de la encuesta utilizada para el estudio de seguimiento a graduados del programa, cohortes 2010-2015; derivaciones desarrolladas de acuerdo a los objetivos planteados para el estudio y que en general proporcionan información fundamental sobre el perfil de los graduados, su situación laboral, la relación entre las competencias adquiridas y las condiciones de empleo, y la satisfacción con la calidad de la formación recibida.

6.1 Caracterización sociodemográfica de los graduados del Programa de Administración de Empresas Turísticas - AET- IUCMA.

En esta sección se presentan los rasgos sociodemográficos referidos a la ubicación territorial, el estado civil, al género, a la edad, a la distribución por estratos socioeconómicos; información que posibilita la descripción, caracterización y ubicación de los graduados, así como la actualización de sus datos personales.



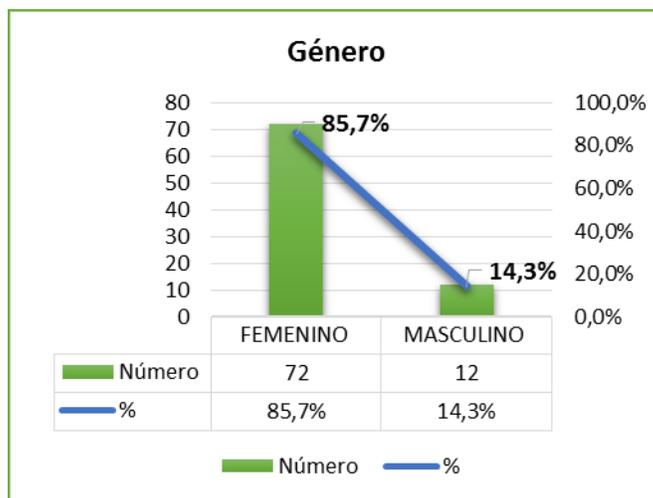
6.1.1 Distribución de los graduados por edad, género, estado civil.

Las variables que describen los aspectos característicos de edad, género y estado civil de los graduados derivados de la encuesta aplicada, permiten contextualizar el perfil sociodemográfico de éstos, el cual es clave para comprender otros resultados en este estudio.

6.1.1.1 Género

El 85.7% de los graduados del programa corresponde al género femenino y el 14.3% al masculino, mayoría femenina que se corresponde con la tendencia de matrícula presentada en el programa durante sus años de existencia.

Gráfico 8. Género de los graduados AET



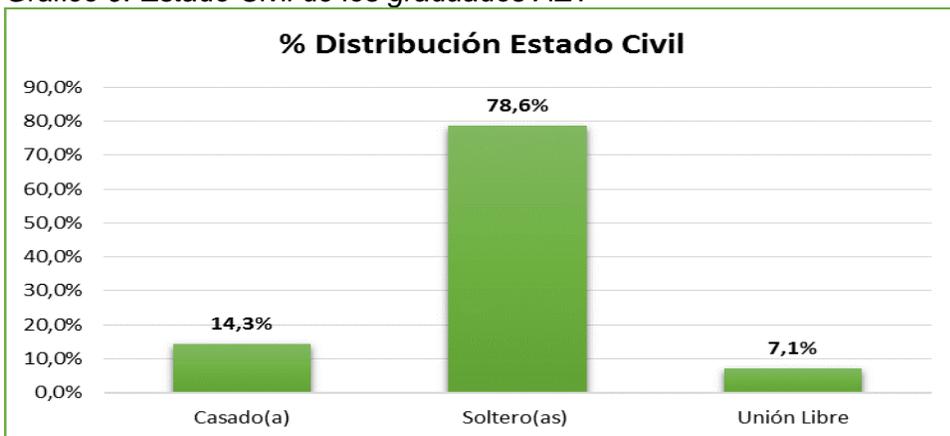
Fuente: Encuesta a graduados programa AET-IUCMA 2015



6.1.1.2 Estado civil

La distribución de los graduados según su estado civil indica que del total de encuestados, el 78.6% son solteros(as), casados(as) son el 14.3% y en unión libre se ubica el 7.1% de ellos. Gráfico 9.

Gráfico 9. Estado Civil de los graduados AET

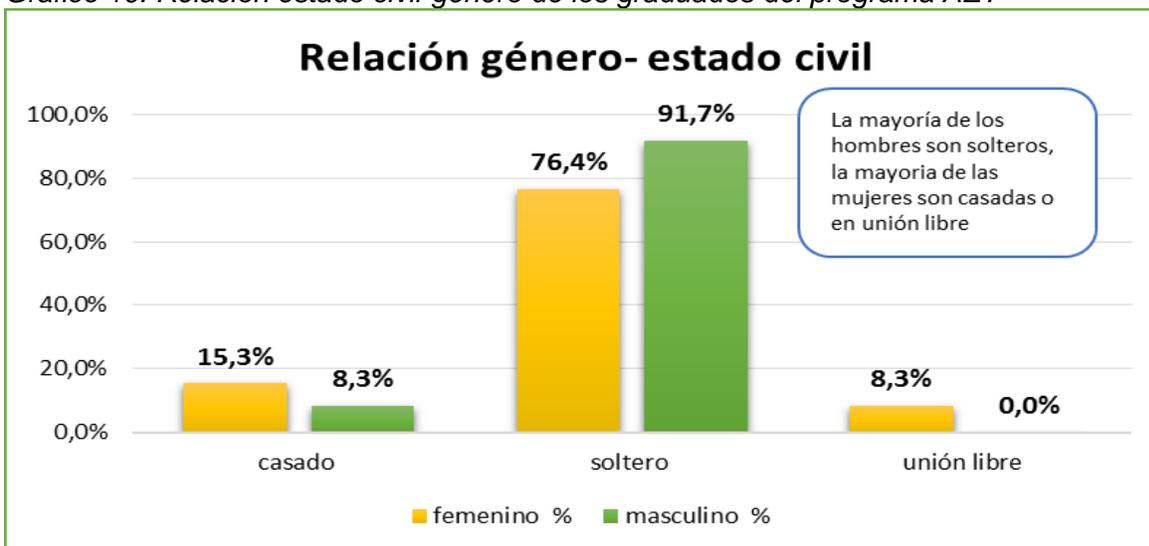


Fuente: Encuesta a graduados programa AET-IUCMA 2015

Si se analiza la relación género- estado civil, el gráfico 10 muestra que las mujeres, en un porcentaje de 15.3% son casadas, un 76.4% son solteras y 8.3% viven en unión libre; en relación a los hombres; casados son el 8.3%, solteros el 91.7% y en unión libre no hay bajo esta condición. En síntesis, la mayoría de solteros se encuentra entre los hombres y la mayoría de casados entre las mujeres. Las mujeres superan la condición de casados en un 7% por encima de los hombres y; entre los hombres no se encontró que asumieran la condición de unión libre.



Gráfico 10. Relación estado civil-género de los graduados del programa AET



Estado civil	Total		femenino		masculino	
	No.	%	No.	%	No.	%
casado	12	14,3%	11	15,3%	1	8,3%
soltero	66	78,6%	55	76,4%	11	91,7%
unión libre	6	7,14%	6	8,4%	0	0,00%
	84		72	100,0%	12	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados programa AET-IUCMA 2015

Esta información posibilita contextualizar las vivencias cotidianas y de responsabilidad que han tenido los graduados, permitiendo la actualización de su composición familiar.

6.1.1.3 Edad de los graduados

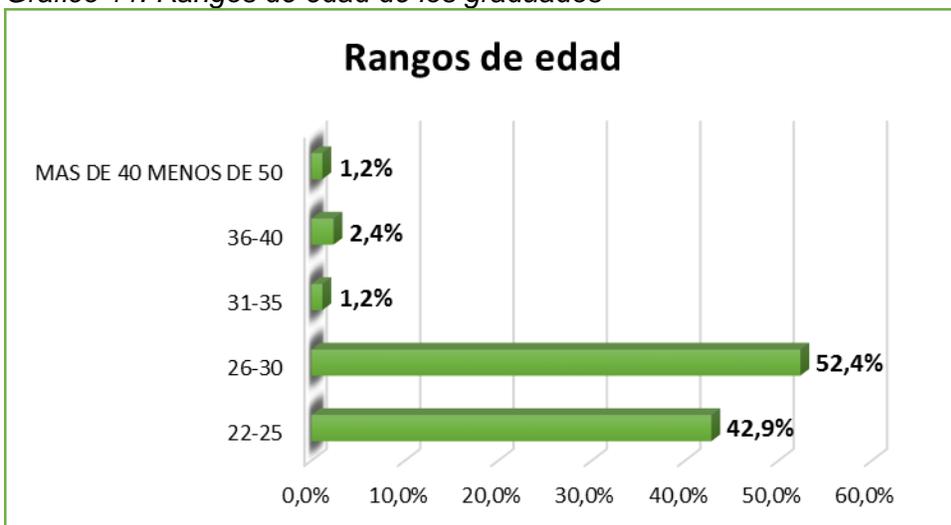
El gráfico 11, muestra que del total de la población encuestada, el 52.4% se encuentra en un rango de edad entre 26-30 años, el 42% está entre los 22 a los 25 años, el 1.2% entre los 31-35 años, el 2.4% entre los 36 a 40 años y con un 1.2% hay egresados con más de 40 años pero menos de 50.

Por su parte, el **promedio de edad** de los graduados es de **26.2 años**, con una desviación estándar de 2.98, esto por cuanto en el rango de edad de 26 a 30 años



se concentra un alto porcentaje de ellos, pero también hay otro porcentaje alto que se ubica en el rango entre 22 y 25 años, unos tendiendo al límite superior o al inferior del rango.

Gráfico 11. Rangos de edad de los graduados

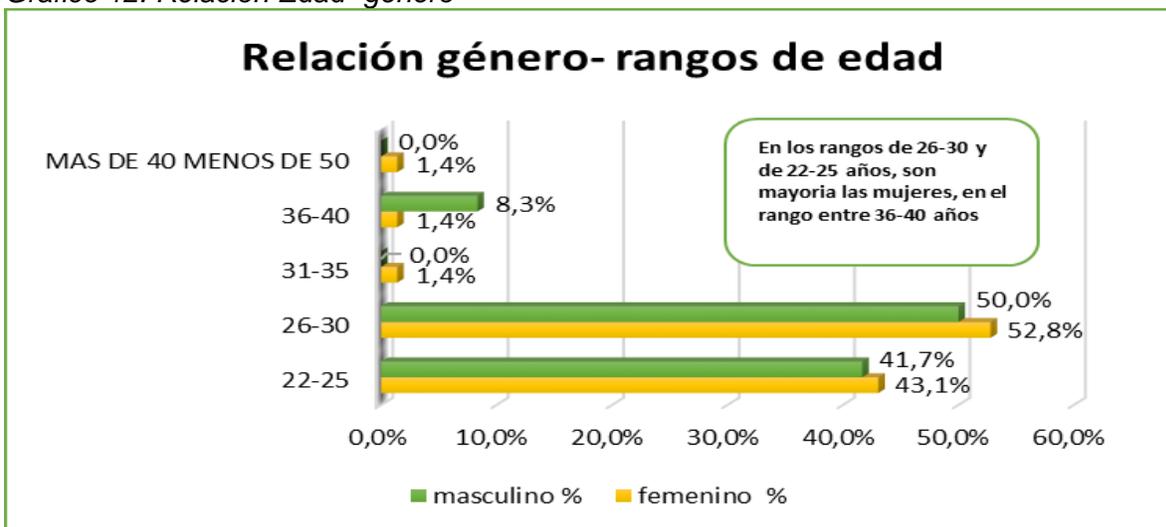


Fuente: Encuesta a graduados programa AET-IUCMA 2015

En relación a la edad y el género de los graduados, el gráfico 12 y la tabla adjunta, revelan que la edad promedio del 52.8% de las mujeres está entre 26 a 30 años, el 43.1% de ellas está entre 22 y 25 años; también se encontró que es bajo el porcentaje de mujeres mayores de 31 años, pero si hay una egresada que cuenta con 41 años. En el caso de los hombres, el 50% tiene una edad promedio entre 26 a 30 años, un porcentaje de 41.7% de ellos es más joven pues se encuentra entre los 22 y los 25 años, pero a diferencia de las mujeres, el 8.3% reporta estar en una edad entre 36 y 40 años. Al comparar el comportamiento de la relación entre estas variables (género y edad) se encuentra una situación similar entre mujeres y hombres.



Gráfico 12. Relación Edad- género



Rangos de Edad	total edad		femenino		masculino	
	No.	%	No.	%	No.	%
22-25	36	42,9%	31	43,1%	5	41,7%
26-30	44	52,4%	38	52,8%	6	50,0%
31-35	1	1,2%	1	1,4%	0	0,0%
36-40	2	2,4%	1	1,4%	1	8,3%
Más de 40 menos de 50	1	1,2%	1	1,4%	0	0,0%
	84	100,0%	72	100,0%	12	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados programa AET-IUCMA 2015

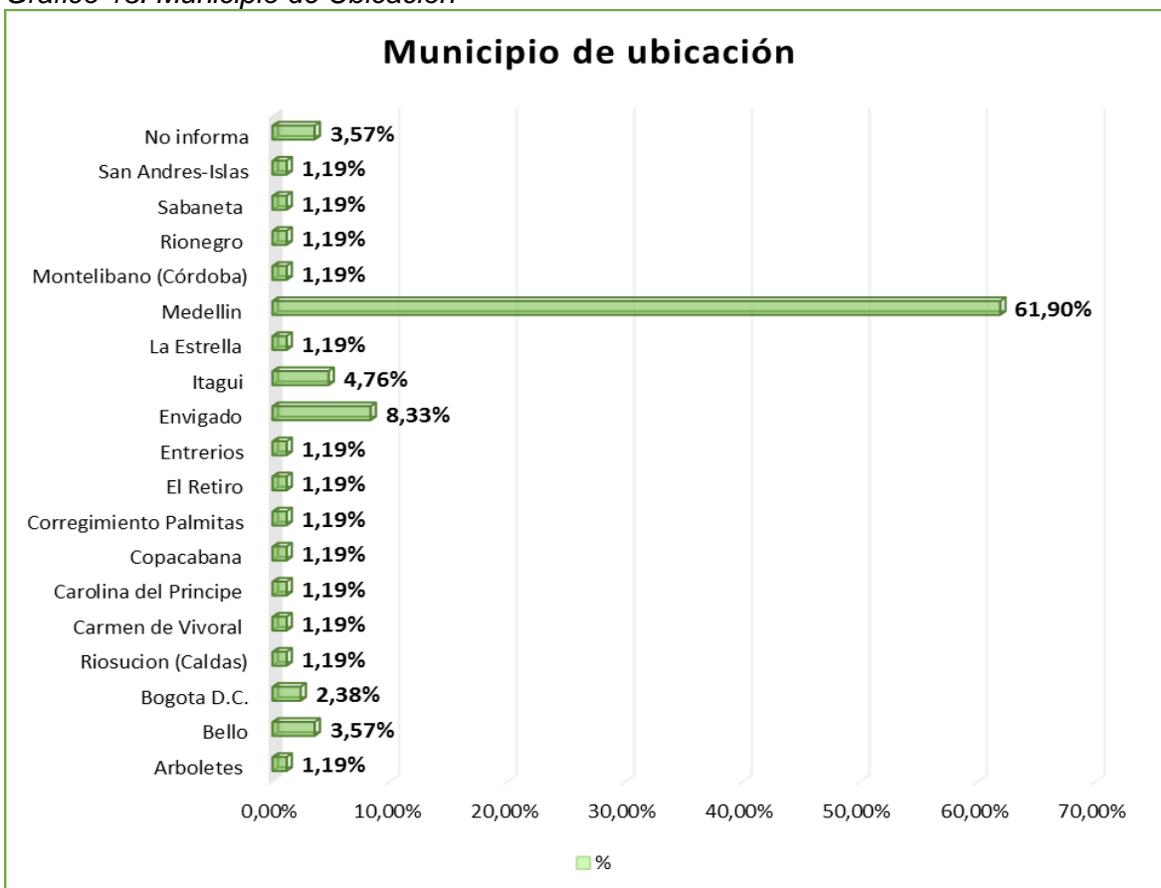
6.1.2 Ubicación de los graduados de AET

La ubicación de los graduados del Programa de Administración de Empresas Turísticas se analizó, en primera instancia, comparando la dirección de residencia entre dos períodos, uno mientras estudiaba en la IUCMA y el otro que indica la dirección actual al momento de responder la encuesta; los datos mostraron en general que, de los 84 encuestados, 41 (48.8%) de ellos vive en la actualidad en la misma residencia que cuando estudiaba en la Institución, y los otros 43 (51.2%) cambió de lugar de residencia e incluso, algunos cambiaron de ciudad.



El gráfico 13 muestra la ubicación de los graduados por municipio, la gran mayoría, 52 de los 84 encuestados (61.9%) residen en Medellín; en otros municipios del área Metropolitana residen 16 esto es: el 8.3% (7) en Envigado, el 4.8% (4) en Itagüí, el 3.6% (3) en Bello, con el 1.9% (1 y 1) en La Estrella y Sabaneta respectivamente; en municipios de varias regiones de Antioquia están ubicados 8 graduados así: en Arboletes, Carmen de Viboral, Carolina del Príncipe, Copacabana, Corregimiento Palmitas. En otros departamentos residen y laboran 5 graduados: 2 en Bogotá D.C, 1 en Riosucio, Caldas, 1 en Montelíbano, Córdoba, uno (1) vive y labora en San Andrés-Islas. El 3.6% no proporcionó información al respecto.

Gráfico 13. Municipio de Ubicación



Fuente: Encuesta a graduados programa AET-IUCMA 2015



En cuanto a la ubicación de los graduados mientras realizan sus estudios de pregrado, según estudio de 2013, (Ministerio de Educación Nacional. MEN, 2015, pág. 1), los departamentos que más absorben los recién graduados de otras regiones son: Vaupés con un 94.7%, Cundinamarca 80.6%, Amazonas 79.6%, Casanare 76.45, y Vichada 72.9%. En general 77% de los titulados estaba matriculado en programas ofertados en sus departamentos de nacimiento y 23% en programas de formación diferentes a su lugar de nacimiento.

En relación a la movilidad de los graduados, según estudios que se realizan a nivel nacional por parte del MEN; Antioquia es el departamento de mayor porcentaje 74.5% (cifras 2013) en cuanto a que los recién graduados se quedan laborando, y a su vez los que menos emigran hacia otras regiones para conseguir empleo.

6.1.3 Migración socioeconómica del graduado de AET

Hay dos momentos para evaluar el nivel socioeconómico de la población graduada relacionada con el programa de Administración de Empresas Turísticas. El primero, está referido al estrato socioeconómico mientras estudiaba el programa de pregrado en la Institución, y el segundo toma en cuenta el estrato en el que vive al momento de responder la encuesta como profesional graduado, considerando la variación porcentual entre los dos momentos como base para determinar la posible migración a niveles socioeconómicos superiores, tal como se refleja en la tabla 12.

Tabla 12. Ubicación socioeconómica del graduado AET

Estrato social	Mientras estudiaba IUCMA	Actual	Variación porcentual
2	35 41,7%	16 19,0%	-22,7%
3	33 39,3%	41 48,8%	+9,5%
4	14 16,6%	25 29,8%	+13,2%
5	1 1,2%	1 1,2%	0,0%
6	1 1,2%	1 1,2%	0,0%
	84 100,0%	84 100,0%	0,0%

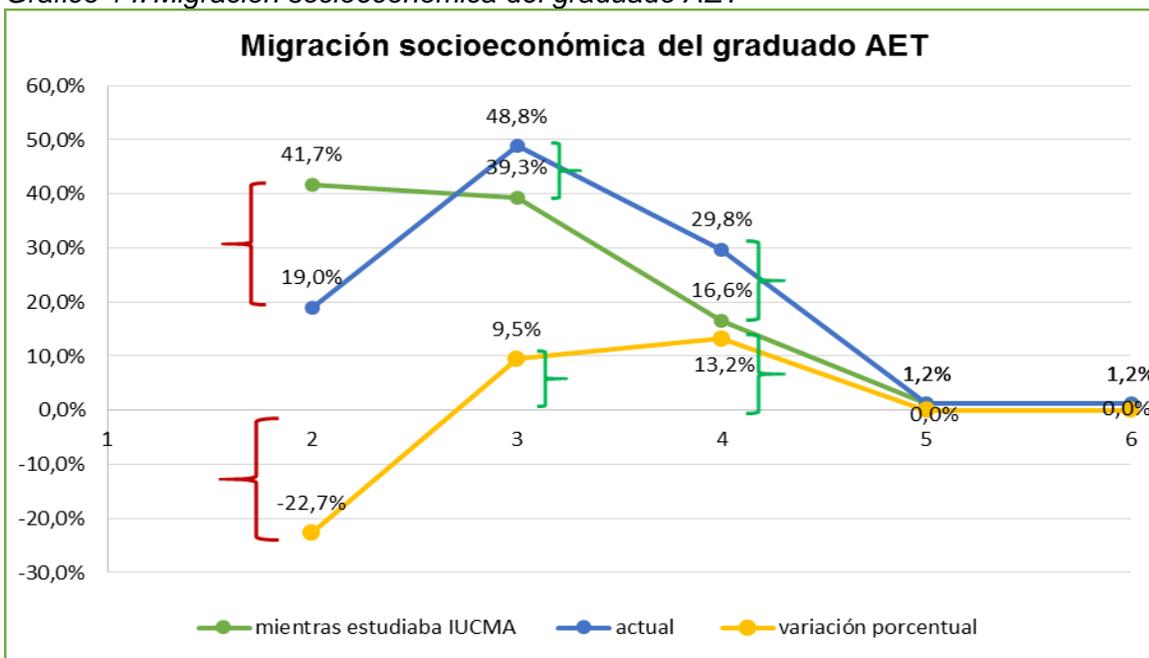
Fuente: Encuesta a graduados programa AET-IUCMA 2015



Según los datos, la ubicación de la vivienda mientras estudiaba estaba concentrada entre los estratos socioeconómicos 2 y 3 (41.7% y 39.3% respectivamente) con un porcentaje significativo de 14.6% en estrato 4; y ahora como graduados, la concentración se mueve hacia los niveles 3 y 4 (48.8% y 29.8% respectivamente); dada la variación porcentual negativa de -22.7% al considerar los porcentajes de los dos momentos para el estrato 2, y la variación positiva que se presenta para los estratos 3 (+9.5%) y sobre todo para el estrato 4 (+13.2%). Mientras eran estudiantes, y ahora como graduados, la movilidad para los estratos 5 y 6 no se presentó.

En síntesis, los resultados muestran una migración socioeconómica entre el momento de ser estudiantes y luego como graduados al pasar de estrato 2 al 3 y del 3 al 4, fenómeno que evidencia evolución en la trayectoria laboral de éstos, según se observa en gráfico 14.

Gráfico 14. Migración socioeconómica del graduado AET



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



6.2 Trayectorias académicas de los graduados

Desde la Teoría del Capital Humano, originada en los trabajos de A. Smith (1776) y G. Becker, 1993, y desarrollada ampliamente por otros autores, se establece la importancia de la relación entre la educación como un instrumento que permite adquirir o incrementar los conocimientos y las habilidades necesarias para la inserción en el campo laboral de las personas, a la vez que es un factor que imprime productividad en el sector productivo. Son a estos conocimientos y habilidades certificados por la escuela a los cuales se denomina capital humano.

De ahí que, la formación académica permite que el ser humano pueda estimular sus conocimientos y adquirir nociones básicas de las diversas áreas del saber, pero estas no se agotan lo que exige que cada vez se esté en la búsqueda de mejorar y cualificar sus conocimientos, para así poder enfrentarse a diversas trayectorias laborales y académicas que le permitan además de tener un bienestar como persona, prepararse para competir en un medio cada vez más exigente.

En este apartado se realiza el análisis de los temas relacionados con la formación universitaria, desde donde se abordan los estudios posteriores al grado y las motivaciones que impulsan a que los graduados realicen dichos estudios, hasta conocer las experiencias laborales logradas y el nivel de satisfacción con el empleo obtenido.

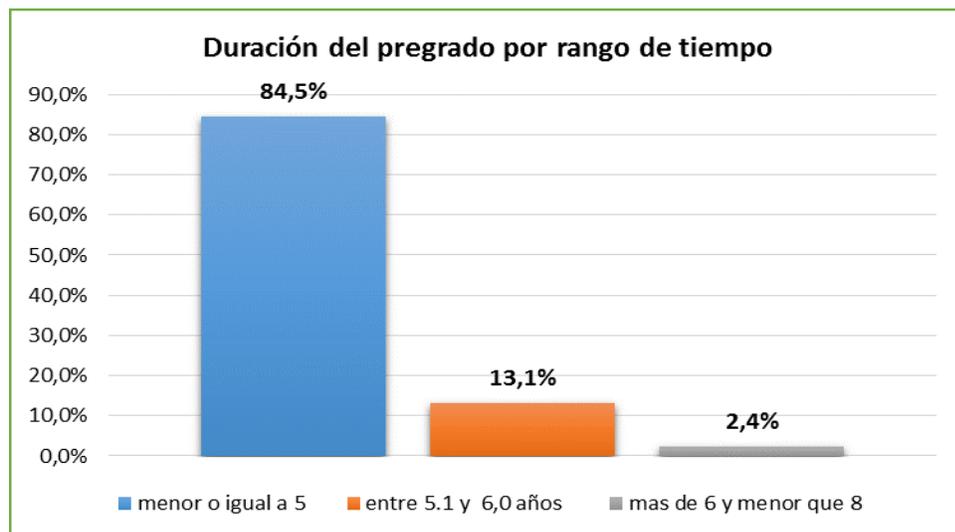
6.2.1 Duración del pregrado cursado

El tiempo de duración promedio del pregrado se observa en el gráfico 15, en que un alto porcentaje de 84.5% logró terminar su carrera en 5 años o menos, el 13.1% se



demoró entre 5.1 años y 6 y un bajo 2.4% se demoró más de 6 años pero menos de 8.

Gráfico 15. Duración del pregrado por rango de tiempo.



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.2.2 Estudios posteriores al grado

Una de las preguntas formuladas en la encuesta de inserción y trayectoria laboral se orientaba a determinar la cantidad de graduados que realizaban (están realizando o realizaron) estudios de pregrado y/o postgrado.

Tabla 13. Realización de estudios posteriores al grado

Realizó otros estudios?		
Si	14	16,7%
No	70	83,3%
	84	100,0%
En curso	7	50,0%
Graduado	7	50,0%
	14	100,0%
Pregrado	5	35,7%
Especialización	7	50,0%
Maestría	2	14,3%
	14	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



Los resultados dan cuenta del alto porcentaje de graduados del programa que **no** tienen continuidad en abordar otros estudios profesionales, esto es, un 83.3%; pero un 16.7% **si** los han emprendido. De éstos últimos, el 50% ya los ha terminado y el otro 50% los tienen en curso. Entre los que han optado por estudiar otro programa académico, el 35.7% han estudiado o están estudiando un nivel de pregrado, el 50% una especialización y el 14.3% estudiaron una maestría.

Un panorama más ajustado a las características de los estudios posteriores de los graduados del programa Administración de Empresas Turísticas se describe en la tabla 14, en la que emergen diversidad de intereses de educación pos gradual de los titulados, algunos de esos programas afines al campo de formación en competencias relacionadas con la administración, la gerencia, el mercadeo y las finanzas; otras formaciones en campos diversos como son los estudios en biología y microbiología industrial, estudios para servicio de policía, profundización en conocimientos de tecnologías para la educación y desarrollo de software, principalmente.

La universidad más solicitada por los graduados para realizar sus estudios es la Universidad de Antioquia; siete instituciones de las elegidas son públicas y las otras siete privadas.

Solo uno de los graduados realizo estudios a nivel de especialización en una institución de otra región (Universidad Sergio Arboleda de Bogotá D.C.). Y la totalidad han hecho sus estudios en Colombia, ninguno ha salido al exterior con este propósito. Como ya fue referido, el 50% ya culminaron sus estudios seguidos a la titulación como Administradores de Empresas Turísticas y el otro 50% los tiene en proceso de realización.



Tabla 14. Formación posterior de los graduados AET

Programa elegido	Universidad	Estado	Nivel
Ingeniería Financiera	ITM	En curso	Pregrado
Tecnología en Desarrollo de software	Universidad de Envigado	En curso	Pregrado
Servicio de Policía	Policía Nacional	Graduado	Pregrado
Microbiología Industrial	Universidad de Antioquia	En curso	Pregrado
Biología	Universidad de Antioquia	En curso	Pregrado
Especialista en Entornos virtuales de aprendizaje	Virtual Educa (OEA)	En curso	Especialización
Especialización en Gerencia de proyectos	Institución Universitaria Esumer	Graduado	Especialización
Gerencia de Proyectos	Escuela de Ingeniería de Antioquia	Graduado	Especialización
Especialización en Gerencia de Marketing	Universidad Pontificia Bolivariana	Graduado	Especialización
Especialización en Alta Gerencia	Universidad de Medellín	Graduado	Especialización
Gerencia Estratégica de Negocios	Universidad Sergio Arboleda (Bogotá)	Graduado	Especialización
Gerencia Estratégica de Mercadeo	Universidad Autónoma Latinoamericana	Graduado	Especialización
Maestría en Estudios Urbano regionales	Universidad Nacional	En curso	Maestría
Maestría en Administración	Universidad de Antioquia	En curso	Maestría

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

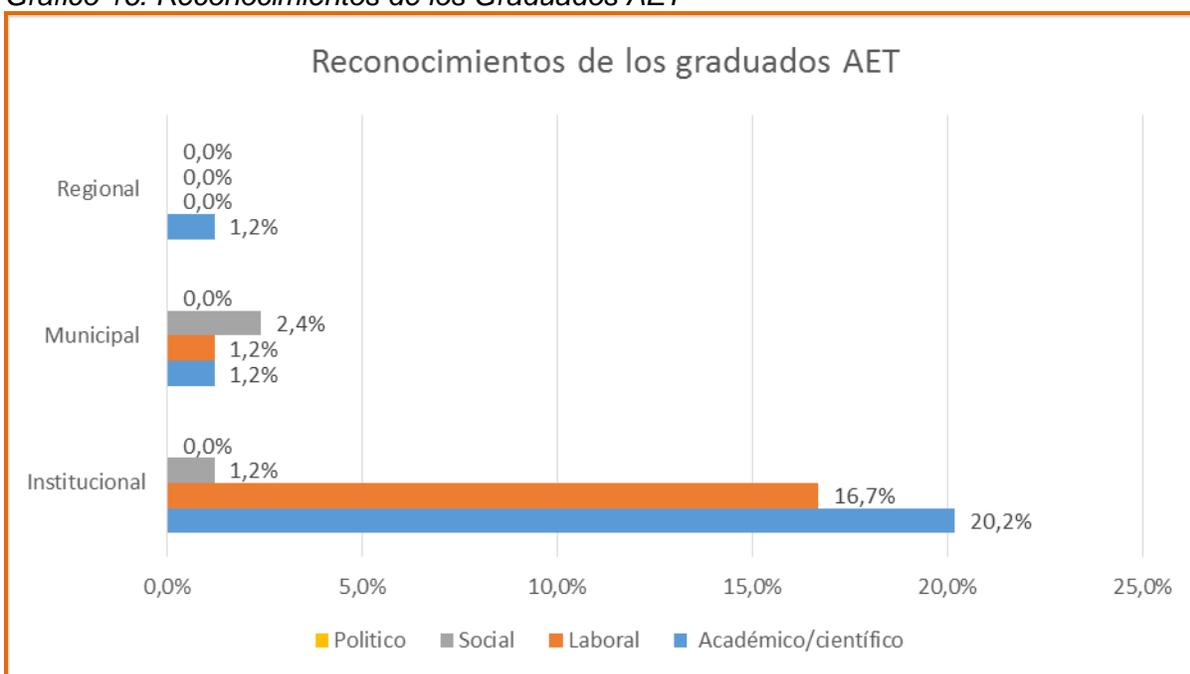
6.2.3 Reconocimientos y distinciones de los graduados

Un aspecto relevante de la caracterización académica de los graduados del programa lo constituye en panorama de reconocimientos derivados de su desempeño durante el tiempo de su formación cuando era estudiante del programa o después de haber logrado su título profesional. En la encuesta se indago por este tema en términos de categorías de reconocimientos: académico/científicos, laborales, sociales, políticos, empresariales, artístico/cultural, deportivos, entre



otros. El gráfico 16, muestra lo que indicaron los graduados, encontrando un generalizado porcentaje de campo sin respuesta; del ámbito institucional el 20.2% ha recibido reconocimientos académico/científicos, el 16.7% con reconocimientos laborales, deportivos el 3.6% y con bajos porcentajes reconocimientos empresariales, sociales y culturales. Del ámbito regional es importante el 2.4% que recibieron reconocimientos de carácter social.

Gráfico 16. Reconocimientos de los Graduados AET



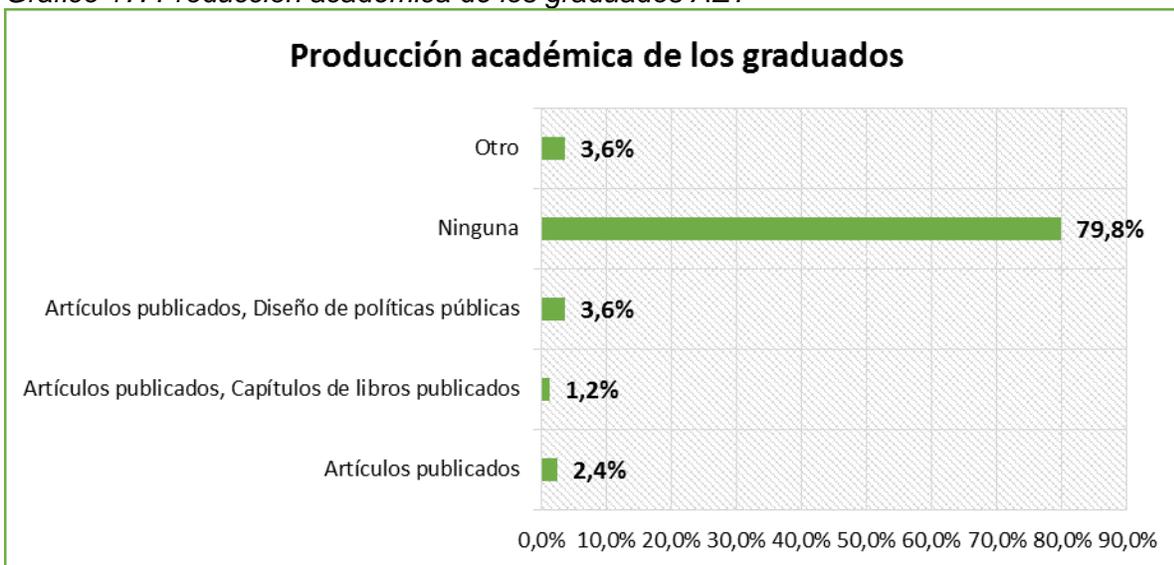
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.2.4 Producción Académica de los graduados

La encuesta indaga acerca de la producción académica de los graduados del programa, al respecto, el 79.8% expresó no contar con ninguna, el 3.6% con producción relativa a artículos publicados y diseño de políticas públicas, el 2.4% con artículos publicados, sin mayor detalle sobre de tipo de publicación. Ver gráfico 17.



Gráfico 17. Producción académica de los graduados AET



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.3 Trayectorias profesionales y desempeño laboral de los graduados.

Para una mejor comprensión del componente laboral de los graduados del programa Administración de Empresas Turísticas, es pertinente partir de las categorías ocupacionales para la distribución de la población que se utilizaron para el análisis de los resultados, con base en dos fuentes bibliográficas: DANE. Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá. 2009; y Lora, Eduardo. Técnicas de medición económica. Metodología y aplicaciones en Colombia. Bogotá. 2008.



Tabla 15. Categorías ocupacionales DANE

Población en edad de trabajar (PET) Constituida por todas las personas de 12 años en adelante para las zonas urbanas y de 10 años en adelante en las zonas rurales.	Población económicamente activa (PEA) Comprende a las personas en edad de trabajar que están ocupadas o buscando empleo.	Ocupados (O) Personas que tienen alguna actividad remunerada con dedicación de por lo menos una hora semanal, trabajadores familiares sin remuneración y quienes tienen un negocio o empresa.	Plenamente ocupados Personas que tienen trabajo y declaran no estar en capacidad o no tener el deseo de trabajar más.	
			Ocupados temporales Personas que ejercen un trabajo de forma esporádica o no continua, trabajando por ciertas épocas o períodos o cuando tienen un contrato de trabajo hasta por (1) un año.	
			Subempleados Personas que quieren y pueden trabajar más tiempo o desean trabajar mejor o más adecuadamente.	Subempleados por insuficiencia de horas Aquellas personas que han trabajado menos de las 48 horas semanales legalmente establecidas y desean trabajar más tiempo en sus empleos actuales.
		Subempleados por competencias Personas que desean o buscan cambiar su situación de empleo para utilizar mejor sus competencias profesionales.		
		Desocupados (D) Son las personas que se encuentran sin empleo o en busca de empleo.	Subempleados por ingresos Personas que desean o buscan cambiar su situación de empleo para mejorar sus ingresos.	
Cesantes Las personas que habiendo trabajado antes por lo menos dos semanas consecutivas se encuentran desocupadas.				
Población económicamente inactiva (PEI) Personas en edad de trabajar que no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener una actividad remunerada; por ejemplo, los que actualmente se encuentran estudiando.		Aspirantes Las personas que están buscando trabajo por primera vez.		

Fuente:

https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciuo/CIUO_ocupaciones_2009.pdf

Los graduados del programa de Administración de Empresas Turísticas hacen parte de la población en edad para trabajar (PET; todos tienen más de 12 años), la cual se subdivide en dos grupos, la población económicamente activa (PEA) a la que corresponden las personas que actualmente están trabajando, creando su propia empresa o buscando empleo, y la población económicamente inactiva (PEI) de la cual hacen parte las personas que no desean trabajar o vincularse al medio laboral, no están buscando empleo, no pueden o no lo necesitan, en esta subdivisión se encuentran las personas que dedican todo su tiempo al estudio.

De otro lado, el Ministerio de Trabajo a través de la Red de Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo – ORMET- (Ministerio del Trabajo, 2013), definió, entre muchas ocupaciones, perfiles para el sector turismo identificando escenarios deseables a nivel de formación de los ocupados los siguientes aspectos:



- **Manejo del inglés para todas las ocupaciones** a excepción de las de aseo, lavandería y mantenimiento
- **Para el nivel administrativo** se desea principalmente educación universitaria, **para el personal comercial** educación tecnológica y **para el área operativa** educación técnica, a excepción de los cargos operativos como aseo, lavandería y mantenimiento para los cuales se exige educación secundaria
- **Formación del personal** vinculado a la cocina, mesa, arreglo de habitaciones y atención de huéspedes en recepción

A nivel de cargos, lo deseable fuera como se esboza:

- **Nivel administrativo:** administradores hoteleros y turísticos
- **Nivel comercial:** asesores comerciales
- **Nivel operativo:** guías turísticos, camareras, botones, chefs y ayudantes de cocina, conductores y meseros

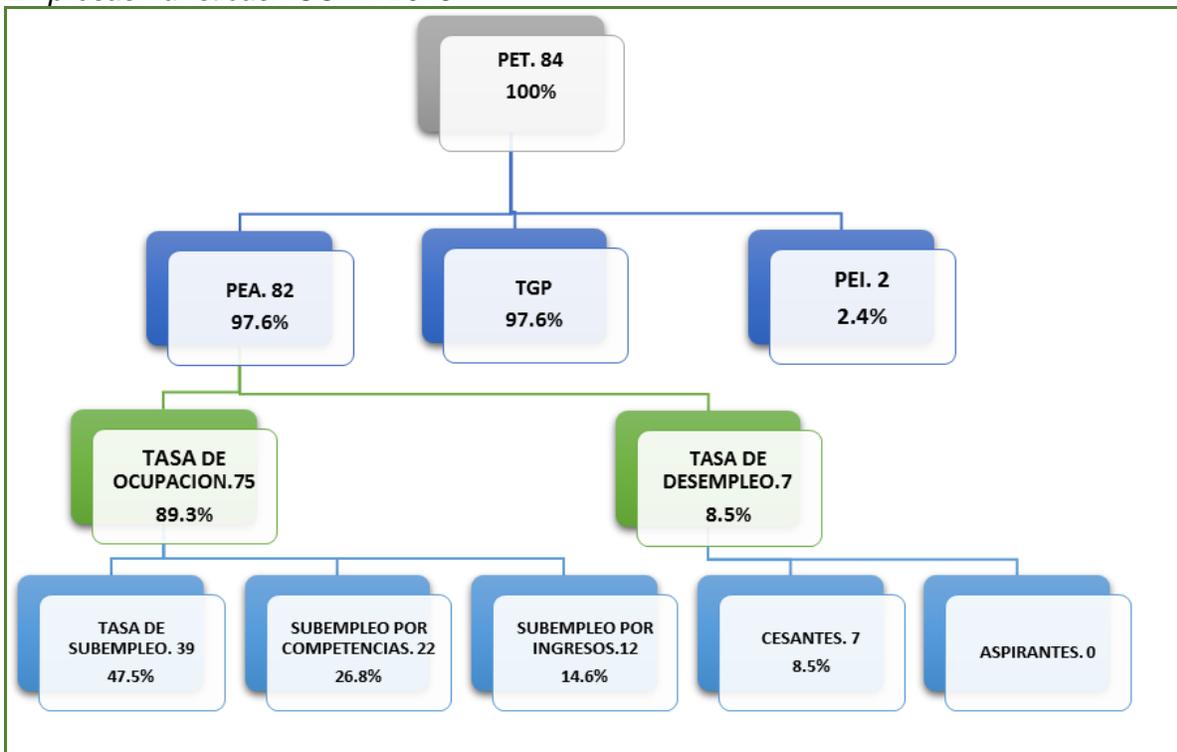
6.3.1 Situación laboral actual de los graduados de AET

Se encuentra que el 97.6% de los graduados hacen parte de la PEA, de la cual el 8.5% se encuentra actualmente buscando empleo, estudiando están el 1.2%, dedicados a oficios del hogar el 1.2%, el 3.5% dedicados a otra actividad y trabajando el 85.7% de ellos.

La situación laboral general de los graduados del programa AET se sintetiza en una Tasa de Desempleo de 8.5%, una Tasa de Ocupación de 89.3% para una Tasa General de Participación de 97.6% y solo un 2.4% de Población Económicamente Inactiva. Ver Gráfico 18



Gráfico 18. Indicadores del mercado laboral de los graduados en Administración de Empresas Turísticas. IUCMA 2015



Fuente: Elaboración propia. Encuesta AET-2015

Tabla 16. Variables laborales del estudio de Inserción y trayectoria laboral AET-2015

Estado	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total general	% Distribución
Buscando trabajo	6	1		7	8.3%
Estudiando			1	1	1.2%
Oficios del Hogar			1	1	1.2%
Otra Actividad	1	2		3	3.5%
Trabajando		72		72	85.8%
Total general	7	75	2	84	100.0%
% Distribución	8.5%	89.3%	2.4%	100.0%	

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015 Nota: Cálculos según definiciones y metodología DANE

Para encuadrar la situación de los indicadores laborales del programa AET, en la tabla siguiente se hace un comparativo con los indicadores de empleo a nivel regional y nacional. La tasa de desempleo de los graduados del programa (8.5%) es



menor a las reportadas por el DANE para el mes de agosto para la nación (9.1%), Antioquia (9.4%) y Medellín (9.9%).

Tabla 17. Comparativo Principales Indicadores laborales, Programa, Colombia, Antioquia, Medellín

Situación General de Empleo				
Cifras 2015				
Variable	Programa	Nacional	Antioquia	Medellín
Tasa desempleo	8,5%	9,1%	9.4%	9.9%
Tasa de ocupación	87.8%	58,9%	57.5%	59.4%
TGP	97,6%	64,7%	63.5%	66.2%
Tasa de Subempleo	47.5%	40.6%*	34.3%*	nd
PEI	2,4%	13.011**	14.4%	nd

Notas: * suma subempleo subjetivo y objetivo

** millones de personas

6.4 Graduados Ocupados

6.4.1 Actividades económicas de las empresas donde trabajan los graduados

Las actividades económicas principales de las empresas donde laboran los egresados del programa AET que se presentan en la tabla 18, fueron codificadas según la CIU.

Inicialmente se comprende que las actividades características del turismo, según Cuenta Satélite de Turismo -CST- (DANE, 2014, pág. 35), plasmadas en la CIU, se definen como actividades productivas con las que se obtienen uno o mas productos característicos del turismo como resultado típico del proceso de producción que identifica la actividad. Los conceptos, las definiciones y las clasificaciones utilizadas y el marco metodológico recomendado se describen en *CST: recomendaciones sobre el marco conceptual*.



En ese sentido, el 41.7% del total de graduados que trabajan lo hacen en actividades relacionadas con el turismo, mientras el 58.3% restante se ubica en laborales relacionadas con el área de la administración, economía, contaduría y afines, que brindó el programa y la Institución durante su proceso formativo.

En la actividad de servicio de alojamiento y alimentación por días, esta concentrado el 13.9% de los graduados, le siguen los vinculados con agencias de viajes en general (6.9%) y agencias de viajes mayoristas (4.2%). Dedicados a actividades sobre la normalización y regulación de la industria, comercio y turismo, esta el 4.2%.

Tabla 18. Actividades económicas principales de la empresa donde labora los graduados AET, relacionadas con el Turismo

Actividades económicas del turismo	No.	%	CIU
Administración de viajes a nivel corporativo	1	1,4%	5511
Agencia matrimonial para caballeros extranjeros	1	1,4%	7990
Agencia de viajes	5	6,9%	7911
Agencia de viajes mayorista	3	4,2%	7911
Preparación de comidas y atención a la mesa	2	2,8%	5611
Mayorista de turismo	2	2,8%	7912
Prestadora de servicios turísticos	1	1,4%	7911
Servicios de planes turísticos	1	1,4%	7912
Servicio de alojamiento y alimentación por días	10	13,9%	5511
Servicio de planes vacacionales todo incluido hotel restaurante, aerolínea	1	1,4%	7912
Regulación de normas de industria, comercio y turismo	3	4,2%	8414
Total Graduados en actividades afines al campo del turismo	30	41,7%	

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Pero también se destacan la vinculación de los titulados a actividades de la educación superior (9.7%) y los que son absorbidos por la administración pública municipal (5.6%) y departamental (2.8%). Las demás vinculaciones en relación a las actividades económicas de las empresas donde laboran los graduados muestran una diversidad importante.



Tabla 19. Actividades económicas principales de la empresa donde laboran los graduados AET, relacionadas con el área principal de formación integral del programa.

Actividades económicas	No.	%	CIU
Actividades recreación y eventos deportivos y culturales	1	1,4%	9321
Actividades de centros de llamada (Call Center)	1	1,4%	8220
Administración de empresas (contabilidad, matemática financiera, mercadeo)	1	1,4%	7020
Administración de propiedad horizontal	1	1,4%	8211
Administración pública municipal	4	5,6%	8412
Administración pública departamental	2	2,8%	8412
Aspirante alcaldía	1	1,4%	
Compra y venta de calzado de mujer niño de cuero y tenis	1	1,4%	4772
Compra y venta de electrodomésticos, ropa y muebles	1	1,4%	4754
Concesionario de vehículos (venta de vehículos nuevos)	1	1,4%	4511
Confección de ropa de dama (blusas)	1	1,4%	1410
Cría engorde y comercialización de cerdos	1	1,4%	0144
Desarrollo de software	1	1,4%	6201
Educación superior	7	9,7%	8543
Estudios y actividades de mercadeo	1	1,4%	7320
Entidad recaudadora de impuesto de derechos de autor	1	1,4%	8414
Gimnasio (asesoría deportiva)	1	1,4%	9319
Importación y exportación de caballos	1	1,4%	0162
Organización de eventos académicos	1	1,4%	8230
Publicidad de medios masivos	1	1,4%	7310
Realizar proyectos de investigación de mercados para colegios y universidades	1	1,4%	8560
Realizar proyectos de la alcaldía y de la gobernación	1	1,4%	
Servicios en seguridad de riesgos empresariales y asesoramiento jurídico (multas, embargos,	1	1,4%	
Seguridad y administración pública	1	1,4%	8423
Servicio de giros y envíos a nivel nacional	1	1,4%	6499
Servicio de transporte y logística (a nivel municipal)	1	1,4%	5229
Servicio de manejo de manejo de tarjeta de crédito	1	1,4%	6422
Servicio de salud con hospitalización	1	1,4%	8610
Servicio de laboratorio clínico (tomar y analizar muestras)	1	1,4%	8691
Servicio de eventos deportivos	1	1,4%	9311
Servicio de clases de inglés	1	1,4%	
Venta de bisutería y maquillaje por catalogo	1	1,4%	4773
	42	58.3%	

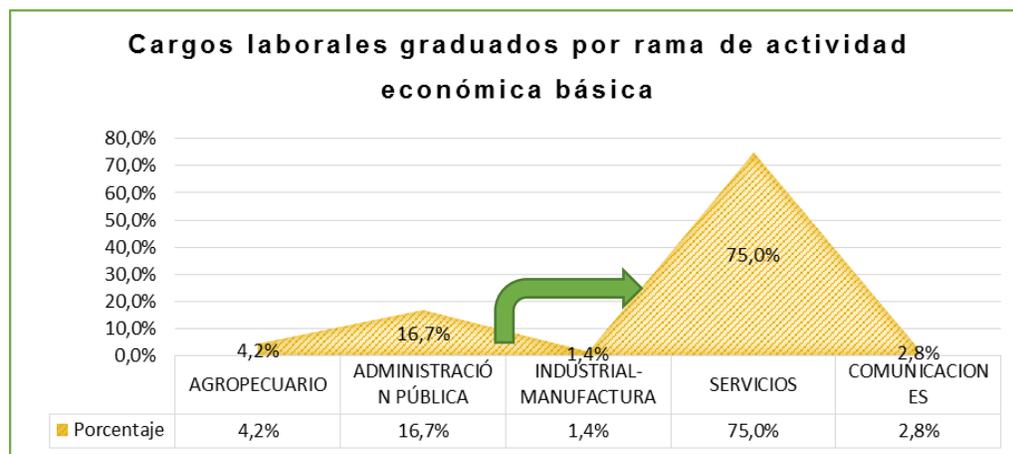
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



6.4.2 Sectores económicos de las empresas donde laboran los graduados

Se encontró que el 75.0 % de los profesionales trabaja en el sector de servicios, el 16.7% en la administración pública, el 4.2% lo hace en actividades del sector agropecuario, un 2.8% está vinculado a actividades relacionadas con el sector de las Comunicaciones, y un 1.4% trabaja en el sector industrial-manufacturero. Ver gráfico 19 y tabla adjunta

Gráfico 19. Distribución de la ocupación de los graduados de AET por ramas de actividad económica.



Sector	No.	% Distribución
Agropecuario	3	4,2%
Administración pública	12	16,7%
Industrial-manufacturera	1	1,4%
Servicios	54	75,0%
Comunicaciones	2	2,8%
	72	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015.

Aunque en el gráfico anterior se pretendió reflejar la situación de los graduados que tienen trabajo con empresas del sector público; en el análisis detallado de las empresas en general según ocupación y categoría del cargo, se encontró que en las entidades públicas la mayoría de los graduados desempeñan funciones



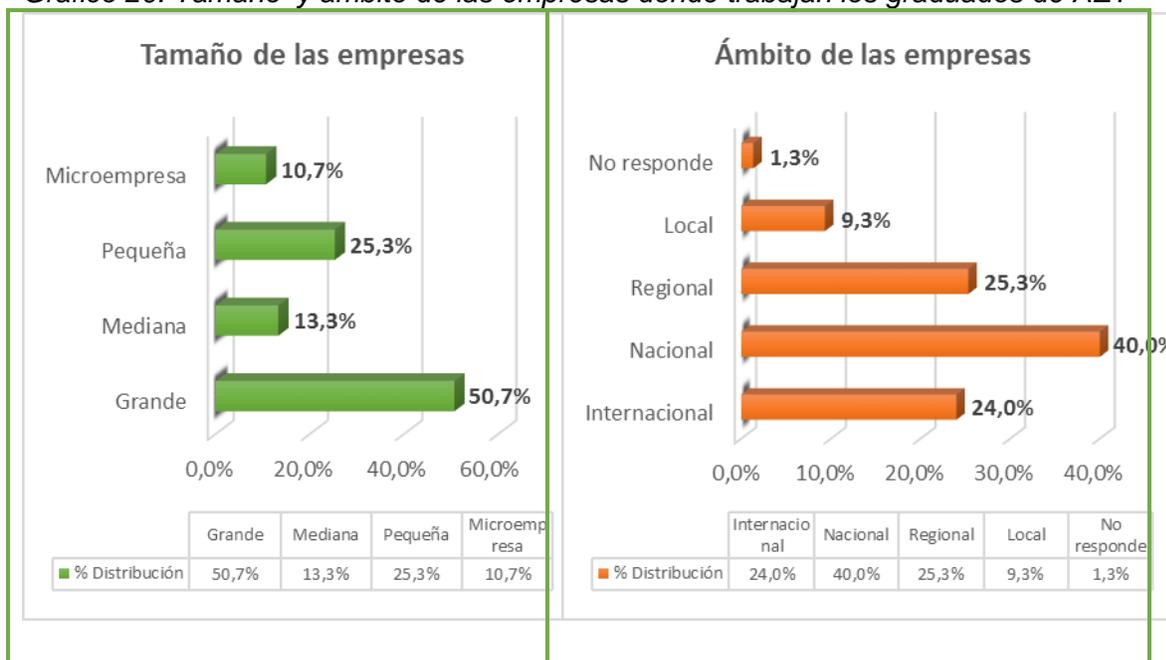
relacionadas con el turismo, como se corrobora en las tablas que caracterizan las empresas donde laboran los graduados. Ver tablas 20, 21, 22 y 23.

6.4.3 Tamaño y ámbito de las organizaciones donde laboran los graduados

En relación a las características de las organizaciones empleadoras de los graduados ocupados del programa EAT en cuanto a su tamaño y ámbito de operación; los resultados indican que: el 50.7% de ellos labora en empresas de tamaño grande, es decir con mas de 200 empleados; el 25.3% lo hacen en empresas pequeñas que ocupan entre 11 a 50 personas, el 13.5% laboran en empresas medianas que ocupan de 51 a 200 empleados y el 10.7% trabajan en microempresas que ocupan entre una y 10 personas. Sobre el ámbito de operación de las empresas el 40.0% corresponden al nacional, el 25.3% se indicó que son regionales, el 24.0% son del contexto internacional y el 9.3% referidas como del contexto local. Ver gráfico 20.



Gráfico 20. Tamaño y ámbito de las empresas donde trabajan los graduados de AET



Tamaño Empresa	Total	% Distribución	Ámbito empresa	Total	% Distribución
Grande	38	50,7%	Internacional	18	24,0%
Mediana	10	13,3%	Nacional	30	40,0%
Pequeña	19	25,3%	Regional	19	25,3%
Microempresa	8	10,7%	Local	7	9,3%
No responde		0,0%	No responde	1	1,3%
Total	75	100,0%	Total	75	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

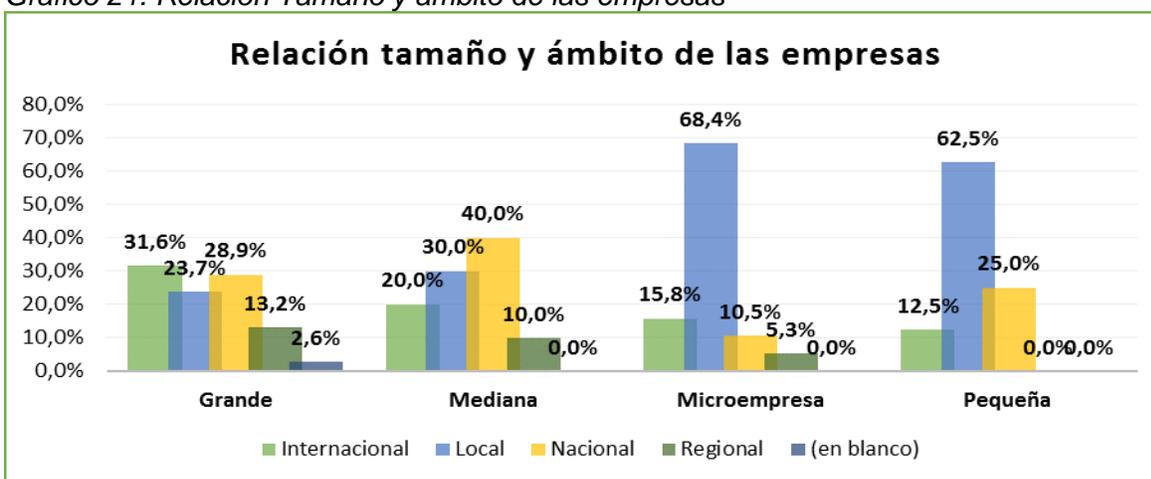
Al considerar la relación cruzada entre los aspectos de tamaño y ámbito de operación de las empresas donde trabajan los titulados del programa, se encontró que de quienes laboran en las empresas **grandes** (50.7%), el 31.6 % lo hacen en las del ámbito internacional, el 28.9% en las nacionales, el 23.7% en las locales y el 3.2% en las regionales.

Asimismo, acerca de los graduados que trabajan en las empresas **medianas** (13.3%), el 40.0% son empresas nacionales, el 30.0% son locales, el 20.0% son empresas internacionales y el 10.0% están en empresas medianas del ámbito local.



En relación a los graduados que están trabajando en empresas **pequeñas** (25.3%), un 62.5% de ellas son del contexto local, el 12.5% son del ámbito internacional, el 25.0% corresponden a empresas del ámbito nacional. Los análisis también indican que los graduados que trabajan en las **microempresas** (10.7%), el 68.4% de ellas son locales, el 15.8% son empresas micro del ámbito internacional, el 10.5% son nacionales y un 5.3% son regionales.

Gráfico 21. Relación Tamaño y ámbito de las empresas



Ámbito de operación	Grande	Mediana	Microempresa	Pequeña	Total
Internacional	31,6%	20,0%	15,8%	12,5%	24,0%
Local	23,7%	30,0%	68,4%	62,5%	40,0%
Nacional	28,9%	40,0%	10,5%	25,0%	25,3%
Regional	13,2%	10,0%	5,3%	0,0%	9,3%
(en blanco)	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
Total general	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

En cuanto a las empresas donde trabajan los graduados, las tablas 20, 21, 22 y 23 muestran detalladamente cual es la identificación de ellas en relación a su tamaño y ámbito, así como la ocupación del graduado y la categoría de su cargo. Del panorama descrito se infiere una alta relación de los cargos ocupados por los graduados con el área de actividad económica en tanto su afinidad con su formación en el campo de la administración, el turismo, los servicios de restaurantes, la logística, y el comercio. Pero resalta la ocupación de 7 graduados



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

dedicados a la educación superior en diferentes Instituciones del ámbito local y regional, entre ellas la Institución de su formación, el Colegio Mayor de Antioquia.

La clasificación dada al tamaño de las empresas se estableció bajo los siguientes criterios: empresas grandes, aquellas con más de 200 personas, medianas, las que comprenden entre 51 y 200 personas; las pequeñas, son las que tienen entre 10 y 50 empleados y las Microempresas, las que ocupan entre 1 y 10 empleados.

Tabla 20. Identificación empresas Grandes, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado

Nombre empresa	Área de actividad económica	Carácter de la empresa	Ocupación, cargo, u oficio desempeñado principalmente	Categoría del cargo desempeñado
EMPRESAS GRANDES- ÁMBITO INTERNACIONAL				
CARLSON WAGONLIT	Administración-Turismo	Privada	Asistente administrativo (contabilidad, facturación)	Asistente
HOTEL GHL	Administración-Turismo	Privada	Jefe de eventos(programación, organización de eventos	Coordinador
HOTEL AFINITY	Administración-Turismo	Privada	Recepcionista (contestar llamadas)	Auxiliar
HOTEL FOUR POINT SHERATON	Administración-Turismo	Privada	Coordinadora de eventos (cotizaciones, retroalimentación)	Coordinador
HOTEL ESTELAR	Administración-Turismo	Privada	Coordinador de cartera (gestión de cobranzas, delegar funciones)	Coordinador
YANBAL		Privada	Auxiliar administrativo (programar eventos)	Auxiliar
AVIANCA	Administración-Turismo	Privada	Auxiliar de vuelo (seguridad, servicio)	Auxiliar
SERVIINCLUIDOS LTDA	Administración-Turismo	Privada	Asistente grupos(realizar cotizaciones, seguimiento, alojamiento, traslado)	Asistente
SERVINCLUIDOS LTDA	Administración-Turismo	Privada	Asesora en counter de ventas (vender los planes por teléfono y presencial)	Asistente
SERVIINCLUIDOS LTDA	Administración-Turismo	Privada	Asesora en counter de ventas (vender los planes por teléfono y presencial)	Consultor/Asesor
SOUT NET TURISMO	Administración-Turismo	Privada	Ejecutiva de ventas (hacer promociones en varias empresas)	Auxiliar
ON VACATION	Administración-Turismo	Privada	Ejecutiva comercial(mercadeo, reservas, montaje de eventos)	Auxiliar
EMPRESAS GRANDES- ÁMBITO NACIONAL				
ESTIVOL		Privada	Vendedora de regalos corporativos por teléfono y visitando clientes	Otro nivel
INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR	Educación superior	Pública	Docente investigadora	Docente

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

Nombre empresa	Área de actividad económica	Carácter de la empresa	Ocupación, cargo, u oficio desempeñado principalmente	Categoría del cargo desempeñado
DE ANTIOQUIA				
PARQUE CONFENALCO GUAYABAL	Administración-Turismo	Pública	Promotora de ventas (ejecutar eventos, cotizaciones, reservas)	Asistente
MINISTERIO DE INDUSTRIA Y TURISMO	Administración-Turismo	Pública	Coordinadora (manejar personal de camarería)	Coordinador
POLICIA NACIONAL	Seguridad Pública	Pública	Analista de contratos (revisar, hacer contratos laborales de policías)	Consultor/Asesor
SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO		Pública	Atención de público (radicar demandas denuncias)	Auxiliar
AVIATUR	Administración-Turismo	Privada	Asesora de viajes (vender planes cotizarlos)	Consultor/Asesor
VICEMINISTERIO DE TURISMO	Administración-Turismo	Pública	Coordinador de la unidad sectorial de normalización de agencias de viaje	Coordinador
PUNTO MERCA MERCHANTING	Comercio	Privada	Analista de información (consolidar, revisar informes y pasarlos a gerencia)	Otro nivel
VIAJES VERACRUZ	Administración-Turismo	Privada	Asesora comercial (dar a conocer el servicio vender tele mercadeo)	Consultor/Asesor
COMPANÍA DE FINANCIAMIENTO SUYA S.A	Financiera	Privada	Auxiliar de calidad de crédito (revisar los créditos, recibir y solucionar inconvenientes)	Auxiliar
EMPRESAS GRANDES- ÁMBITO REGIONAL				
POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID	Educación superior	Pública	Docente coordinador de programa	Coordinador
ALMACENES HOGAR Y MODA	Comercio	Privada	Administración de empresas (contabilidad, matemática financiera, mercadeo)	Asistente
GOBERNACION DE ANTIOQUIA	Administración-Turismo	Pública	Planificación de turismo a nivel departamental	Otro nivel
POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID	Educación superior	Pública	Docente	Docente
GOBERNACION DE ANTIOQUIA	Administración-Turismo	Pública	Auxiliar administrativa (atención al público en el área de turismo)	Auxiliar
EMPRESAS GRANDES- ÁMBITO LOCAL				
INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	Educación superior	Pública	Profesional de apoyo en centro de graduados atención a egresados	Asistente
INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	Educación superior	Pública	Asesor de contenidos	Consultor/Asesor
INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	Educación superior	Pública	Docente	Docente

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

Nombre empresa	Área de actividad económica	Carácter de la empresa	Ocupación, cargo, u oficio desempeñado principalmente	Categoría del cargo desempeñado
ALCALDIA DE MEDELLIN	Administración-Turismo	Pública	Informador turístico (brindar información de la ciudad)	Asistente
METROPARQUES	Administración-Turismo	Pública	Auxiliar administrativa en logística (apoyar en informes y contratos, convenios)	Auxiliar
INSTITUTO TECNOLOGICO METROPOLITANO	Educación superior	Pública	Asistente administrativa (logística)	Asistente
ALCALDIA DE MEDELLIN	Administración-Turismo	Pública	Informador turístico (brindar información de la ciudad)	Asistente
ALCALDIA DE MEDELLIN	Administración-Turismo	Pública	Informador turístico (brindar información de la ciudad)	Auxiliar
CLINICA CES	Salud	Privada	Secretaria (contestar llamadas, asignar cita)	Auxiliar

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Tabla 21. Identificación empresas Medianas, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado

Nombre empresa	Área de actividad económica	Carácter de la empresa	Ocupación, cargo, u oficio desempeñado principalmente	Categoría del cargo desempeñado
EMPRESAS MEDIANAS- ÁMBITO INTERNACIONAL				
ESTILO EJECUTIVO SUITE	Administración-Turismo	Privada	Recepcionista (recibir llamadas)	Auxiliar
CINASCAR DE COLOMBIA	Comercio	Privada	Coordinadora comercial (coordinar dos sucursales, labor operativa de asesores para ventas y estrategias de mercado)	Coordinador
EMPRESAS MEDIANAS- ÁMBITO NACIONAL				
ORGANIZACION SAYCO Y ACINPRO			Asistente administrativo	Asistente
KONFIRMA SAS	Servicios seguridad jurídica	Privada	Analista financiera (revisar información, procesos contractuales, proveedores)	Otro nivel
CALZA TODO	Comercio	Privada	Asesora de ventas (organizar vender zapatos)	Otro nivel
GIROS YA	Servicios financieros		asesora comercial (dar a conocer el servicio vender tele mercadeo)	Consultor/Asesor
EMPRESAS MEDIANAS- ÁMBITO REGIONAL				
CREAME INCUBADORA DE EMPRESAS	Administración-Turismo	Privada	Asistente Centros Antioquia (Apoyo Administrativo Planeación de Eventos, Recibir Documentación de Proyectos)	Asistente
EMPRESAS MEDIANAS- ÁMBITO LOCAL				
ALCALDIA DE ARBOLETES	Administración-Turismo	Pública	Coordinadora de turismo (planificar, gestionar, capacitar eventos)	Coordinador
HOTEL PLAZA ROSA	Administración-Turismo	Privada	Coordinadora comercial(visitar empresas, fidelización de los clientes)	Coordinador
HOTEL NOVELTY	Administración-	Privada	Recepcionista (recibir llamadas)	Auxiliar

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

SUIT Turismo

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 201

Tabla 22. Identificación empresas Pequeñas, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado

Nombre empresa	Área de actividad económica	Carácter de la empresa	Ocupación, cargo, u oficio desempeñado principalmente	Categoría del cargo desempeñado
EMPRESAS PEQUEÑAS- ÁMBITO INTERNACIONAL				
FOREIGN AFFAIR	Administración-Turismo	Privada	Auxiliar Administrativa (Contestar Llamadas, Procesos Contables)	Auxiliar
EMPRESAS PEQUEÑAS- ÁMBITO NACIONAL				
GR LOGISTICA	Logística	Privada	Profesional administrativo (apoyo , programación, remisión despachos	Asistente
UGA TURISMO	Administración-Turismo	Privada	Ejecutiva de ventas (hacer promociones en varias empresas)	Auxiliar
EMPRESAS PEQUEÑAS- ÁMBITO REGIONAL				
No se registró en la encuesta				
EMPRESAS PEQUEÑAS- ÁMBITO LOCAL				
HOTEL QUIMBAYA	Administración-Turismo	Privada	Ejecutiva comercial (mercadeo, reservas, montaje de eventos)	Otro nivel
NAON SOFT	Administración-Turismo	Privada	Coordinador de proyectos (soporte básico, atención al cliente)	Coordinador
COLIFLOR	Agricultura	Privada	Vendedora de hortalizas (ambulante)	Otro nivel
HOTEL TERRABELA	Administración-Turismo	Privada	Recepcionista (recibir llamadas)	Auxiliar
RESTAURANTE FELLINI	Administración-Turismo-Restaurantes	Privada	Administradora (supervisar el personal)	Asistente

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Tabla 23. Identificación Microempresas, según ámbito, área de actividad económica y cargo ocupado por el graduado

Nombre empresa	Área de actividad económica	Carácter de la empresa	Ocupación, cargo, u oficio desempeñado principalmente	Categoría del cargo desempeñado
MICROEMPRESAS - ÁMBITO INTERNACIONAL				
TRAVEL Y DESIGNERS	Administración-Turismo	Privada	Agente de Viajes (Reservas de Tiquetes, Hoteles	Auxiliar
CRISTINA GOMEZ		Cuenta propia/Independiente	Administradora (socia)	Director General/Gerente
INTERTURISMO	Administración-Turismo	Privada	Ejecutiva de operaciones (cotizaciones)	Auxiliar
MICROEMPRESAS - ÁMBITO NACIONAL				
LUGARES MAGICOS	Administración-Turismo	Privada	Director comercial (visitar clientes, hacer apertura de	Director de proyecto

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

Nombre empresa	Área de actividad económica	Carácter de la empresa	Ocupación, cargo, u oficio desempeñado principalmente	Categoría del cargo desempeñado
ENTORNO DIGITAL		Privada	Apoyo logístico (atender los asistentes, registro de escarapela, entregar certificados)	Auxiliar
MICROEMPRESAS - ÁMBITO REGIONAL				
SUINOS LAS BRISAS SAS		Cuenta propia/Independiente	Administradora (Dueña)	Director General/Gerente
MICROEMPRESAS - ÁMBITO LOCAL				
MERCAEDU	Marketing educativo	Privada	Asistente administrativa (contabilidad)	Asistente
DIANA TORRES		Privada	Administrar propiedad horizontal (ingresos, egresos, proveedores)	Asistente
MININA	Arquitectura	Privada	Facturar pago de nómina cartera proveedores	Auxiliar
BE SMART	Gimnasio	Privada	Asesora comercial (dar a conocer el servicio vender tele mercadeo)	Auxiliar
TURISMO EN MEDELLIN	Administración- Turismo- Restaurantes	Cuenta propia/Independiente	Gerente (dueña)	Director General/Gerente
VIAJES AL MAR	Administración- Turismo- Restaurantes	Privada	Consultora de viajes (realizar cotizaciones, hacer planes, llamadas)	Consultor/Asesor
CARMEN RAMIREZ		Privada	Profesora de ingles	Docente
HOTEL GROUP	Administración- Turismo- Restaurantes	Privada	Coordinador de reservas y operaciones	Coordinador
JORGE TAMAYO		Privada	Asistente contable (registro, gastos egresos)	Auxiliar
SANDRA SALINAS		Privada	Administración de empresas (contabilidad, matemática financiera, mercadeo)	Asistente
GLORIA CRISTINA PALACIO		Privada	Director comercial (visitar clientes, hacer apertura de clientes)	Asistente
RESTAURANTE DONDE CLAVO	Administración- Turismo- Restaurantes	Privada	Mesera	Auxiliar
DAGAZ OUTSURING	Comercio	Privada	Coordinadora comercial (visitar empresas, fidelización de los clientes)	Coordinador

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Según el carácter de la empresa donde laboran los graduados, el 26.3% son públicas y el 4.0% son empresas de cuenta propia/independiente y el 68% son empresas privadas.

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



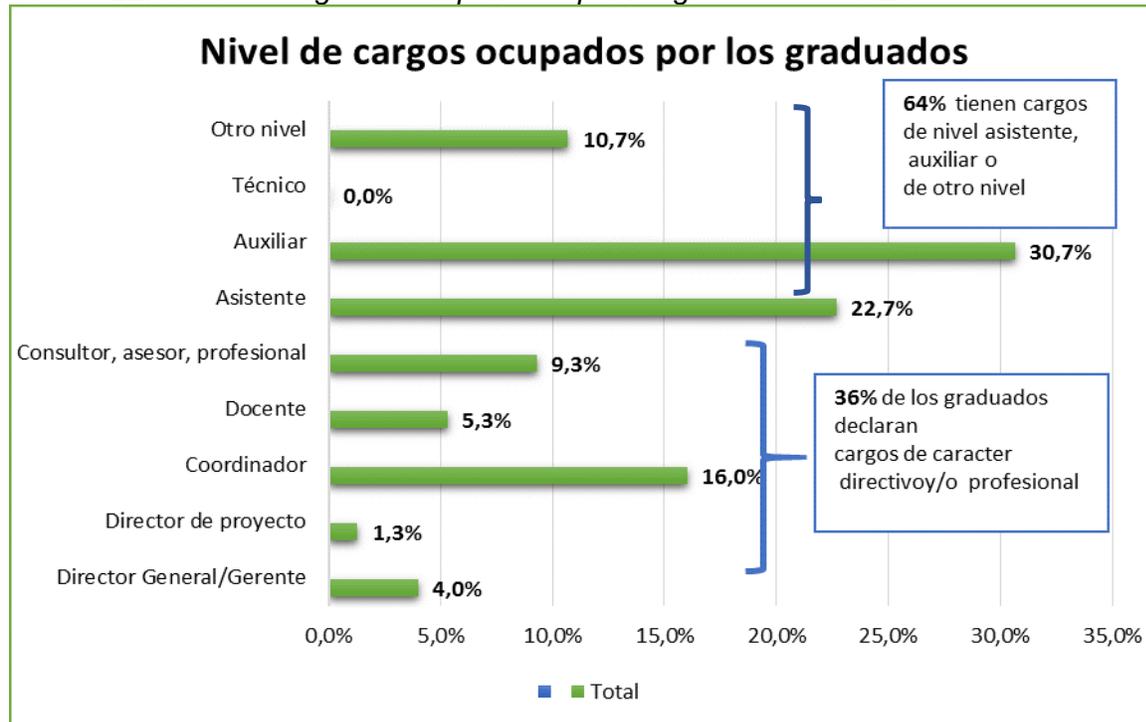
Alcaldía de Medellín



6.5 Cargos y funciones desempeñadas por los graduados ocupados

Los graduados ocupados del programa EAT desempeñan cargos y funciones acordes con la Clasificación Internacional Uniforme de Oficios –CIUO- adaptada para Colombia mediante la norma 88 AC de 2006. El gráfico 22 y tabla adjunta reflejan una situación general en dos perspectivas: por un lado un porcentaje de 64.0% de los graduados desempeña cargos de nivel asistencial, auxiliar o de otro nivel; el 36.0% declara que desempeña cargos de carácter directivo o profesional.

Gráfico 22. Nivel de cargos desempeñados por los graduados de AET



Tipo Cargo	Total	% Distribución
Director General/Gerente	4	4,0%
Director de proyecto	1	1,3%
Coordinador	12	16,0%
Docente	4	5,3%
Consultor, asesor, profesional	3	9,3%
Asistente	17	22,7%
Auxiliar	23	30,7%
Técnico	0	0,0%
Otro nivel	8	10,7%
Total	75	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



En sentido detallado, el 30.7% de los graduados se desempeña en cargos como auxiliar, el 22.7% es asistente, el 16.0% desarrolla funciones relacionadas con la coordinación, 9.3% es consultor o asesor profesional; 4.0% indica que desempeña funciones como director general/gerente, 5.3% se desempeñan como docentes, un 1.3% es director de proyecto y un 10.7% indica que desarrollan funciones de otro nivel.

Quienes indicaron que ejercían cargos de otro nivel, desarrollan funciones como ejecutivo de cuenta (2), ventas (1), profesional (2) y analista (1), los restantes del total para este nivel, no dieron detalle del cargo desempeñado. Ninguno de los encuestados admitió trabajar en un cargo como técnico, aspecto éste que toma importancia cuando se les indaga por otros cargos con los que pueden estar compitiendo en relación a la función que desempeñan actualmente. (ver numeral 6.5.1.3)

6.5.1 Relaciones del cargo y aspectos de cualificación de los graduados

En este apartado se analizan aspectos que amplían la visión de la trayectoria laboral mostrada por los graduados del programa AET, en relación a variables como los estudios adicionales a su formación profesional, el tiempo transcurrido de su experiencia laboral y la relación percibida con su programa.

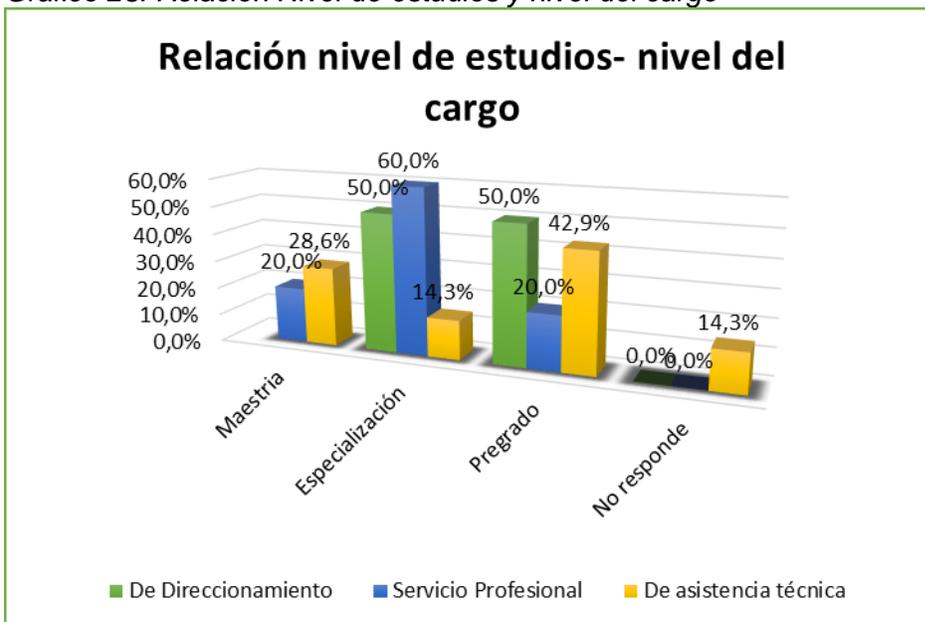
6.5.1.1 Relación nivel de estudios con el nivel del cargo

La situación expresada en el gráfico 23 y tabla adjunta, indica para los graduados del programa AET que ejercen cargos de Direccionamiento, el 50% tiene estudios de especialización y otro 50% tiene estudios de pregrado. A nivel de cargos de



Servicio Profesional el 20% estudió una maestría, el 60% es especialista, el 20% tiene solo estudios de pregrado; y en cuanto a los cargos de Operatividad/técnica, el 28.6% tiene estudios de maestría, 14.3% de especialización, 40.9% es profesional con título de un pregrado y otro 14.3% no dieron respuesta a esta pregunta.

Gráfico 23. Relación Nivel de estudios y nivel del cargo



Nivel estudios	De Dirección		Servicio Profesional		De operatividad/técnica	
	No.	%	No.	%	No.	%
Maestría			1	20,0%	2	28,6%
Especialización	1	50,0%	3	60,0%	1	14,3%
Pregrado	1	50,0%	1	20,0%	3	42,9%
No responde		0,0%		0,0%	1	14,3%
Total general	2	100,0%	5	100,0%	7	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

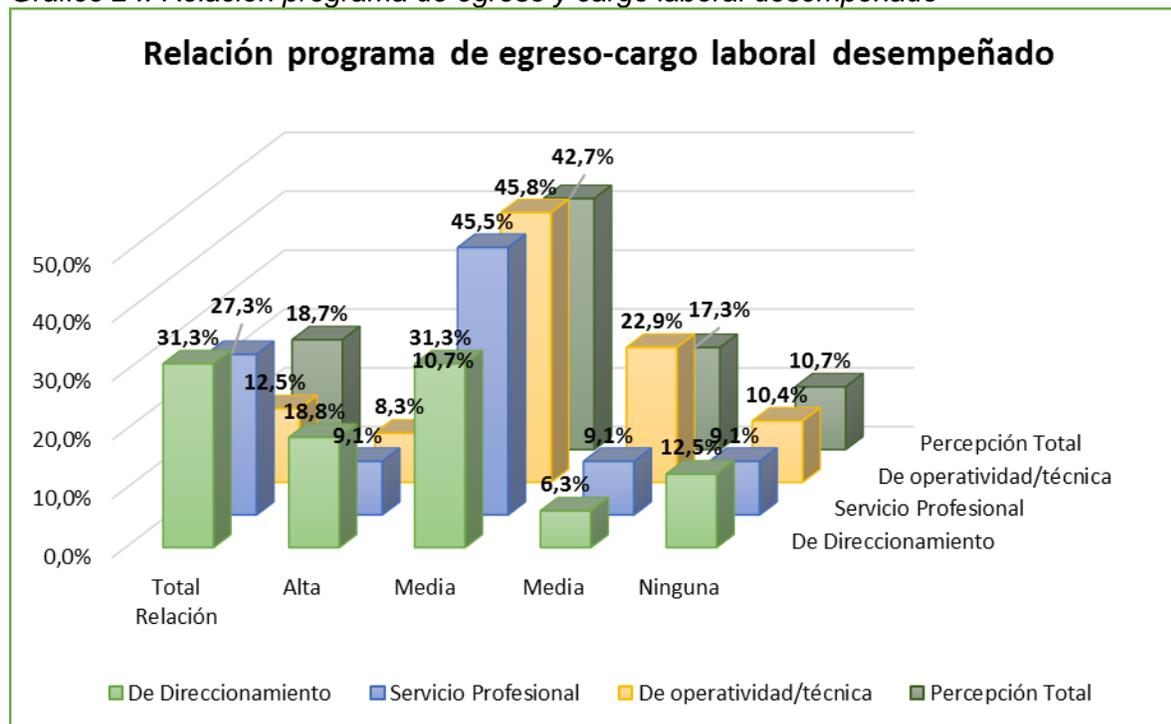
6.5.1.2 *Apreciación de la relación con pregrado AET y el cargo desempeñado por los graduados*

A los graduados se les indagó sobre la apreciación considerada entre el programa de Administración de Empresas Turísticas en que fueron formados por el Colegio



Mayor de Antioquia y el cargo que actualmente desempeñan en las empresas donde laboran.

Gráfico 24. Relación programa de egreso y cargo laboral desempeñado



	De Direccionamiento	Servicio Profesional	De operatividad/técnica	Total
Total Relación	5	3	6	14
Alta	3	1	4	8
Media	5	5	22	32
Baja	1	1	11	13
Ninguna	2	1	5	8
General	16	11	48	75
% Distribución	De Direccionamiento	Servicio Profesional	De operatividad/técnica	Percepción Total
Total Relación	31,3%	27,3%	12,5%	18,7%
Alta	18,8%	9,1%	8,3%	10,7%
Media	31,3%	45,5%	45,8%	42,7%
Baja	6,3%	9,1%	22,9%	17,3%
Ninguna	12,5%	9,1%	10,4%	10,7%
General	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Los resultados observados en el gráfico 24 y tabla adjunta muestran que, 18,7% de los graduados indica que hay **total relación** para todas las categorías de nivel



de cargo; es **alta** para el 10.7%, es **media** para un 42.7%, es **baja** para el 17.3%, y otro 10.7% considera que no hay **ninguna** relación.

La mayoría del 42.7% dada a percibir una relación media entre el programa de formación y el cargo desempeñado, es relevante en el estudio, cuando se asocia ésta a la pregunta sobre con quien sienten que compiten en el cargo desempeñado, y la respuesta a esto los lleva a responder significativamente que compiten con bachilleres, técnicos y tecnólogos.

Ahora, al discriminar las opiniones de los graduados según categoría del cargo, los del nivel de **operatividad/técnica** dan un mayor porcentaje de valoración de 45.8% a la relación **media** entre programa de egreso-cargo, 12.5 indican que hay una **Total Relación**, para el 8.3% es **alta**, para el 22.9 es **baja** y otro 10.4% revela que no existe **ninguna** relación.

Para los cargos de nivel de **servicio profesional**, la relación es media en un 45.5% (muy similar a la apreciación de los graduados del cargo de nivel operativo/técnico), pero un 27.3% considera que hay **relación Total**, con igual porcentaje de 9.1% los graduados de este nivel opinan que es **alta**, también **baja** o no hay **ninguna** relación.

Por su parte, los graduados que ocupan cargos de **direccionamiento**, opinaron un 31.3% que es **Total la relación** de su programa de egreso con su cargo, pero, con el mismo porcentaje de 31.3% otros consideran **media** esa relación, para el 18.8% es **alta**, para el 6.3% es **baja** y un 12.5% consideran que no tiene **ninguna** relación.

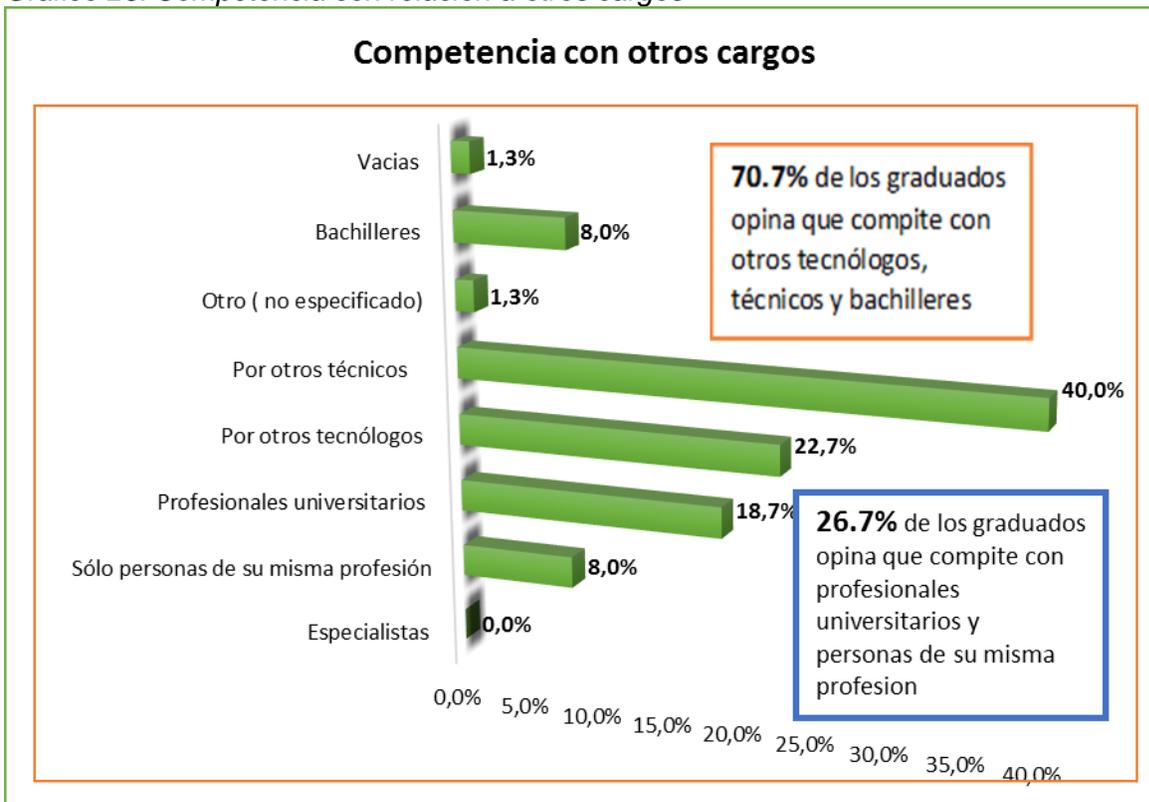
La diversidad de opiniones sobre la relación programa de egreso y el cargo desempeñado puede estar también asociada a otros aspectos como el tiempo laborado en la empresa y cargo.



6.5.1.3 Otros cargos con quienes compiten los graduados

Otro aspecto relativo al cargo ocupado por los graduados del programa resalta si éste pudiera ser desempeñado por otros cargos, al respecto el 40.0% consideró que lo pueden desempeñar otros técnicos, el 22.7% indicó que fueran tecnólogos, el 18.7% señaló que fueran profesionales universitarios, para el 8.0% es importante que sean personas de su misma profesion, otro 8.0% indicó que tal vez fueran bachilleres. En síntesis, el 70.7% de los graduados opina que compite con tecnólogos, técnicos y bachilleres, el 26.7% observa que compite con profesionales universitarios y personas de su misma profesion; no se sienten compitiendo con especialistas. Esta opinión configura un espacio de reflexión que debe tomarse en cuenta por parte de la Institución y directivas del programa. Ver gráfico 25.

Gráfico 25. Competencia con relación a otros cargos



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

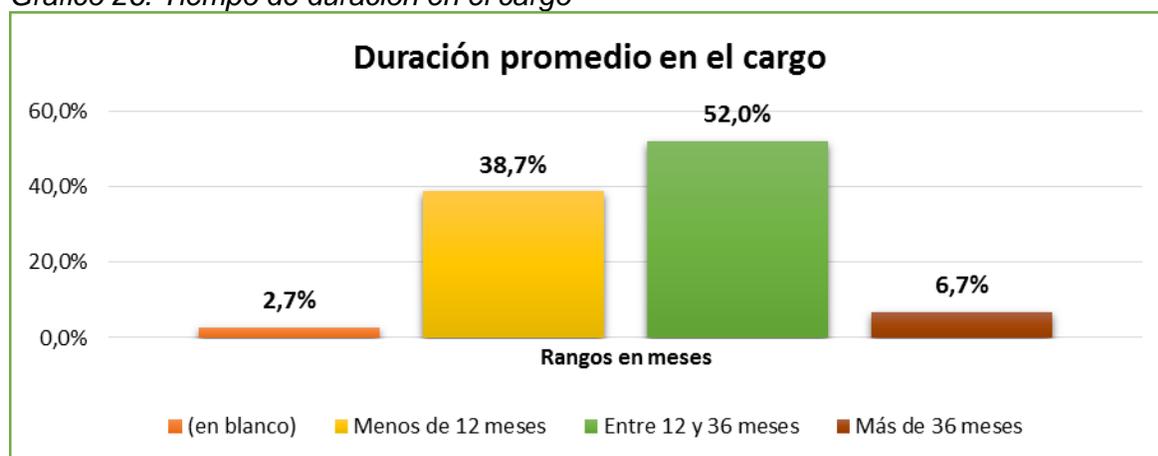


6.5.1.4 *Tiempo de duración en el cargo*

Los rangos de tiempo de duración establecidos para considerar la experiencia laboral de los graduados de AET en el cargo se muestran en el gráfico 26. El 52.0% tiene una duración entre 12 y 36 meses, el 38.7% ha durado trabajando en el cargo menos de 12 meses, y el 6.7% tiene un tiempo mayor a 36 meses (3 Años).

Puntualmente, la duración promedio en el cargo es de 18.4 meses, esto es aproximadamente 1 año y medio, no obstante se presenta una desviación estándar alta de 15.4, lo que indica que es difícil determinar con precisión un punto medio.

Gráfico 26. *Tiempo de duración en el cargo*



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

El análisis de los tiempos de duración trabajando de los graduados del programa EAT está en relación a la experiencia lograda en el cargo según su tipo. El mayor tiempo de duración lo ostentan quienes han cumplido cargos de auxiliar, esto es, el 23.5% de los graduados; le siguen con un 21.6% quienes se han desempeñado en el cargo de asistente; luego están los coordinadores con 16.4%.

Si se agrupan los cargos ocupados por los graduados en tres grandes categorías: de Asistencia técnica, de Servicio profesional y de Direccionamiento, en relación a los rangos de duración en el cargo, el 52.2% del **nivel de asistencia técnica** han



estado en su cargo entre 1 y 3 años; 43.5% de ellos han laborado menos de un año y un 4.3% han laborado mas de tres años en la empresa. Por su parte, los graduados que ocupan cargos del nivel profesional, un 45.5% han laborado entre 1 y 3 años, 36.4% lo han hecho por un tiempo inferior a un año y el 18.2% se han durado mas de 3 años. En cuanto a los graduados que ocupan cargos del nivel directivo, el 50.0% han durado entre 1 y 3 años, el 27.8% menos de un año y un 22.2% han laborado por mas de tres años.

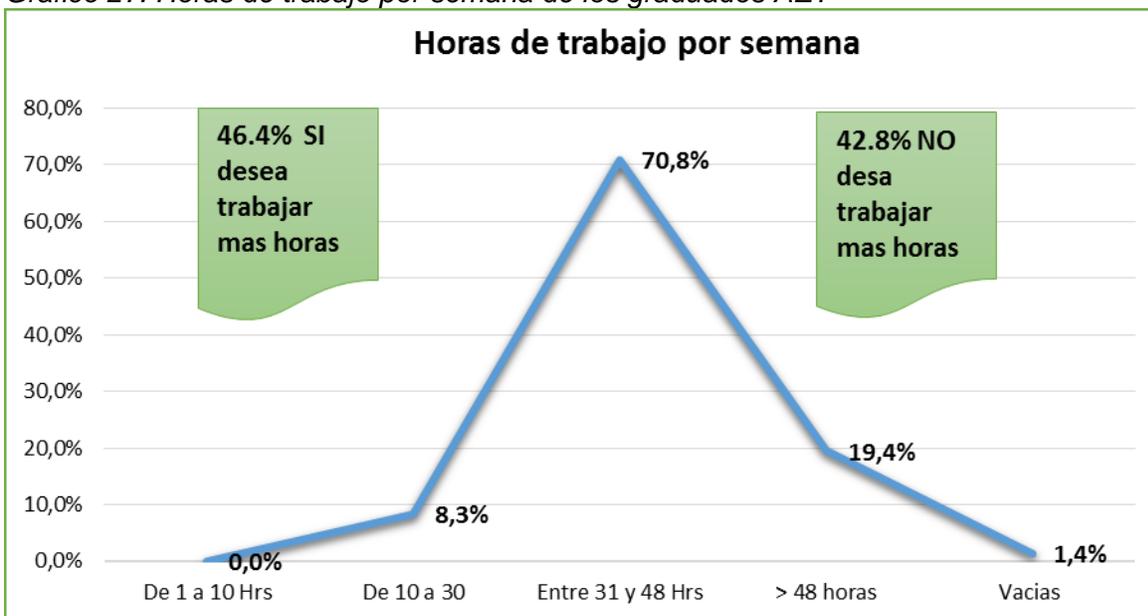
En la anterior perspectiva, es revelador el hallazgo que cuanto mas alto es el nivel del cargo, mayor es el tiempo de duración en el mismo. Además, aunque un significativo porcentaje de graduados, 38.7%, haya durado en su cargo menos de un año, otro 10.7% si han logrado trabajar por mas de tres años, considerando que el mayor porcentaje de los graduados del programa EAT se concentra en el año 2013, esto es 47.6%, es decir, tan solo llevan dos años como graduados y han permanecido en su trabajo desde ese momento. Con la anotación, que es probable que ya estuvieran trabajando al momento de graduarse, aspecto que será analizado mas adelante.

6.5.2 Total de horas laboradas durante la semana

El estudio indagó por el tiempo de horas trabajadas durante la semana por los graduados del programa AET, además del tiempo que llevan laborando en las empresas donde están vinculados. Los datos generados muestran que el 70.8% laboran entre 31 y 48 horas semanales, el 19.4% lo hacen en un tiempo superior a las 48 horas, 8.3% trabajan entre 10 y 30 horas semanales. Ver Gráfico 27.



Gráfico 27. Horas de trabajo por semana de los graduados AET



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

En cuanto al deseo de trabajar mas horas o cambiar de trabajo, el 46.4% considera que **si** le interesa esa posibilidad, el 42.8% piensa que **no** le interesa esta opción.

6.5.3 Nivel de Ingresos de los graduados

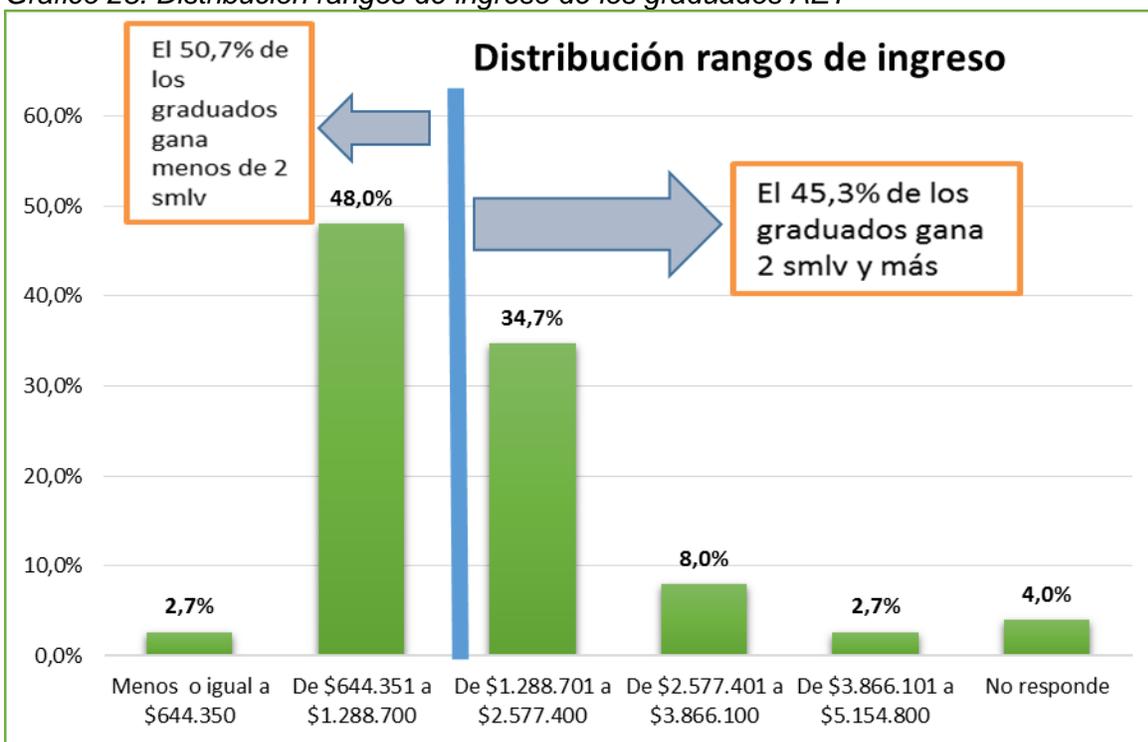
Un aspecto principal para entender el entorno laboral del graduado del programa de Administración de Empresas Turísticas lo constituye la categoría “nivel de ingresos”, considerando que estas respuestas son estrictamente confidencial se establecieron los siguientes rangos:

- Menos o igual a \$644.350 (menor o igual a 1 SMLMV)
- De \$644.351 a \$1.288.700 (de 1 a 2 SMLMV)
- De \$1.288.701 a \$2.577.400 (de 2 a 4 SMLMV)
- De \$2.577.401 a \$3.866.100 (de 4 a 6 SMLMV)
- De \$3.866.101 a \$5.154.800 (de 6 a 8 SMLMV)



Los resultados para el estudio señalan que el 48.0% de los graduados percibe un ingreso entre 1 y 2 SMLMV, un 34.7% recibe ingresos entre 2 y 4 SMLMV, bajos porcentajes de los graduados del programa, de 2.7%, obtiene por un lado, ingresos inferiores a 1 SMLMV y otro porcentaje igual, recibe un nivel de ingresos mayor entre 6 y 8 SMLMV. Un 8.0% de ellos recibe ingresos entre 4 y 6 SMLMV. La situación particular para los graduados del programa AET es que el 50.7% gana menos de 2 SMLMV y el 45.3% obtiene mas de 2 SMLMV, además, un 4.0% de los graduados no dió respuesta a este cuestionamiento. Ver gráfico 28 y tabla adjunta.

Gráfico 28. Distribución rangos de ingreso de los graduados AET



Nivel de Ingresos	Total	Total
Menos o igual a \$644.350	2	2,7%
De \$644.351 a \$1.288.700	36	48,0%
De \$1.288.701 a \$2.577.400	26	34,7%
De \$2.577.401 a \$3.866.100	6	8,0%
De \$3.866.101 a \$5.154.800	2	2,7%
No responde	3	4,0%
Total general	75	100,0%

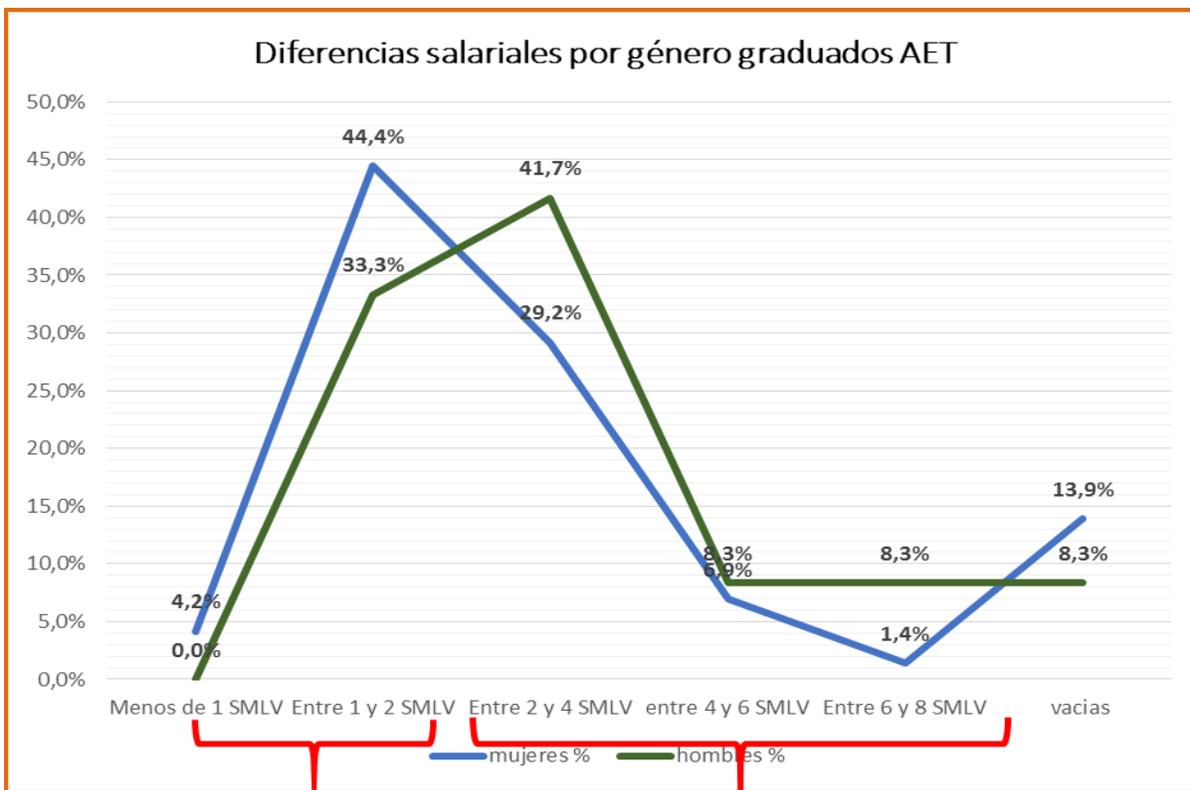
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



6.5.3.1 Diferencias salariales según género graduados AET

Además de caracterizar el comportamiento de los graduados de AET según rangos salariales definidos para el estudio, al filtrar dichos rangos para cada género se encuentra, como se observa en el gráfico 29, que para rangos de ingreso inferiores, la mayoría que los obtiene son las mujeres y en la medida que aumenta el rango de ingresos, la mayoría la tienen los hombres. Si, según se muestra en grafico 28, el 50.7% de los graduados gana menos de 2SMLV, la casi totalidad de ellos, 44.4% son mujeres. Para rangos de ingreso entre 2 y 8 SMLV, la mayoría la tienen los hombres.

Gráfico 29. Diferencias salariales por género graduados EAT



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



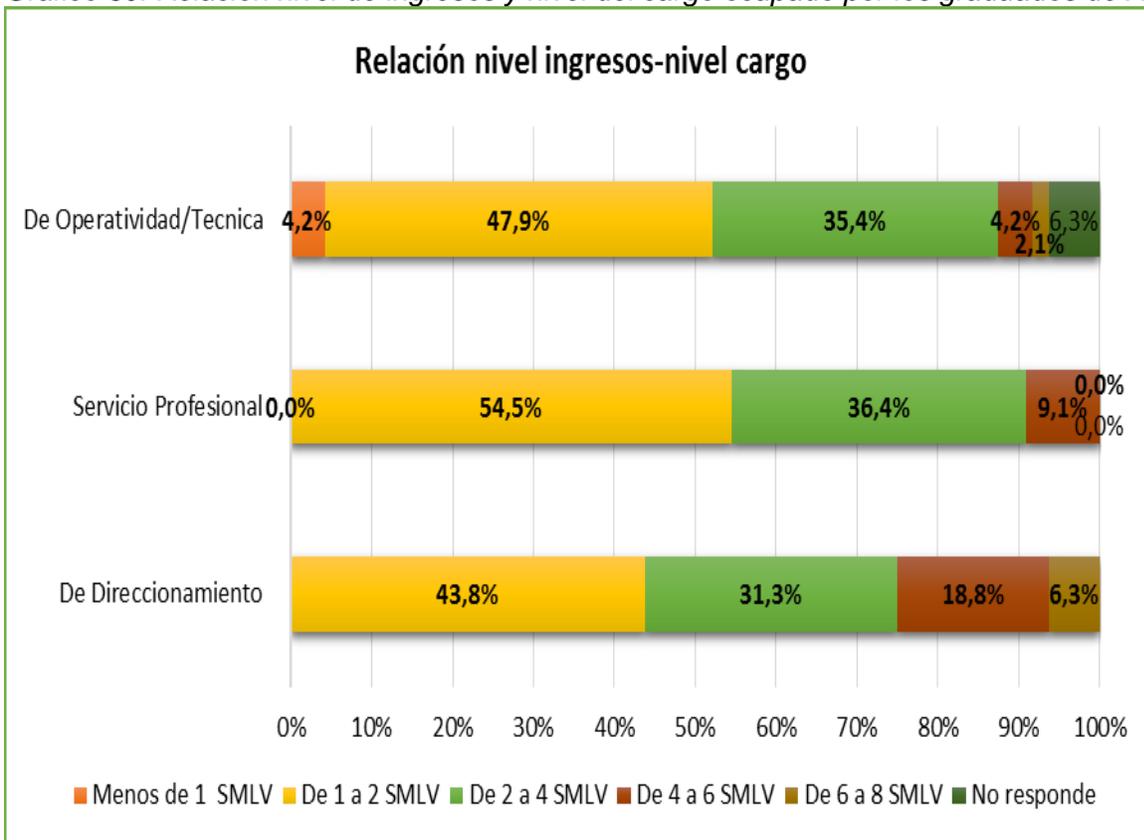
6.5.3.2 Relación nivel de ingresos y nivel del cargo ocupado por los graduados

Una perspectiva objetiva en el estudio es descifrar la relación nivel de ingresos recibido por los graduados y el nivel del cargo desempeñado según categorías definidas. Los datos del gráfico 30 y tabla adjunta reflejan dicha relación, en la que se identifica para los cargos de nivel de Operatividad/Técnica que el 47.9% reciben entre 1 y 2 SMLV, el 35.4% recibe ingresos entre 2 y 4 SMLV, con un 4.2% algunos reciben por un lado un ingreso inferior a 1 SMLV y otros un ingreso entre 4 y 6 SMLV, el 2.1% de graduados con cargos en este nivel indica recibir ingresos entre 6 y 8 SMLV. Acerca de los que ocupan cargos de nivel de Servicio Profesional, el 54.5% perciben ingresos entre 1 y 2 SMLV, un 36.4% de estos, recibe ingresos entre 2 y 4 SMLV y 9.1% indica de graduados con cargo de nivel profesional reciben ingresos entre 4 y 6 SMLV; en el nivel de cargos de Direccionamiento, el 43.8% recibe ingresos entre 1 y 2 SMLV, el 31.3% obtiene ingresos entre 2 y 4 SMLV, el 18.8% de estos graduados recibe ingresos entre 4 y 6 SMLV, y el 6.3% de este nivel de cargo recibe ingresos entre 6 y 8 SMLV.

Este panorama muestra una situación particular para el caso de niveles de ingreso acordes con el nivel del cargo, que no se corresponde con una lógica de 'a mayor nivel de responsabilidad, mayor nivel de ingresos'; esto puede incidir en la percepción manifestada por los graduados de sentir que están compitiendo en su desempeño con cargos de nivel inferior. Ver numeral 6.5.1.3



Gráfico 30. Relación nivel de ingresos y nivel del cargo ocupado por los graduados de AET



Nivel de ingresos	Cuenta De Direccionamiento	Cuenta Servicio Profesional	Cuenta De Operatividad /Técnica	Cuenta Total	De Direccionamiento	Servicio Profesional	Operatividad /Técnica	% Distribución Total
Menos o igual a \$644.350			2	2		0,0%	4,2%	2,7%
De \$644.351 a \$1.288.700	7	6	23	36	43,8%	54,5%	47,9%	48,0%
De \$1.288.701 a \$2.577.400	5	4	17	26	31,3%	36,4%	35,4%	34,7%
De \$2.577.401 a \$3.866.100	3	1	2	6	18,8%	9,1%	4,2%	8,0%
De \$3.866.101 a \$5.154.800	1		1	2	6,3%	0,0%	2,1%	2,7%
No responde			3	3		0,0%	6,3%	4,0%
Total general	16	11	48	75	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

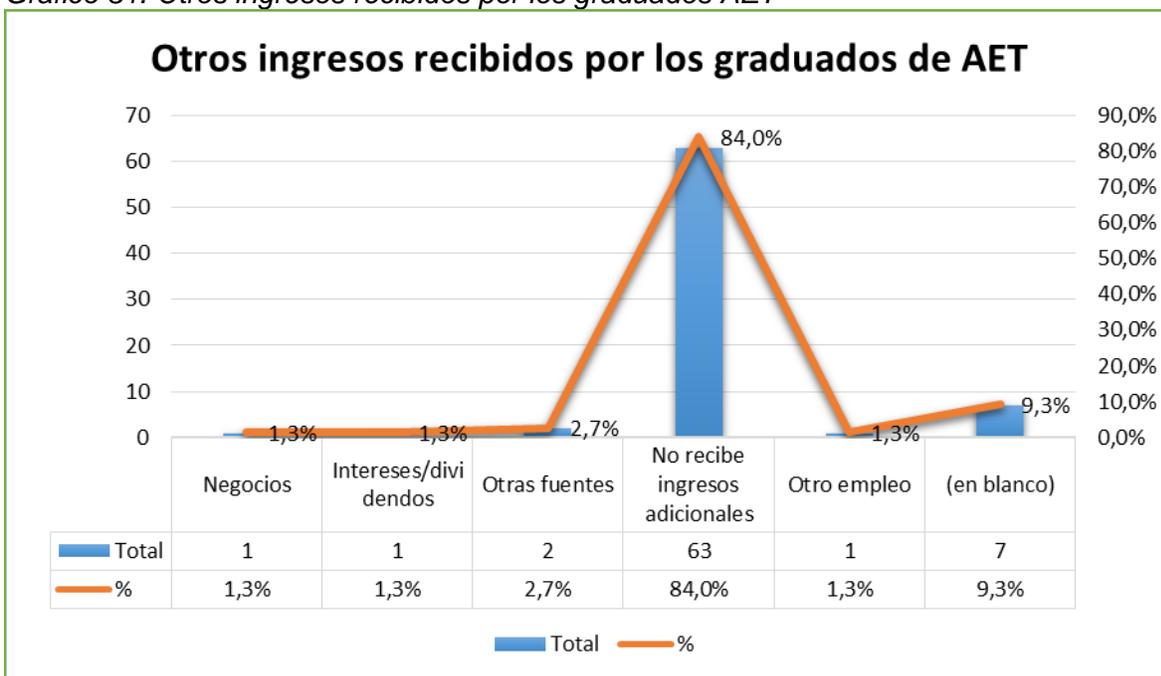
6.5.3.3 Otros ingresos recibidos por los graduados

A la pregunta por la generación de otros ingresos diferentes a los provenientes de su labor de trabajo y contrato, el 84.0% indico no recibirlos, solo mínimos registros



indicaron recibir ingresos de otras fuentes, o provenientes de intereses /dividendos o por negocios propios, alguno indico que si recibe en razón a tener otro empleo. La mayoría que indico recibir ingresos adicionales indico que estos son de un monto inferior o igual a 1 SMLV, un graduado que tiene otro empleo, obtiene ingresos entre 2 y 4 SMLV; pero especialmente se encuentra un graduado que dice recibir ingresos adicionales mayores a 8 SMLV. Ver gráfico 31

Gráfico 31. Otros ingresos recibidos por los graduados AET



Otros ingresos	No.	Frecuencia	valor recibido
Negocios	1	1	menor o igual a \$644,350
Intereses/dividendos	1	1	menor o igual a \$644,351
Otras fuentes	2	1	menor o igual a \$644,352
No recibe ingresos adicionales	63		
Otro empleo	1	1	De dos a 4 smlmv
(en blanco)	7	1	Más de \$5.154,801
	75	5	

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



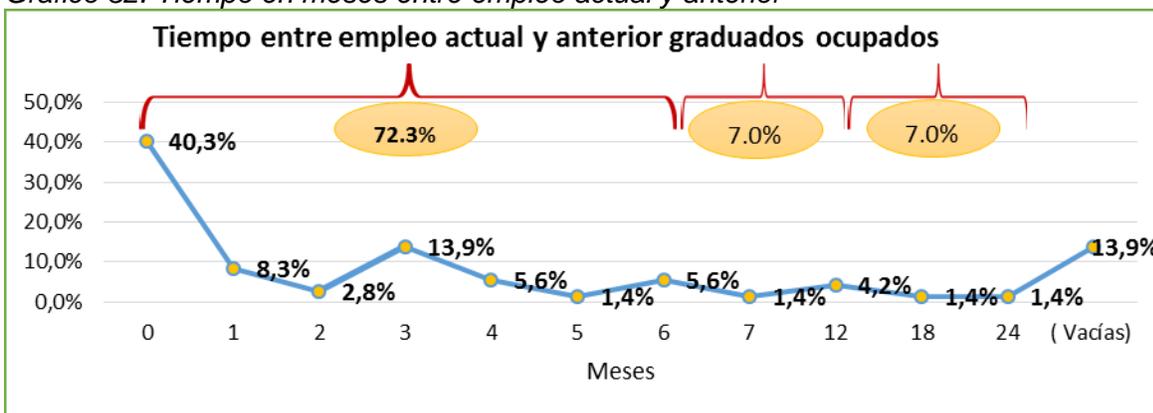
6.5.4 Tiempos y canales de consecución de empleo

6.5.4.1 *Tiempo de consecución entre empleo actual y anterior – inserción laboral*

Los graduados ocupados del programa AET señalaron, según datos obtenidos de la encuesta, que considerados lapsos de tiempo entre 0 y 24 meses para conseguir un nuevo empleo, el 40.3% de ellos tuvo una **inserción inmediata** al mundo laboral después de obtener su título; esto es, se demoraron 0 meses; el 8.3% indica haberse demorado tan solo un mes, el 2.8% lo logró en dos meses, el 13.9% se demoró tres meses, con el 5.6% algunos graduados se demoraron 4 y 6 meses respectivamente, con un mínimo 1.4% algunos graduados se demoraron 5, 7, 18 y 24 meses, pero el 13.9% no dieron respuesta a esta cuestión. Ver gráfico 32.

En forma resumida, el 75.3% tiene una demora para conseguir empleo entre 0 y 6 meses, el 7.0% entre 6 meses y un año y otro 7% se ha demorado entre 1 año y dos.

Gráfico 32. *Tiempo en meses entre empleo actual y anterior*



Tiempo Meses	total cuenta	Promedio meses	Meses	Total
0	29	0	0	40,3%
1	6	6	1	8,3%
2	2	1	2	2,8%
3	10	3,3	3	13,9%
4	4	4	4	5,6%



Tiempo Meses	total cuenta	Promedio meses	Meses	Total
5	1	5	5	1,4%
6	4	6	6	5,6%
7	1	7	7	1,4%
12	3	12	12	4,2%
18	1	18	18	1,4%
24	1	24	24	1,4%
(Vacías)	10	0	(Vacías)	13,9%
Total	72	86,3	Total general	100,0%
Promedio		1,2 meses		

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Bajo esas condiciones, el tiempo promedio sin empleo entre el empleo actual y el empleo anterior de los graduados ocupados es de 1.2 meses, relativamente bajo lo que significa una posición de inserción laboral rápida.

6.6 Niveles de Subempleo

En el estudio, los resultados para identificar aspectos del subempleo parten de situar a los graduados que efectivamente están trabajando en relación a la pregunta por si desean trabajar más, al respecto, 54.1% indicaron **si** tener esa intención y el 48.6% dijeron **no** tenerla. Ver tabla 24

Tabla 24. Deseo por trabajar más de los graduados ocupados

Deseo por trabajar más	Cuenta	Total
Si	37	51,4%
No	35	48,6%
Total general	72	100,0%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

La situación de empleo, desempleo y subempleo para los graduados del programa AET de IUCMA se descifra en los datos de las tablas 25 y 26 en las que resalta, una tasa de Ocupación de 89.3%, una tasa de Desempleo de 8.5%, una tasa de Subempleo de 47.5% y una TGP de 97.6%. Dicho escenario configura un ambiente no crítico de inserción para los graduados del programa.



Tabla 25. Situación y variables de empleo graduados AET- PEA-PEI-PET

VARIABLES DE EMPLEO			
Situación graduados AET	PEA	PEI	PET
Buscando trabajo	7		7
Estudiando		1	1
Oficios del Hogar		1	1
Otra Actividad	3		3
Trabajando	72		72
Total general	82	2	84

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Tabla 26. Tasas de Ocupación, Desempleo, Subempleo y TGP graduados AET 2015

	Cantidad	%
Si desea trabajar más	37	51,4%
Ocupados	75	
PEA	82	
PET	84	
TGP		97.6%
Subempleo		47.5%
Tasa de Desempleo		8.5%
Tasa Ocupación		89,3%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

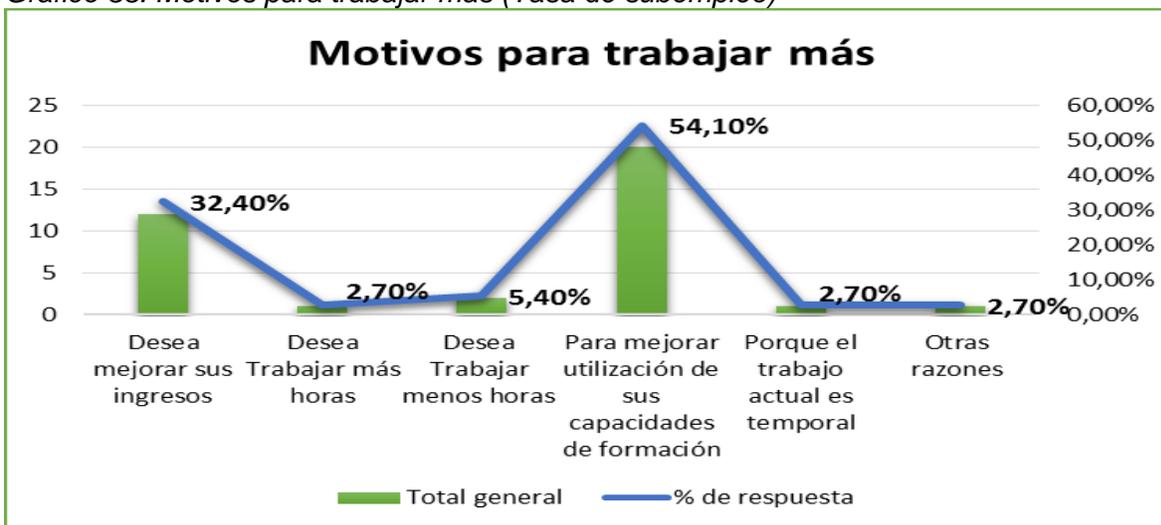
6.6.1 Motivos para trabajar mas (tasa de subempleo)

Los graduados que indicaron que querian trabajar mas, indicaron los motivos para hacerlo, del 47.5% de la Tasa de Subempleo encontrada en el estudio, el 26.8% opionó que buscaria otro empleo porque desea que se mejore la utilización de sus capacidades de formación, el 14.5% desea mejorar sus ingresos, sin embargo un 2.4% desea trabajar menos horas y con el 1.2% respondieron estar conformes.

Quienes desean trabajar mas horas, lo harian porque el trabajo actual es temporal y tener otras razones no explicadas. Ver gráfico 33 y tabla adjunta.



Gráfico 33. Motivos para trabajar más (Tasa de subempleo)



Motivos para tener que trabajar más	Total general	% de respuesta	% de respuesta / PEA
Desea mejorar sus ingresos	12	32,4%	14,5%
Desea Trabajar más horas	1	2,7%	1,2%
Desea Trabajar menos horas	2	5,4%	2,4%
Para mejorar utilización de sus capacidades de formación	20	54,1%	24,1%
Porque el trabajo actual es temporal	1	2,7%	1,2%
Otras razones	1	2,7%	1,2%
Total	37	100,0%	44,6%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

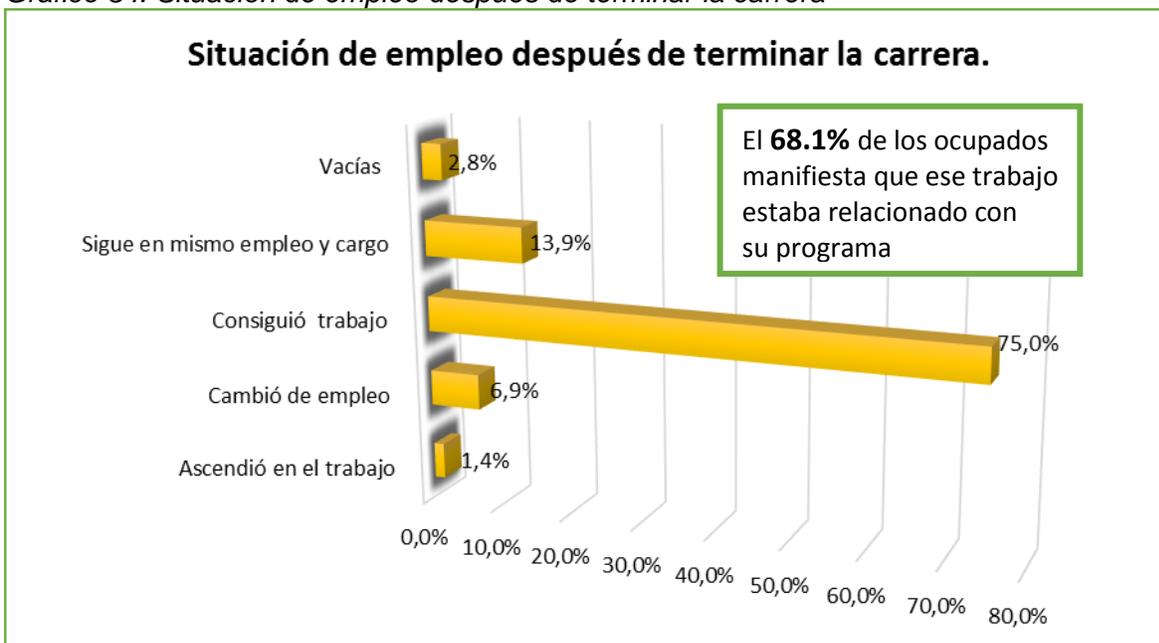
Nota: El % de respuesta (%distribución) se estimó sobre la sumatoria las respuestas dadas por los graduados ocupados que tienen motivos para trabajar mas horas o buscar otro empleo

6.6.2 Situación de empleo después de terminar la carrera

La investigación para conocer la inserción y trayectoria laboral de los graduados del programa AET, los indagó sobre su situación de empleo después de haber terminado sus estudios y graduarse, al respecto el 75.0% manifestó haberlo conseguido, el 13.9% indica seguir en el mismo empleo y cargo que tenían al momento de graduarse, el 6.9% cambio de empleo y el 1.4% le sirvió titularse para ascender en el trabajo.



Gráfico 34. Situación de empleo después de terminar la carrera



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.6.3 Relación del trabajo con el programa

El estudio mostró también con relación a la respuesta de los graduados, si consideraban la existencia de una relación entre el trabajo desempeñado y el programa de egreso del cual recibieron su formación profesional; al respecto un 68.1% dio respuesta Si a esa relación, pero para el 31.9% de ellos No hay tal concordancia.

Tabla 27. Relación Trabajo desempeñado con el programa de egreso AET

Ese trabajo estaba relacionado con su programa	Número	Porcentaje
Si	49	68,1%
No	23	31,9%
	72	100,0%

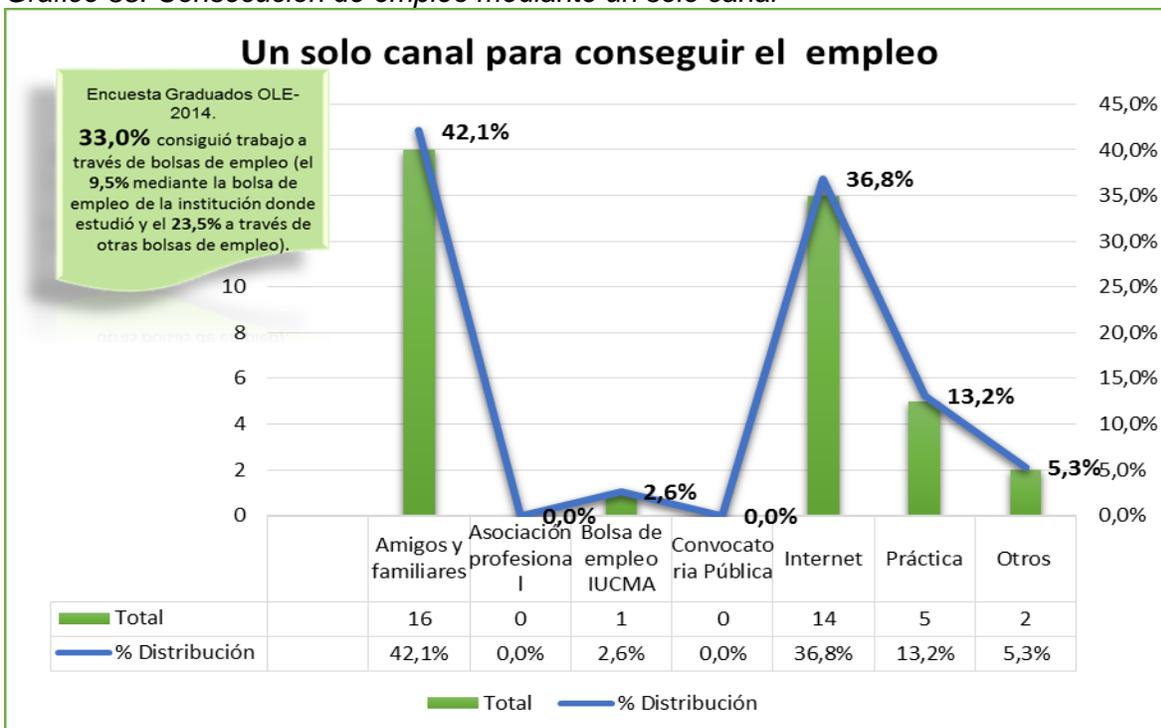
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



6.6.4 Canales para conseguir el empleo de los graduados ocupados del programa AET

Los canales o medios de información a través de los cuales los graduados ejercen su gestión para conseguir empleo son diversos; entre ellos están los amigos y familiares que pueden ayudar, una asociación profesional, la bolsa de empleo de la institución, el Internet, la Práctica profesional, entre otros. Algunas veces acuden a un solo canal o en otras, gestionan en dos o más canales. Para el caso de un solo canal en éste estudio, el 42.1% hizo la gestión a través de amigos y familiares, el 36.8% logro su empleo por medio del Internet, el 13.2% se contactó mediante la Práctica profesional, el 2.6% logró obtenerlo mediante la gestión de la Bolsa de empleo de IUCMA, ninguno lo hizo mediante convocatoria pública, y un 5.3% utilizaron otros medios no especificados. Ver gráfico 35.

Gráfico 35. Consecución de empleo mediante un solo canal



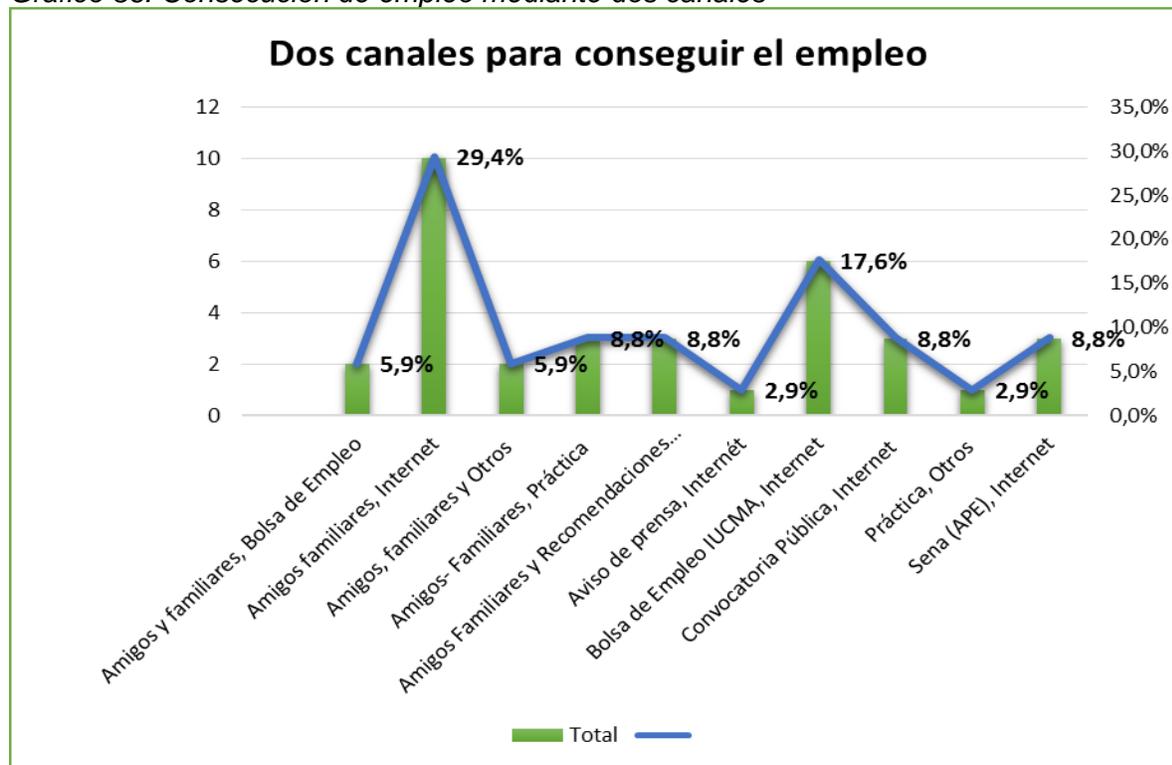
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



De igual forma, los graduados acudieron a más de un canal para hacer la gestión de conseguir empleo, los canales de mayor efecto fueron los amigos-familiares y el Internet con el 29.4%, El Internet nuevamente y la Bolsa de Empleo de IUCMA con el 17.6%, con el 8.8% igual para canales como la convocatoria pública y el Internet, amigos y la Practica; amigos y recomendaciones políticas y SENA (APE) e Internet. Con porcentajes menores hicieron la gestión mediante avisos de prensa, práctica y otros. Ver gráfico 36.

En contraste con los resultados puntuales para el programa AET en este aspecto, según Encuesta a Graduados a nivel nacional de OLE-2014, el 33,0% consiguió trabajo a través de bolsas de empleo (el 9,5% mediante la bolsa de empleo de la institución donde estudió y el 23,5% a través de otras bolsas de empleo); en el programa el porcentaje es de 2.6% para la bolsa de empleo de IUCMA.

Gráfico 36. Consecución de empleo mediante dos canales



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



Según se observa en el gráfico 36, después de los amigos y familiares, el Internet es el canal más efectivo, luego estaría la Práctica Profesional; entre los menos efectivos estarían la Bolsa de Empleo IUCMA, los avisos de prensa, las convocatorias públicas y la Asociación de Profesionales.

6.6.5 Tiempo demorado en conseguir empleo-ocupados

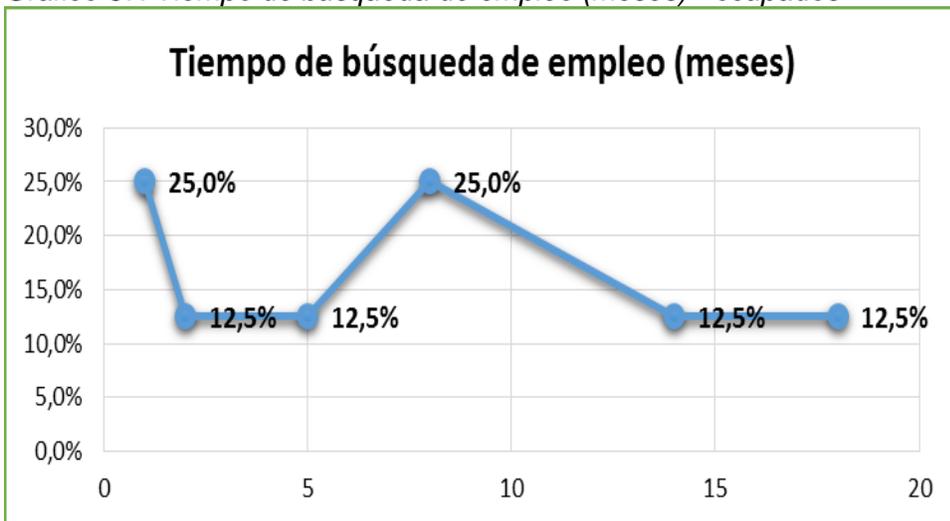
Para el caso de los desempleados que son el 8.5%, el tiempo promedio en meses que demoró estando en algún momento ocupado para engancharse en una actividad laboral (entre trabajo el actual y el inmediatamente anterior) fue de 6 meses. Según distribución porcentual, el 90.5% de encuestados no respondieron a esta inquietud.

Entre 1 y 3 meses, se demoró para conseguir empleo el 37.5% de los graduados desocupados, entre 3 y 8 meses está igualmente un 37.5%, entre 9 y 18 meses, se demoró el 25% de los titulados. Ver gráfico 37 y tabla adjunta.

En síntesis, el 75% de los graduados desocupados se ha demorado menos de un año y 25% mas de un año un conseguir un empleo.



Gráfico 37. Tiempo de búsqueda de empleo (meses) - ocupados



Tiempo en Meses	Frecuencia	% Distribución
1	2	25.0%
2	1	12.5%
5	1	12.5%
8	2	25.0%
14	1	12.5%
18	1	12.5%
No responde	76	90.5%
	84	100%
Promedio en meses		6 meses

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.6.6 Trabajo mientras estaba estudiando

A la pregunta acerca de haber estado trabajando mientras realizaba los estudios en el programa AET, el 62.7% de los graduados ocupados indicó que efectivamente trabajaba, mientras el 37.3% no lo hizo durante su formación como profesional en Administración de Empresas Turísticas.

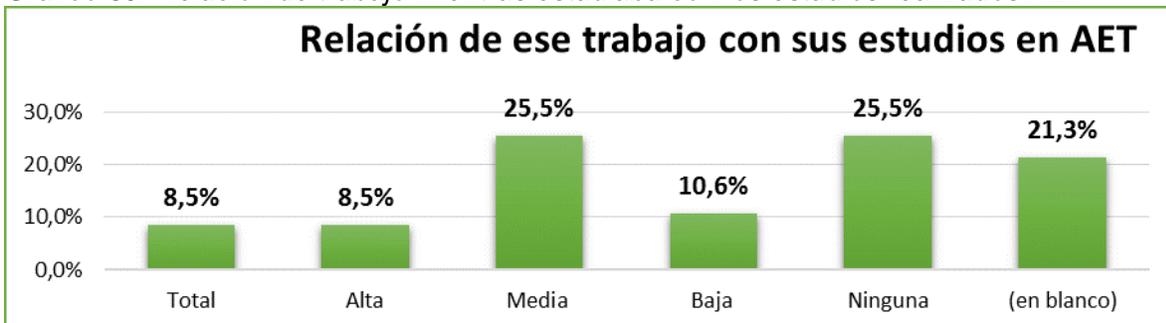


Gráfico 38. Trabajó mientras estudiaba



En cuanto a la relación de ese trabajo con los estudios en AET, los graduados ocupados consideraron el 53.1% la existencia de algún nivel de relación y para el 46.8% no haber ninguna relación.

Gráfico 39. Relación de trabajo mientras estudiaba con los estudios realizados AET



6.7 Niveles de Desempleo de los graduados en Administración de Empresas Turísticas

Para exponer los resultados de la situación de desempleo de los graduados del programa AET encontrada en el estudio, se parte del panorama general de los indicadores laborales según tabla 28.



Tabla 28. Tasas de Ocupación, Desempleo, Subempleo y TGP graduados AET 2015

	Cantidad	%
SI desea trabajar más	37	51,4%
Ocupados	75	
PEA	82	
PET	84	
TGP		97.6%
Subempleo		47.5%
Tasa de Desempleo		8.5%
Tasa Ocupación		89,3%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.7.1 Tiempo de búsqueda de trabajo entre un empleo y otro

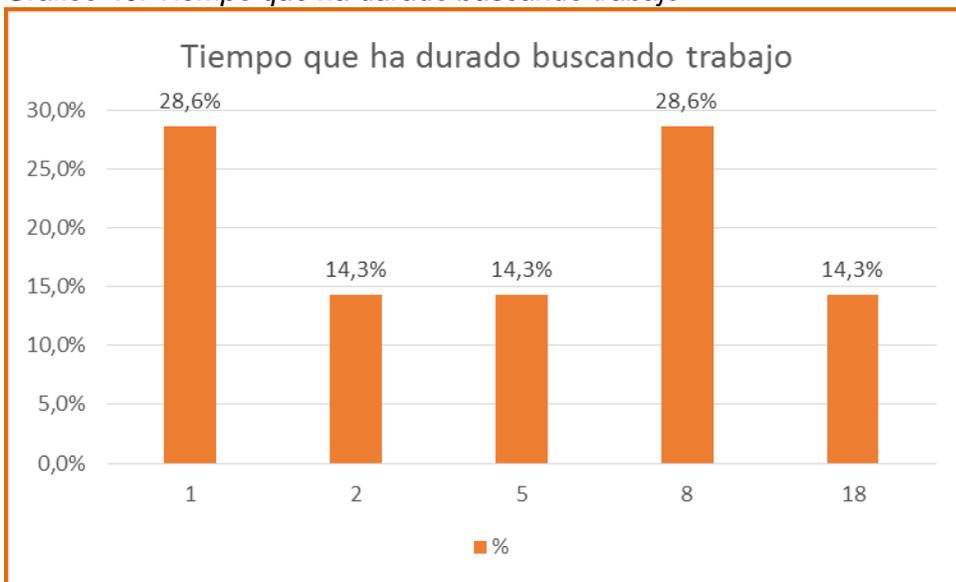
Para el caso de los desempleados que son el 8.5%, el tiempo promedio en meses que demoró estando en algún momento ocupado para engancharse en una actividad laboral (entre trabajo el actual y el inmediatamente anterior) fue de 6 meses.

Entre 1 y 3 meses, se demoró para conseguir empleo el 37.5% de los graduados desocupados, entre 3 y 8 meses está igualmente un 37.5%, entre 9 y 18 meses, se demoró el 25% de los titulados. Ver gráfico 40.

En síntesis, el 75% de los graduados desocupados se ha demorado menos de un año y 25% mas de un año un conseguir un empleo.



Gráfico 40. Tiempo que ha durado buscando trabajo



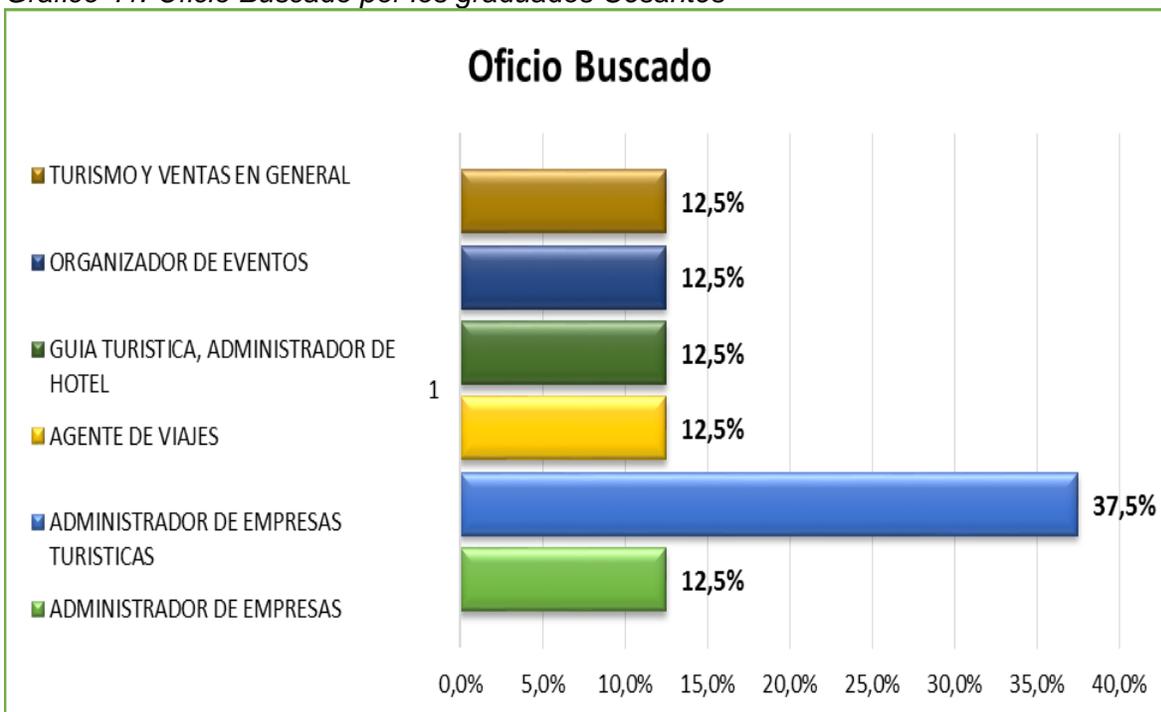
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.7.2 Oficio buscado por los cesantes

A la pregunta hecha a los desocupados para conocer el oficio que estaban buscando, el gráfico 41 muestra que el 37.5% esperaba un oficio en Administración de Empresas Turísticas, y con un porcentaje igual al 12.5% indicaron que buscaron oficio el Turismo y ventas en general, Organización de eventos, como Guia Turistica y Administrador de Hotel, como Agente de viajes y como Administrador de Empresas; el logica natural, todos correspondientes a las competencias del programa de formación.



Gráfico 41. Oficio Buscado por los graduados Cesantes



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

En cuanto al carácter de trabajo buscado, el 100% de los graduados desocupados indicaron que fuera en el sector privado.

En relación a la cuestión de si se había trabajado por primera vez o había trabajado antes de estar desocupados, el 100% indicó que había trabajado antes.

6.7.3 Tiempo dejado de trabajar

El tiempo dejado de trabajar desde última vez que contó con un trabajo, para los graduados desocupados se describe en el gráfico 42. Un 28.6% indicó que el tiempo cesante es de 18 meses, y con igual porcentaje de 14.3%, los graduados señalaron haber dejado de trabajar entre 0, 1, 2, 5 y 8 meses.



Gráfico 42. Tiempo dejado de trabajar desde última vez.



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.7.4 Ocupación u oficio realizado la ultima vez que trabajo

El oficio realizado por ultima vez por los graduados desempleados, como se muestra en el gráfico 43, fue como agente de viajes para el 28.6%, y con igual porcentaje de 14.3% estuvieron trabajando en servicio al cliente, mercadeo y marketing, coordinador de trabsporte, consultor de telecomunicaciones y como auditora de matriculas de estudiantes; todos estos oficios relacionados de alguna manera con el campo basico de formación en administración de empresas.



Gráfico 43. Oficio realizado la última vez



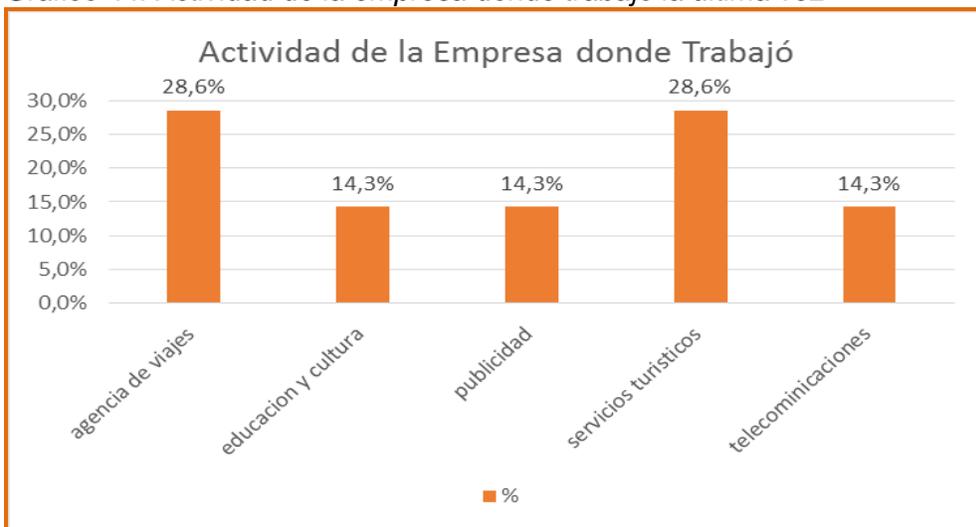
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.7.5 Actividad de la empresa donde trabajo la ultima vez

La actividad principal de la empresa donde estuvieron ubicados los graduados desocupados la última vez fue con similar porcentaje de 28.6% en servicios turísticos y agencias de viajes respectivamente. En educación y cultura, el publicidad y telecomunicaciones el 14.3% igual para los tres campos laborales, como se observa en gráfico 44.



Gráfico 44. Actividad de la empresa donde trabajo la última vez



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

En ese último trabajo el 51.7% de los graduados eran empleados públicos, 14.3% empleados del sector privado y 28.6%, es decir, 2 graduados trabajaban por cuenta propia.

6.7.6 Razones para no haber encontrado empleo

Como razones para no haber encontrado empleo en el tiempo indicado de estar desocupados, están con igual porcentaje de 28.6%, los bajos salarios ofrecidos, la falta de experiencia, la poca oferta de empleo en el área del programa y otra razón (14.3%) sobre la cual se amplió detalle indicando por un lado que la carrera no tiene campo de acción y por otro, el graduado tener un perfil muy alto por la especialización poseída en ese momento.



Gráfico 45. Razones para no haber encontrado empleo



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.7.7 Medios o canales a través de los cuales han buscado empleo los desocupados.

El 100% de los graduados desocupados ha buscado empleo por medio del Internet.

6.7.8 Tiempo pasado cuando tuvo trabajo por última vez

Solo un graduado en situación de desempleo indicó haber transcurrido 36 meses desde que tuvo trabajo por última vez. El motivo para haber dejado de trabajar fue el estudio y no ha hecho diligencias para volver a laborar. Las últimas diligencias para trabajar la última vez las hizo en este tiempo.



6.8 Satisfacción de los graduados con la Institución IUCMA y el programa AET

Los datos de calificación promedio de todos los determinantes que se analizan en este acápite (satisfacción por el programa, nivel de identidad con la institución universitaria, y con el programa), son el resultado de la apreciación de todos quienes intervinieron en esta encuesta, esto es, incluye ocupados, desocupados e inactivos.

Gráfico 46. *Volvería estudiar en IUCMA*



6.8.1 Relación entre el campo de estudio y el área de trabajo

6.8.2 Valoración de las competencias profesionales recibidas en el Programa AET

En el estudio, el concepto de competencia describe conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para ejercer una profesión determinada.



El Proyecto (Tuning, 2003) según (Menendez Varela, 2009), clasifica las competencias, en dos tipos fundamentales:

Genéricas (transversales, comunes a todas las profesiones). En estas competencias se incluyen elementos de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas:

- Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.
- Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.
- Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.

Específicas (relativas a una profesión determinada). Según la OIT las competencias básicas comprenden la lectura, la escritura, las operaciones lógico-formales, el uso de la computadora, la comunicación oral, las nociones de ética, las relaciones interpersonales, entre otras, estas son las competencias mínimas requeridas por las personas que intervienen en el clúster, pues cabe recordar, que una de las tendencias consiste en elevar los niveles de competencias y para eso es necesario trabajar desde las básicas.

Son tres las competencias profesionales que se evalúan en esta encuesta de graduados: (i) Competencias sistémicas, (ii) Competencias interpersonales, y (iii) Competencias instrumentales.

Las competencias genéricas de los graduados fueron clasificadas en tres dimensiones: las competencias sistémicas, entendidas como la integración de las capacidades cognitivas, destrezas prácticas y disposiciones de las personas; las competencias interpersonales, entendidas como las habilidades que permiten tener



una mejor comunicación con otras personas; y las competencias instrumentales, como el conjunto de habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas; todas para lograr un mejor desempeño profesional.

Gráfico 47. Valoración Competencias Sistémicas de los graduados AET

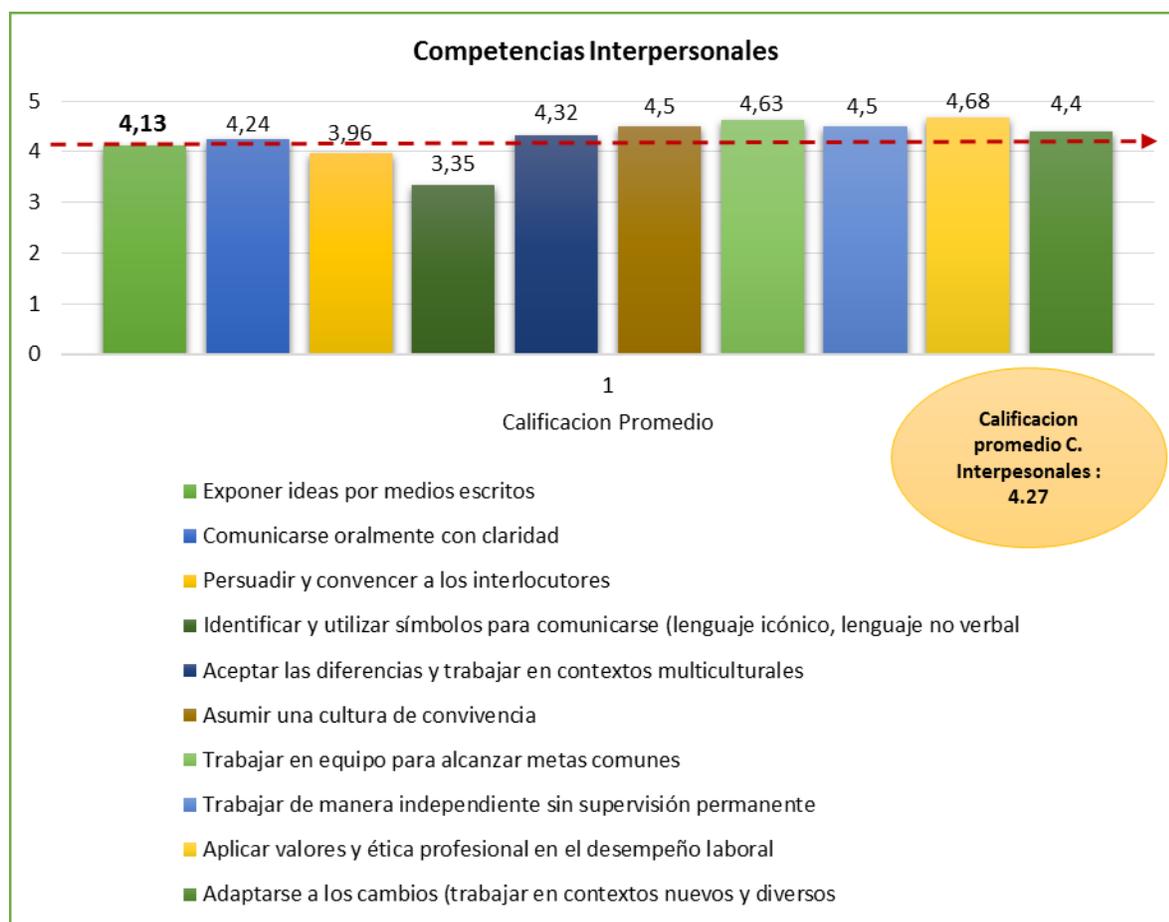


Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



En promedio, la calificación dada al grupo de las competencias sistémicas es de 4.13, según datos de la encuesta y representación observada en el gráfico 48. La competencia mejor calificada de este grupo con 4.47 es la de saber Asumir responsabilidades y Tomar decisiones

Gráfico 48. Valoración Competencias Interpersonales Graduados AET



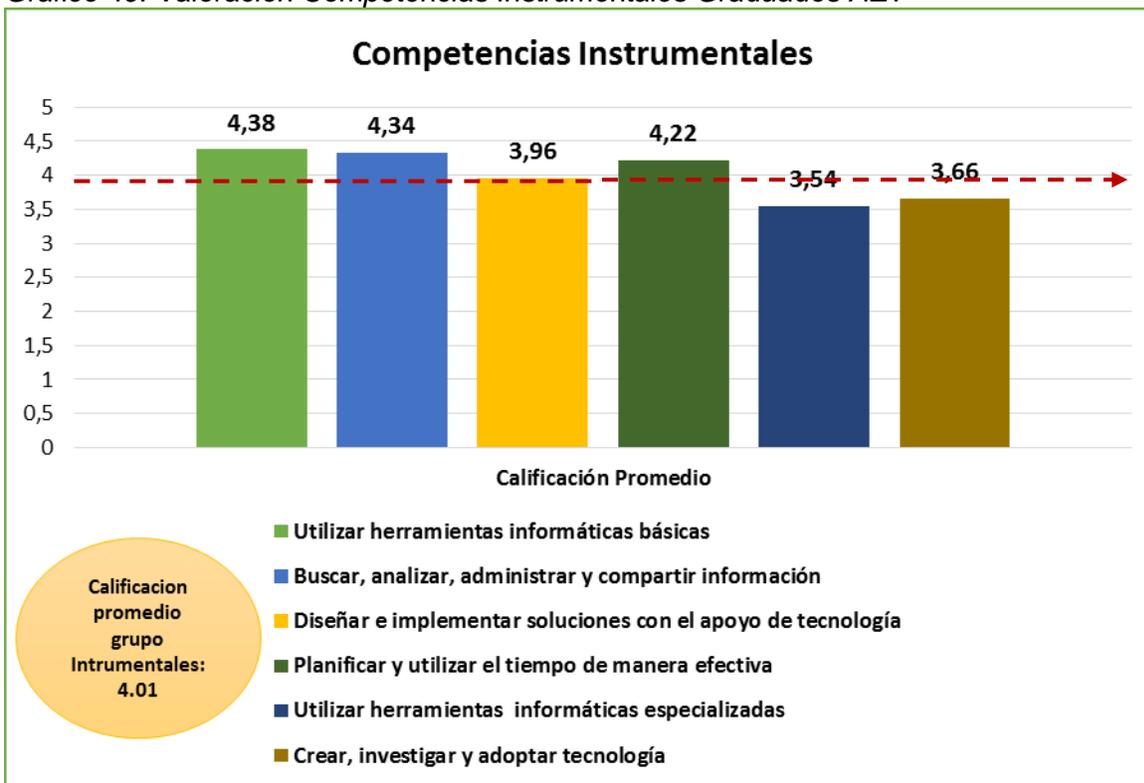
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

La percepción de los graduados al grupo de competencias interpersonales, según gráfico 49, destacó como la competencia de más baja valoración la de saber Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal) con 3.35 en relación a 5 (valor ideal), y la competencia de mejor valoración de este grupo es Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral con



4.68 sobre 5. La calificación promedio dada a este grupo de competencias interpersonales es de 4.27, encontrándose por debajo de este promedio, el saber exponer ideas por medios escritos (4.13) y Persuadir y convencer a los interlocutores (3.96) , además de la antes mencionada, sobre saber comunicarse con símbolos con 3.35.

Gráfico 49. Valoración Competencias Instrumentales Graduados AET



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

La valoración dada al grupo de competencias Instrumentales, por los graduados del programa AET, obtuvo un valor promedio de 4.01 sobre 5 (valor ideal máximo): por debajo de este promedio fueron valoradas las competencias: Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología (3.96), Crear, investigar y adoptar tecnología (3.66) y la de menor calificación fue Utilizar herramientas Informáticas especializadas (3.54).



La tabla 29 refleja una visión general sobre la calificación promedio dada por los graduados del programa AET al sistema de competencias genéricas de formación brindadas por IUCMA; al respecto fueron las competencias interpersonales las de mejor valoración, como puede observarse. En resumen, 4.13 es la calificación promedio general dada por los graduados del programa EAT al sistema de competencias profesionales presentadas en este estudio.

Tabla 29. Calificación Competencias profesionales graduados AET- Datos

	SISTEMICAS	INTERPERSONALES	INSTRUMENTALES
	Calificación promedio	Calificación promedio	Calificación Promedio
1	4.07	4.13	4.38
2	4.11	4.24	4.34
3	4.17	3.96	3.96
4	4.18	3.35	4.22
5	4.23	4.32	3.54
6	4.47	4.5	3.66
7	3.73	4.63	
8		4.5	
9		4.68	
10		4.4	
Calificación Promedio por grupo de competencias	4.13	4.27	4.01
Calificación promedio general		4.13	

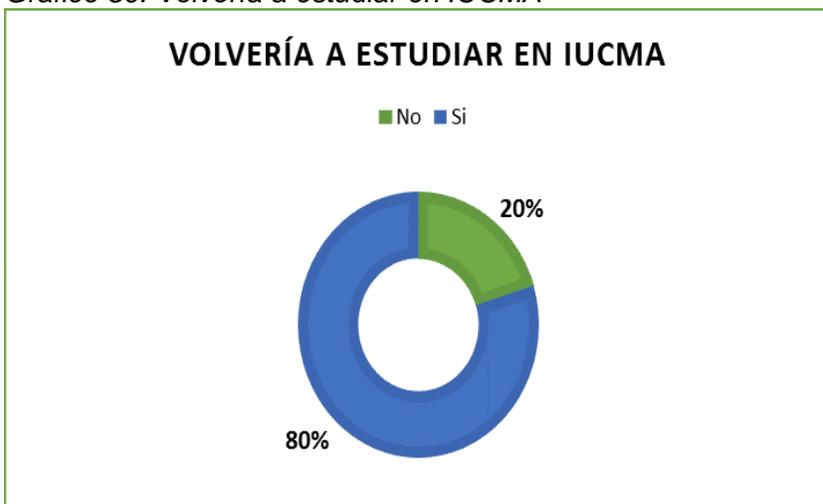
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.9 Nivel de identidad con la Institución y el programa AET

Una de las manifestaciones de los graduados del Programa Administración de Empresas Turísticas es el nivel de reconocimiento que tienen de la institución. En efecto, el nivel de respuesta con respecto a si volverían a la Universidad a cursar nuevamente sus estudios de pregrado, fue positivamente del 80.0% del total de los encuestados (ocupados, desocupados e inactivos) y para el 20.0% es negativa esa opción lo confirmaron.



Gráfico 50. Volvería a estudiar en IUCMA



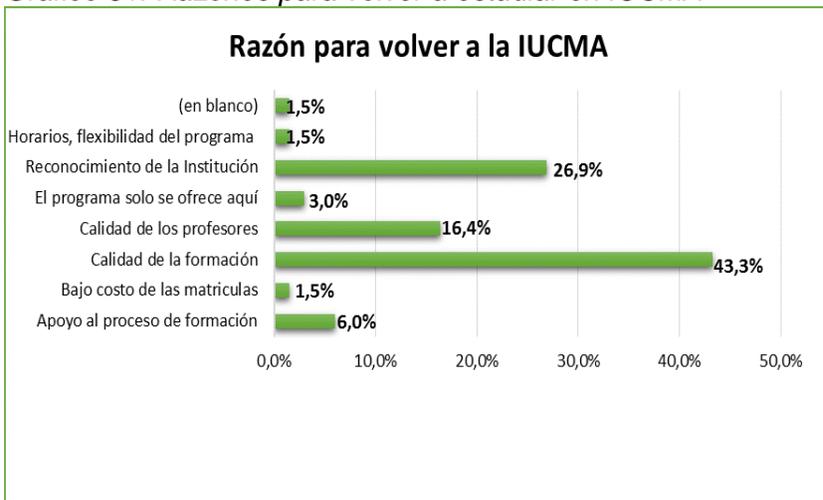
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.9.1 Razones para volver o no volver a estudiar en IUCMA

Hay razones que dan cuenta del porque los graduados SI volverían a cursar programas académicos en la Universidad: En efecto, del 100% de respuestas, en su orden, el 43.3% de los encuestados manifestaron que lo harían porque la Calidad de la Formación pesa en la decisión, el 26.9% indica que lo haría porque la Institución tiene Reconocimiento, otro 16.4% se refiere a la Calidad de los Profesores, el 6.0% señala el Apoyo al proceso de formación recibido, adicional, aparecen con relaciones porcentuales de menos peso, el programa solo se ofrece aquí (3.0%) y con 1.5% respectivamente reconocen la flexibilidad de los horarios y el bajo costo de la matrícula. Ver gráfico 51.

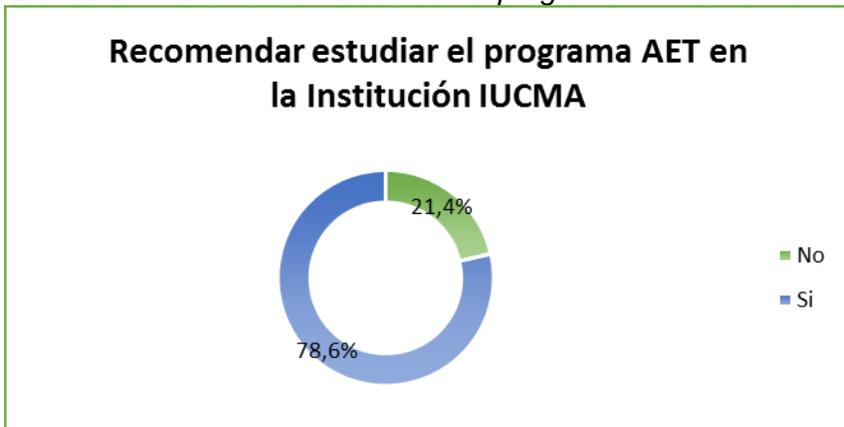


Gráfico 51. Razones para volver a estudiar en IUCMA



En la misma línea del análisis, adicional a que volvería a la Institución, los graduados opinan que recomendarían a otra persona realizar el programa de Administración de Empresas Turísticas en la Institución Universitaria CMA. En efecto, el 78.6% de los encuestados expresaron su voto de favorabilidad y el 21.4% indica no hacer dicha recomendación.

Gráfico 52. Recomendaría estudiar el programa EAT en la Institución IUCMA



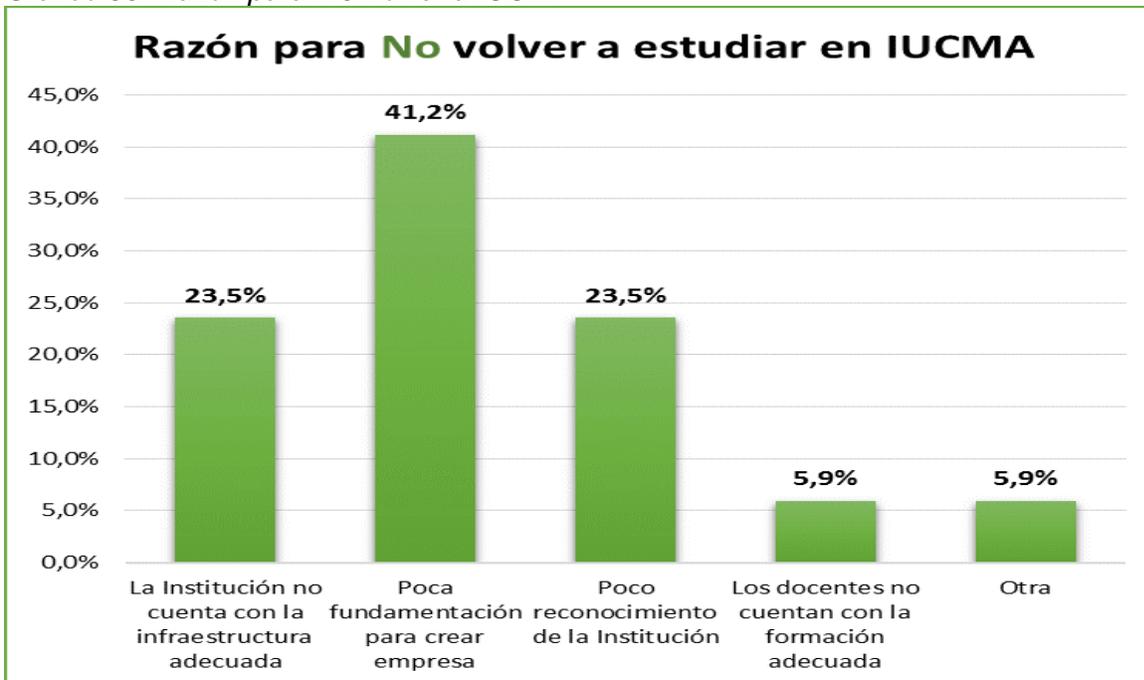
Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Ahora, entre las razones argumentadas por los graduados para NO volver a estudiar en la Institución Colegio Mayor de Antioquia los graduados señalaron varias. El 41.2% señala la Poca Fundamentación para crear Empresa que



recibieron durante su proceso de formación, con igual porcentaje de 23.5 % están las razones del Poco reconocimiento de la institución y de No contar con la Infraestructura adecuada. Un porcentaje de 5.9% respectivamente señalaron que los Docentes no cuentan con formación adecuada, entre otros aspectos no detallados.

Gráfico 53. Razón para NO volver a IUCMA



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.9.2 Calidad de las bases de formación de AET-IUCMA

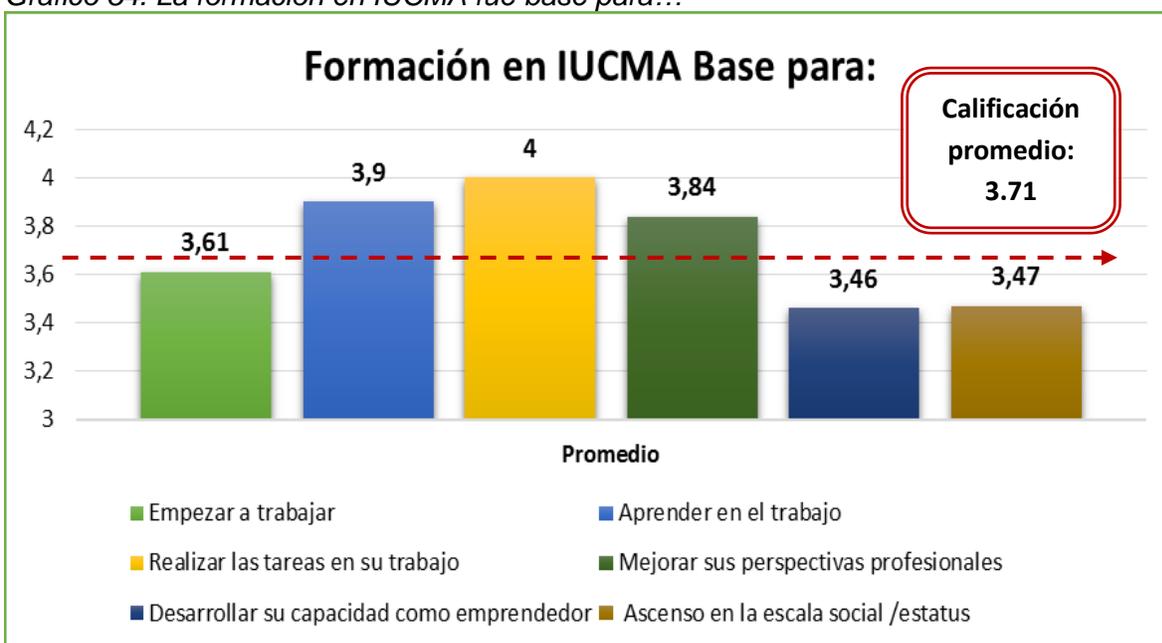
Con respecto a la pregunta si las bases del proceso formativo de los estudiantes de pregrado (hoy graduados) en la IUCMA para enfrentarse al mundo real han sido buenas, se tiene:

Han sido buenas las bases para: realizar las tareas de su trabajo (4.0), Aprender en el Trabajo (3.9), mejorar las perspectivas profesionales (3.84), empezar a trabajar (3.61), desarrollar capacidad como emprendedor (3.46) y ascender en la escala social/ estatus (3.47). La calificación promedio a estos aspectos base de formación



del programa y de IUCMA es 3.71, sobre una calificación ideal de 5. Por debajo de esa media estuvieron entonces los aspectos de empezar a trabajar (al respecto se había expresado que el 62.7% se encontraba trabajando durante sus estudios), el ascenso en la escala social y el desarrollo de la capacidad para ser emprendedor, asuntos que deben ser tomados en cuenta por las directivas del programa y la institución.

Gráfico 54. La formación en IUCMA fue base para...



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

Al considerar los niveles de apreciación de los graduados (ocupados, desocupados, inactivos) del programa AET a los aspectos básicos de formación ofrecidos por IUCMA, se infiere que el aspecto mejor calificado en el grado de Excelente es el de Realizar las tareas de su trabajo (27.4%), y el más bajo de este nivel es del Ascenso en la escala social (13.1%). En el grado de Bueno, el aspecto mejor valorado por los graduados es Aprender en el Trabajo (58.3%) y el más bajo Desarrollar capacidad como emprendedor (42.9). Para el grado de valoración Regular, el aspecto de mejor valoración es Desarrollar capacidad como emprendedor (20.2%) y el más bajo en la calificación es Aprender en el Trabajo (3.6%).



En general, el grado de valoración considerado por la mayoría de los graduados a los aspectos básicos de formación en IUCMA es el nivel Bueno (50%), luego está el nivel Excelente (19.0%). Le sigue la valoración de Aceptable por parte del 16.7% de los graduados, el nivel regular con 11.7% y en porcentajes bajos de 2.4% y 0.2% estuvieron los graduados que indicaron frente a los aspectos de formación que son deficientes y aceptables respectivamente.

Tabla 30. Niveles de apreciación sobre aspectos básicos de formación de IUCMA

Aspectos	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente	Aceptable	Vacías
Empezar a trabajar	16.7%	47.6%	11.9%	3.6%	20.2%	0.0%
Aprender en el trabajo	20.2%	58.3%	3.6%	2.4%	15.5%	0.0%
Realizar las tareas en su trabajo	27.4%	53.6%	6.0%	1.2%	11.9%	0.0%
Mejorar sus perspectivas profesionales	22.6%	52.4%	11.9%	1.2%	10.7%	1.2%
Desarrollar su capacidad como emprendedor	14.3%	42.9%	20.2%	2.4%	20.2%	0.0%
Ascenso en la escala social /estatus	13.1%	45.2%	16.7%	3.6%	21.4%	0.0%
Promedio del nivel de calificación	19.0%	50.0%	11.7%	2.4%	16.7%	0.2%

Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

6.9.3 Satisfacción con el personal Docente

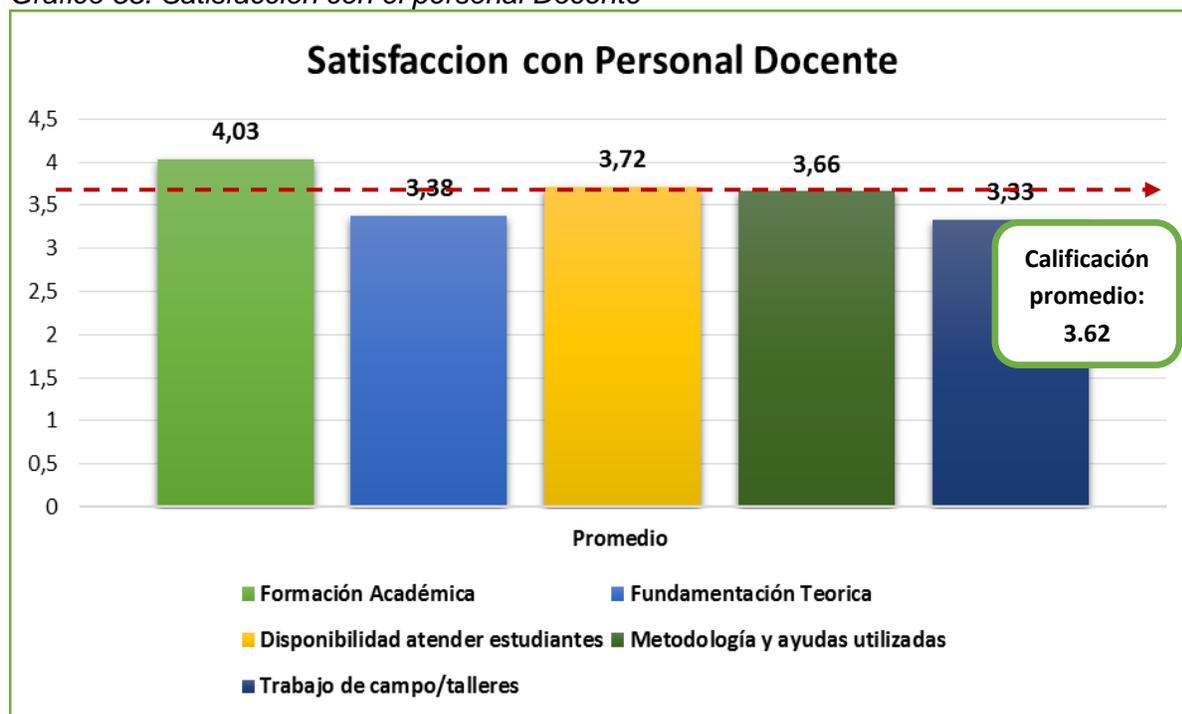
Son varios los factores importantes para la Universidad y el programa, sobre los cuales los graduados deben dar su apreciación y conocer su grado de satisfacción, que son ellos como actores deben validar para considerar la calidad del servicio educativo entregado por la Institución. Entre ellos están los docentes.



Al respecto, sobresalen las valoraciones en formación académica (4.03), disponibilidad para atender estudiantes (3.72), metodología y ayudas utilizadas (3.66), la fundamentación teórica (3.38) y por último el trabajo de campo orientado y los talleres (3.33), en escala de 1 a 5. En metodología/ayudas utilizadas y trabajo de campo/talleres, las calificaciones fueron respectivamente de 4.2 (en términos cualitativos se relaciona con “Buena”). En general, el promedio de todos los aspectos de docencia, fue de 4,29 puntos (de 5 como valor máximo).

El promedio de calificación a este factor es de 3.62, lo cual indica que los aspectos de fundamentación teórica y trabajos de campo y talleres orientados por los estudiantes no alcanzan este nivel, aspecto a tomarse en cuenta en los direccionamientos administrativos y académicos.

Gráfico 55. Satisfacción con el personal Docente



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015

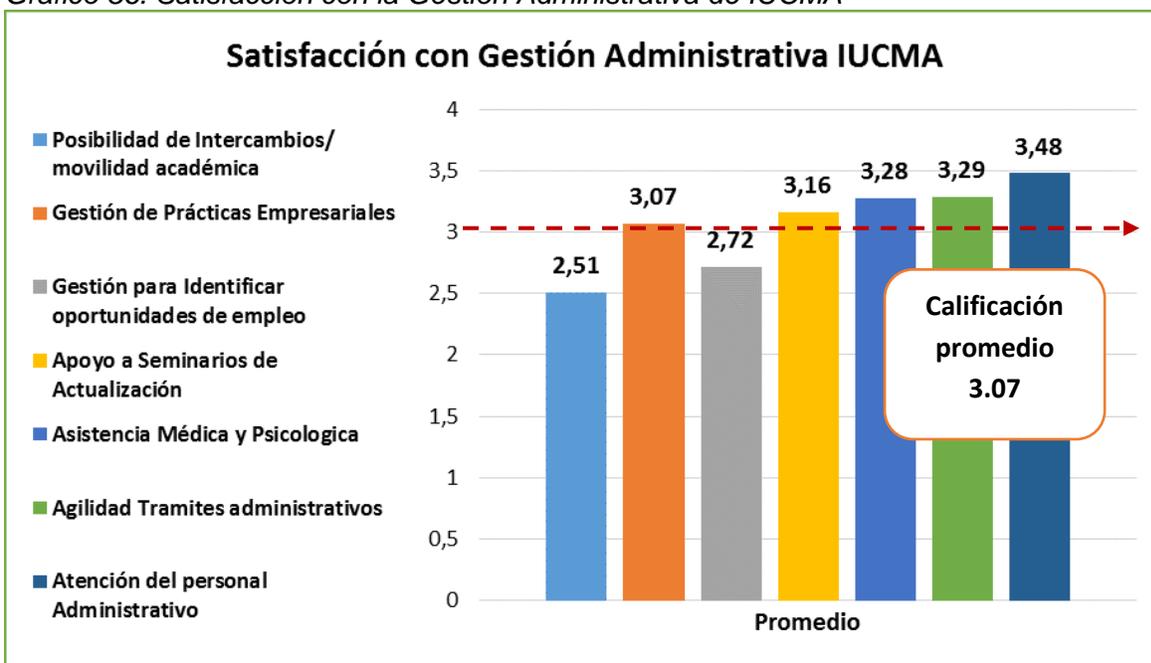


6.9.4 Satisfacción con la Gestión Administrativa de IUCMA

En cuanto al factor Gestión Administrativa de la Institución IUCMA, las valoraciones de los graduados para cada uno de los aspectos relativos al apoyo recibido como estudiante, son menos atractivas que las concernientes a los Docentes.

El aspecto de mayor valoración es la Atención del personal Administrativo con 3.48, los aspectos agilidad de trámites administrativos y asistencia médica tuvieron una valoración muy similar de 3.29 y 3.28 respectivamente; luego esta con una valoración de 3.16 al Apoyo a Seminarios de Actualización y con 3.07 se valoró la gestión de las Prácticas Empresariales; los aspectos que estuvieron por debajo del promedio de calificación a este factor de 3.07 en una escala de 1 a 5, fueron la gestión para identificar oportunidades de empleo con 2.72 y la posibilidad de intercambios y movilidad académica con 2.51.

Gráfico 56. Satisfacción con la Gestión Administrativa de IUCMA



Fuente: Encuesta a graduados AET, IUCMA 2015



7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

El estudio de investigación sobre la inserción y trayectoria de los graduados del Programa Administración de Empresas Turísticas del Colegio Mayor de Antioquia; fue elegido en el marco de la Agenda de Investigación sobre Asuntos Institucionales, liderada por la Vicerrectoría Académica para dar cuenta del Eje Estratégico 1: La universidad y el Entorno, del Plan de Desarrollo 2013-2016, “Educando para el Desarrollo y la Equidad”; debido a la gran importancia que tienen sus resultados para direccionar nuevas acciones en busca de fortalecer la cultura de la calidad y mejoramiento continuo de la institución, a la vez que permitir a las directivas tomar decisiones con base en nueva información y datos de rigor y validez académica y científica.

Según consultas en OLE-2015, resalta la participación de los graduados del programa de AET del Colegio Mayor de Antioquia, en el total de graduados a nivel nacional de IES de carácter oficial, en el campo de programas afines a Administración de Empresas Turísticas entre 2007 y 2013; ya que es relevante el 86.7% obtenido, agregando que es el único programa en Colombia en Administración de Empresas Turísticas que tiene Alta Calidad reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. Este resultado es un indicador de impacto del programa a nivel nacional.

Existe una tendencia nacional para el programa de Administración de Empresas Turísticas, de ser una carrera femenina, como lo muestran los indicadores de graduados por género suministrados por el OLE. Para el caso del programa AET, esto se evidencia desde la composición de la matrícula del programa en tanto ser mayoría las mujeres frente a los hombres, dicha condición se conserva de



graduados, al representar las mujeres en este estudio el 87.5% frente al 14.3% de los hombres; para la región de Antioquia son ellas el 85.0%, y en el ámbito nacional son el 80%. De otra parte, en cuanto al estado civil, el 78.6% de los graduados son solteros, el 14.3% está casado y 7.3% viven en unión libre. La mayoría de los hombres son solteros y entre los casados la mayor parte son mujeres, en unión libre no hay participación de los hombres. El promedio de edad de los graduados es de 26.2 años con una desviación estándar de 2.98, esto es, que la mayoría de ellos se ubica en el rango de edad de 26 a 30 años.

Los graduados del programa AET están ubicados principalmente en Medellín (63.1%), en otras ciudades de regiones diferentes al departamento de Antioquia como Bogotá D.C, San Andrés Islas y Riosucio - Caldas, se ubican el 6.0%; en municipios del área Metropolitana de Medellín tienen residencia 19.2% y en municipios del departamento como Arboletes, Rionegro, El Retiro, Entrerios, Carolina del Príncipe, está el 8.4% de ellos.

Referido al estrato socioeconómico, considerado en dos momentos en el estudio, el primero mientras el graduado estudiaba el programa de pregrado en la Institución, y el segundo, al momento de responder la encuesta como profesional graduado, se encontró inicialmente que 51.2% de ellos vive en la misma residencia que cuando estudiaba y el resto (48.8%) cambió de vivienda. También se observó una migración a niveles socioeconómicos superiores; el 41.7% que estaba en estrato 2, disminuyó a un 19.0%, con una variación negativa de 22.7 puntos. Del 39.3% que estaba ubicado en estrato 3 mientras estudiaba, aumentó a 48.8% al momento de este estudio, y del 16.6% que se ubicaba en estrato 4, pasó a 29.8% cuando se aplicó la encuesta. En general se puede inferir un ascenso socioeconómico debido al cambio de condición profesional de los graduados, aunque no es posible determinar otros factores que pudieron haber incidido; el alcance en este trabajo no tuvo en cuenta esas variables. En relación a la movilidad de los graduados a nivel regional, según estudios que se realizan a nivel nacional por parte del MEN;



Antioquia es el departamento de mayor porcentaje 74.5% (cifras 2013) en cuanto a que los recién graduados se quedan laborando, y a su vez los que menos emigran hacia otras regiones para conseguir empleo. Para el programa AET se obtiene una situación enmarcada en esa tendencia.

La formación académica para los graduados, con otros estudios pos graduales tiene continuidad para el 16.7% de ellos, el 83.3% no se ha inclinado por este camino de proyección profesional. La mitad de los que sí han continuado otros estudios ya los han terminado y la otra mitad apenas los está realizando. En el estudio, llamó la atención encontrar entre los que están estudiando, el 35.7% se inclinaron por escoger otro programa de pregrado en áreas bastante distantes de su área de formación original como son la microbiología, la biología, el desarrollo de software, hasta una carrera en el servicio de policía. Estudios de nivel de especialización han sido tomados por el 50% de los graduados con continuidad académica, la mayoría ya terminados y, el 14.3% decidió estudiar una maestría, relacionada con el área de formación básica en administración.

La situación laboral de los graduados del programa Administración de Empresas Turísticas se resume en indicadores que los ubican, la mayoría, favorablemente en relación a los indicadores del ámbito nacional, de la región de Antioquia y de Medellín. La tasa de desempleo hallada para AET-IUCMA es de 8.5% mientras la nacional para el mes de septiembre de 2015 es de 9.0%, para Antioquia 9.4% y Medellín de 9.9%, en el mismo período. La tasa de ocupación de los graduados de AET es de 89.3%, frente a la nacional de 58.9%, para Antioquia de 57.5% y la de Medellín de 59.4%; según datos referenciados por el DANE del trimestre julio-septiembre de 2015. Se halló una Tasa General de Participación de 97.6% para el programa, ante una de 64.7% nacional, 63.5% para Antioquia y 66.2% para Medellín, del mismo indicador.



En cuanto a la tasa de subempleo, la hallada para el programa AET es de 47.5%, superior a los datos del ámbito nacional (40.6%) y de Antioquia (34.3%), dado que los graduados piensan que en los cargos ocupados están compitiendo con personas que tiene formación de bachilleres, técnicos y tecnólogos (26.8%) y que tienen menores ingresos de los esperados (14.6%). En el estudio, 2.4% es el porcentaje de Población Económicamente Inactiva.

Al tomar en cuenta los cargos ocupados por los graduados de AET en las empresas y sectores económicos, según clasificación CIU, el 41.7% trabaja en cargos relacionados directamente con el campo del turismo en hoteles de la ciudad, agencias de viaje, pocos en restaurantes (2.8% del total de este campo); por otro lado 9.7% están vinculados a cargos del sector de la educación en IES locales y de la región como docentes; 16.7% trabaja en cargos relacionados con el área de la administración turística en entidades de la administración pública municipal y departamental.

Los sectores económicos donde principalmente trabajan los graduados son el sector de Servicios con el 92.7%, le siguen en muy baja participación el sector agropecuario con 4.2%, el de comunicaciones con 2.8% y el de manufacturas con 1.4%. Esto indica buen nivel de correlación entre el campo de las competencias profesionales de formación y los campos donde intervienen para ejercer sus cargos profesionales.

No tan satisfactorio en el estudio, es el resultado en relación al nivel de los cargos ocupados por los graduados; el 64% tienen cargos de nivel asistencial, auxiliar o de otro nivel y el 36% declaró tener cargos de carácter directivo y/o profesional, entre estos, dos graduados son dueños o socios de su propia empresa, ningún graduado señaló trabajar en cargos como técnico. Este aspecto toma importancia cuando se demuestra que el 70.7% siente siendo el un profesional universitario, compite en sus trabajos con otros tecnólogos, técnicos y bachilleres. Para 42.7% de los graduados existe una relación de nivel medio entre el cargo desempeñado con el



programa de formación, para el 18.7% existe una relación total y para el 10.7% es alta.

En correspondencia con los niveles de cargos ocupados por los graduados, los niveles de ingreso de éstos, reflejaron que el 50.7% gana menos de 2 SMLV y el 45.3% obtiene ingresos superiores a 2 SMLV y más. Existen graduados (43.8%) que, con cargos de direccionamiento en las empresas donde laboran solo reciben entre 1 y 2 SMLV, y el 18.8% de este nivel de dirigencia obtiene ingresos de 4 a 6 SMLV; solamente un 8.4% de los graduados obtiene ingresos entre 6 y 8 SMLV.

Un elemento importante para el estudio y las conclusiones, es comentado en (Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo- Red ORMET, PNUD, 2013, pág 67); en materia de composición mayoritaria de mujeres estudiantes y graduadas para este tipo de carreras profesionales, y de una tendencia del mercado laboral en Latinoamérica y Colombia, de existir brechas salariales frente a los ingresos de hombres y mujeres; al respecto son varios los estudios que han tratado el tema, y todos llegan a la conclusión de que la brecha salarial está a favor de la mano de obra masculina, situación que evidencia una y otra vez que, a pesar de los cambios que las mujeres han tenido en el mercado laboral, estas siguen siendo menos remuneradas. Este fenómeno es llamado por los autores Badel y Peña (2009), “techo de cristal”, es decir, una barrera invisible que no permite a las mujeres llegar a ocupar cargos en altos niveles de responsabilidad donde la asignación salarial es mayor que para los cargos de nivel medio.

Lo anterior se comprueba al analizar el comportamiento de los ingresos de los graduados de AET según rangos salariales definidos para el estudio, al filtrar dichos rangos para cada género se encuentra para rangos de ingreso inferiores (entre 1 y 2 SMLV), la mayoría que los obtiene son las mujeres (44.4% de las mujeres y 33.3% de los hombres) y en la medida que aumenta el rango de ingresos (entre 2 y 4 SMLV), la mayoría la tienen los hombres (41.7% de los hombres y 29.2% de las mujeres).



Este panorama muestra una situación particular para el caso de niveles de ingreso acordes con el nivel del cargo, que no se corresponde con una lógica de ‘a mayor nivel de responsabilidad, mayor nivel de ingresos’; esto puede incidir en la percepción manifestada por los graduados (70.7%) de sentir que están compitiendo en su desempeño con cargos de nivel inferior (tecnólogos, técnicos y bachilleres)

El principal canal para la consecución del empleo de los ocupados fueron los familiares y amigos (42.1%) y en segundo lugar el Internet (36.8%) para los desempleados el principal canal es el Internet. Según Encuesta a Graduados a nivel nacional de OLE-2014, el 33,0% consiguió trabajo a través de bolsas de empleo (el 9,5% mediante la bolsa de empleo de la institución donde estudió y el 23,5% a través de otras bolsas de empleo); en el programa el porcentaje es de 2.6% para la bolsa de empleo de IUCMA.

El 75% de los graduados encontró empleo después de terminar su carrera, 13.9% siguen en el mismo empleo que tenían cuando eran estudiantes y solo el 1.4% le sirvió el título profesional para ascender en el empleo; 6.9% cambiaron de trabajo una vez se graduaron; 68.1% de los graduados indicó que ese trabajo estaba relacionado con su formación profesional.

Con respecto al desarrollo de competencias (sistémicas, interpersonales e instrumentales) la valoración por parte de los graduados fue positiva (promedio 4.13; en una escala de 1 a 5). De las competencias sistémicas (promedio, el aspecto de más baja valoración por los graduados con una calificación inferior al promedio para este grupo es formular y ejecutar proyectos. En el grupo de las competencias instrumentales dos aspectos son considerados por graduados con una nota inferior al promedio, estos son: Utilizar Herramientas Informáticas especializadas y Crear, investigar y adoptar Tecnología. En el grupo de competencias interpersonales, el aspecto de más baja calificación, inferior al promedio fue el de saber Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal).



Los graduados recomiendan el programa (78.6%) y la Institución (80.0%). Entre las razones para recomendar la Institución están en su orden: la calidad de la formación (43.3%); el reconocimiento de la institución (26.9%); la calidad de los profesores (16.4%); el apoyo al proceso de formación (6.0%).

7.2 Recomendaciones

Dada la importancia de un nuevo conocimiento generado en los resultados de los estudios de inserción y trayectoria laboral de los graduados de los programas de IUCMA y en particular del programa AET, emerge una línea de investigación que debe tener una continuidad a través de nuevas políticas y directrices de gestión curricular y administrativa.

El aspecto a mejorar encontrado, en cuanto a los graduados sentirse competidos en sus trabajos por cargos de tecnólogos, técnicos y bachilleres, siendo ellos profesionales universitarios (70.7%); debe ser tomado en cuenta como una oportunidad para revisar el diseño curricular buscando afinar competencias específicas que redunden en mejores impactos laborales, profesionales y personales para los futuros graduados.

Dado el alto grado de identidad de los graduados del programa de Administración de Empresas Turísticas con la Institución, puede facilitar a la Institución llegar con nuevas ofertas de programas de posgrado a esta población, que busquen especializar y profundizar en las competencias profesionales de ellos.

Asociado a lo anterior, dada la baja continuidad de los graduados en relación con formación académica pos gradual, debe estimular a la Institución y a sus directivas con nuevas ofertas académicas que fortalezcan el campo de formación en Turismo



Nuevos estudios sobre los graduados, se recomiendan porque siempre serán pertinentes a las universidades y al Colegio Mayor de Antioquia, sobre todo aquellos cuyo alcance se extienda a medir los impactos de estos actores de la vida institucional en el medio, y también, hacer investigaciones longitudinales con los graduados cuando se tenga el tiempo adecuado para ello.

De manera especial, es necesario monitorear la tasa de desempleo del graduado para establecer si dicha tasa obedece a un problema coyuntural de la economía del país o está indicando otras dificultades propias del Programa o la Institución.

Más allá de la preocupación por la calificación en sí misma, dada a algunas competencias por parte de graduados y empleadores, es importante que las directivas de la facultad, revisen el asunto y cotejen con otros resultados, con el fin de ponderar o corroborar este aspecto para intervenirlo.

Dados los aportes teóricos y resultados estadísticos de este estudio, pueden ser tomados en forma parcial o total para servir como insumo en los ejercicios de autoevaluación que emprenda nuevamente el programa y la Institución y como apartes para ser divulgados en medios de información académica y difusión a la comunidad universitaria como revistas, periódicos, boletines, entre otros.

Hacer visible, para la realización y cierre del estudio, la postura de respeto, ética e independencia con los investigadores, que siempre caracterizó a la Institución y sus directivas, lo cual sella el nivel de validez requerido en el trabajo investigativo.

Finalmente, resaltar y agradecer a la Institución y sus directivas, el respaldo logístico, administrativo brindados durante el desarrollo de la investigación.



BIBLIOGRAFÍA CITADA

ANECA- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2010). *Los procesos de inserción laboral de titulados universitarios en España. factores de facilitación y de obstaculización.*

Area Metropolitana del Valle de Aburrá. (Diciembre de 2007). *Plan de Desarrollo Turístico del Valle de Aburrá 2008-2015.* Obtenido de <http://www.metropol.gov.co/Planeacion/DocumentosAreaPlanificada/Plan%20de%20Desarrollo%20Turistico.pdf>

Barón, J. (24 de Octubre de 2010). *Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios.* Obtenido de Documentos de Trabajo sobre Economía Tegnial- Banco de la República.

Cancillería de Colombia. (2015). *Propuestas de Colombia en los ODS- RIO+20.* Obtenido de <http://www.cancilleria.gov.co/rio/abc>

CEPAL- Jurgen Weller. (2006). *Red Etis.* Obtenido de Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias: <http://www.redetis.iipe.unesco.org/publicaciones-redetis/>

Cortés Sánchez, J. D. (2012). *Foro II: Tendencias y Retos de la Educación Superior en el Mundo: conferencias Mundiales sobre la Educación Superior: objetivos y algunos avances.* Obtenido de <http://www.urosario.edu.co/Subsitio/foroseducacionsuperior/Documentos/ponencias/CORTES.pdf>

DANE. (2014). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas. CIIU Rev 4 A.C.*

DANE. (Abril de 2015). *COLOMBIA-Gran Encuesta Integrada de Hogares Nuevos Departamentos - GEIH - ND - 2014.* Obtenido de http://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/336/export

Departamento Nacional de Planeación. (Junio de 2015). *Plan de Desarrollo Nacional 2014-2018. Ley 1753.* Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/LEY%201753%20DEL%2009%20DE%20JUNIO%20DE%202015.pdf>



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. (2013). *Plan de Desarrollo 2013-2016: "Educando para el desarrollo y la Equidad"*. Medellín : Colegio Mayor de Antioquia .

Instituto Tecnológico de Monterrey. (julio de 2008). *Estudio de Seguimiento de Egresados- Varias generaciones*. Obtenido de Dirección de Efectividad Institucional y Servicios Escolares : http://sitios.itesm.mx/va/diie/congresoCA/acts/pdfs/Reporte_gralTrayectoria_Jul_08.pdf

Iregui B., A., Melo B. , L., & Ramirez G., M. (enero de 2011). *Diferenciales salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia: evidencia a partir de una encuesta a nivel de firma*. Obtenido de Ibr Precios Tomo II-Banco de la Republica .

Javier Damián , S. (s.f). *El Tecnico superior Universitario en Administración: origen, trayectoria estudiantil y desarrollo profesional*. Obtenido de teorías que fundamentan los estudios de seguimiento de egresados: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/995/teorias%20que%20fundamentan%20los%20estudios.html>

Jimenez Vivas, A. (s.f). *Insercion laboral, profesionalización y Estudios Universitarios*. Obtenido de Universidad Pontificia de Salamanca: http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2695%3Ainsercion-laboral-profesionalizacion-y-estudios-universitarios&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es

Jorge Ricardo, F., & Karla , B. (febrero de 2012). *Propuesta para el programa Institucional de Seguimiento de Egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur Price*.

Lillo Bañuls, A. (julio-diciembre de 2009). *Cuadernos de Turismo*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2015, de El papel del Capital Humano en el sector Turístico. Algunas Reflexiones y Propuestas: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39812474003>

Menendez Varela, J. (julio de 2009). *La Noción de Competencia en el Proyecto Tuning: Un analisis textual desde la Sociología de la educación*. Obtenido de <http://www.raco.cat/index.php/Observar/article/viewFile/179268/231728>

MIncomercio Industria y Turismo. (Julio de 2015). *Informe Turismo- Mayo 2015*.

Ministerio de Educación Nacional. MEN. (4 de marzo de 2015). *Boletín de la Educacion Superior*. Obtenido de Migración dPoblacional y Educación Superior.

Ministerio del Trabajo . (Mayo de 2013). *Estudios de Perfiles Ocupacionales- ORMET-* . Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/observatorios-regionales/publicaciones.html>

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

Navarro Leal , M. (2003). *Esquema Basico para estudios de Egresados*. Obtenido de Consideraciones

Teóricas para el estudio de egresados:

https://books.google.com.co/books?id=wg2jJeKdVZcC&pg=PA11&lpg=PA11&dq=consideraciones+teoricas+para+el+estudio+de+egresados&source=bl&ots=YiHHNNp7LO&sig=NFBpnV_W0ps1V9ljl-k2Sh7ZNYM&hl=es&sa=X&ved=0CCEQ6AEwAWoVChMIvaD0s8yQyQIVSGImCh3l2AcT#v=onepage&q=consi

OCDE- Banco Mundial. (2012). *La Educación Superior en Colombia 2012*. . Obtenido de Serie.

Evaluaciones de políticas Nacionales Publicas : <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Evaluaciones%20de%20pol%C3%ADticas%20nacionales%20de%20Educaci%C3%B3n%20-%20La%20Educaci%C3%B3n%20superior%20en%20Colombia.pdf>

OMT-UNWTO. (Octubre de 2009). *Estudio de la Oferta y la Demanda de Formación de los recursos Humanos en el Sector Turístico en América Latina*. Recuperado el 21 de octubre de 2015, de

Informe SEGIB-OMT: [http://segib.org/documentos/esp/Informe%20Final%20SEGIB-OMT_051009\[2\].pdf](http://segib.org/documentos/esp/Informe%20Final%20SEGIB-OMT_051009[2].pdf)

Organizacion Mundial de Turismo. Secretaria General Iberoamericana. (Octubre de 2009). *Estudio*

de la Oferta y La Demanda de Formación de recursos Humanos en el sector Turístico en Amedica Latina. Obtenido de [http://segib.org/documentos/esp/Informe%20Final%20SEGIB-OMT_051009\[2\].pdf](http://segib.org/documentos/esp/Informe%20Final%20SEGIB-OMT_051009[2].pdf)

Osorio Jimenez, R., Piedrahita, J., & Jaramillo R, Y. (2015). *Aspectos a Conciderar en el desarrollo de estudios de seguimiento a graduados. Documento de Reflexion No. 2*. Colegio mayor de Antioquia. Medellín: Coordinación de Autoevaluación institucional.

Programa de Transformación Productiva. MinCIT. (Febrero de 2015). *Construccion de estadisticas de*

turismo de naturaleza. Recuperado el 02 de Septiembre de 2015, de <https://www.ptp.com.co/documentos/Informe%20Consolidado%20Directorio%20Establecimientos%20Turismo%20de%20Naturaleza%2002%2015.pdf>

Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo- Red ORMET, PNUD. (JULIO de 2013). doi:ISBN: 978-958-8815-09-1

Subgerencia Cultural del Banco de la República . (2015). *Biblioteca Luis Angel Arango*. Obtenido de

http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/sectores_economicos

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

UNESCO. (9 de Octubre de 1998). *DECLARACION MUNDIAL SOBRE LA EDUCACION SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: VISION Y ACCION Y MARCO DE ACCION PRIORITARIA PARA EL CAMBIO Y EL DESARROLLO DE LA EDUCACION SUPERIOR*. Obtenido de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

UNESCO. (Julio de 2009). *Conferencia Mundial sobre Educacion Superior 2009: la nueva dinamica de la educacion superior y la investigacion para el cambio social y el desarrollo*. Obtenido de http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

UNESCO- UNICEF. (Julio de 2013). *Vision de la educacion en la agenda para el desarrollo despues de 2015*. Obtenido de Resumen Ejecutivo. : <https://www.worldwewant2015.org/node/413712>

Universidad Mesoamericana. (2011). *Estudio sobre la inserción profesional de los egresados de la licenciatura en Administración Turística de la Universidad Mesoamericana, en Oaxaca, entre los años 2007 y 2010*. Obtenido de <http://insercionturistica.jimdo.com/resumen/>

Universidad Politécnica de Valencia . (2010). *Informe Resultados del proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Comparativo Proyecto REFLEX en Europa. .*

UNWTO. (Septiembre de 2015). *Declaracion de Medellin sobre turismo y transporte aereo al servicio del desarrollo*. Obtenido de 21ª Asamblea Mundial de Turismo .

Valenti, G. (2008). *Las Pistas del Seguimiento: el puente necesario entre educacion y mercado-laboral . Las Pistas del Seguimiento: el puente necesario entre educacion y mercado-laboral* (pág. 35). Mexico: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales .

Vidal García , J. (2003). *Ministerio de Educacion Cultura y Deporte. España- Universidad de León*. Obtenido de Métodos de Analisis de la insercion laboral de los universitarios : <http://sid.usal.es/idocs/f8/fdo7238/estudio.pdf>

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a graduados AET-2015

INSERCIÓN Y TRAYECTORIA LABORAL DE LOS GRADUADOS

La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia (IUCMA) realiza actualmente el estudio de Inserción y trayectoria laboral de sus egresados, para tal efecto, se ha diseñado la presente encuesta. Agradecemos su colaboración y participación en el diligenciamiento de la misma la cual será de gran utilidad para la comunidad universitaria. Los datos recolectados sólo tienen propósitos estadísticos y será confidencial.

I. IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO

Nombre y apellidos: _____
 Dirección actual: _____
 Cedula _____ Tel _____
 Dirección mientras estudiaba en IUCMA _____
 e-mail: _____

1. Género: Masculino Femenino
 2. Edad (años cumplidos) _____
 3. Estrato socioeconómico actual _____
 4. Estrato socioeconómico mientras estudiaba en IUCMA _____
 5. Estado Civil _____
 Unión Libre Casado(a)
 Viudo(a)
 Separado/divorciado Soltero(a)

6. Fecha de inicio y egreso del programa del IUCMA (Año/Sem):

Nombre Programa	Inicio	Egreso
Administración de Empresas Turísticas		
Tecnología en Gastronomía		
Planeación y Desarrollo Social		
Bacteriología y Laboratorio Clínico		
Tecnología en Delineante y Arquitectura e Ingeniería		
Ingeniería Ambiental		
Construcciones Civiles		
Biocología		

II. ESTUDIOS POSTERIORES A GRADUACIÓN

7. ¿Realizó o está realizando OTROS estudios de PREGRADO o POSGRADO?
 Si: _____ (Detalle el grado más reciente), No: _____ (Pase pregunta 8)
 País: _____

NIVEL	Área de Estudio		Nombre	Institución
	Grado	En curso		
Pregrado				
Especialización				
Maestría				
Doctorado				
Post-doctorado				

III. FUERZA DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL

A. FUERZA DE TRABAJO

8. Actividad principal en que ocupó la mayor parte de su tiempo la semana pasada (espere respuesta)

Trabajando (pase a 13) Buscando trabajo (siga)
 Estudiando (siga) Oficios del Hogar (siga)
 Rentista (siga) Pensionado/Jubilado (siga)
 Otra actividad _____ (siga)
 Incapacitado, permiso, vacaciones _____ (pase a 13)
 Incapacidad permanente para trabajar _____ (pase a 43)

9. Además de lo anterior, ¿realizó la semana pasada algún trabajo pago por una o más horas, o trabajó en un negocio familiar por UNA HORA

o MÁS sin que le pagaran?
 Si: _____ (pase a 13) No: _____ (siga)

10. En las ÚLTIMAS 4 SEMANAS ¿Ha hecho alguna diligencia para conseguir trabajo o crear algún negocio?
 a) Para conseguir trabajo: Si _____ (pase a 33) No _____ (siga)
 b) Establecer algún negocio: Si _____ (pase a 33) No _____ (siga)

11. ¿Por qué motivo principal no hizo diligencias de búsqueda de empleo o establecimiento de negocio en esas 4 últimas semanas?
 _____ (siga)

12. Durante los 12 últimos meses ¿ha hecho alguna diligencia para conseguir empleo o establecer un negocio?
 Si _____ (pase 33) No _____ (pase a 43)

B. OCUPADOS

13. Empresa o negocio donde realiza su trabajo principal.
 Nombre: _____
 Nombre del jefe inmediato: _____
 Teléfonos: _____

14. Actividad principal a que se dedica esa empresa o negocio: _____

15. En ese trabajo usted es:
 Empleado Sector Privado Empleado S. Público
 Cuenta propia/Independiente Patrono/empleador
 Trabaj Fiar sin remuneración Empleado doméstico
 Empleado sector solidario

16. Tamaño de la Organización/Empres/Negocio donde trabaja, según número de empleados:

Tipología	Señale con X
Microempresa: 1 a 10 personas	
Pequeña: 11 a 50 personas	
Mediana: 51 a 200 personas	
Grande: Más de 200 personas	

17. El ámbito de influencia de la empresa donde ejerce su actividad laboral es:
 Local Nacional
 Regional Internacional

18. ¿Cuál es la ocupación, cargo, u oficio que desempeña en su ocupación principal (o empresa)?

19. El cargo que desempeña en esa empresa es de:
 Técnico: _____ Auxiliar: _____ Docente: _____ Director de proyecto: _____
 Coordinador: _____ Director General/Gerente: _____ Asistente: _____
 Consultor/Asesor: _____ Otro nivel: _____, ¿cuál? _____

20. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?
 Meses _____

21. Existe alguna relación entre el cargo laboral que desempeña y su programa(s) académico del cual egresó del IUCMA?
 Total: _____ Alta: _____ Media: _____ Baja: _____ Ninguna: _____

22. El cargo u oficio que desempeña puede ser realizado también por:
 Bachilleres _____
 Sólo personas de su misma profesión _____
 Por otros técnicos _____ (Especifique cuales)**
 Por otros tecnólogos _____ (Especifique cuales)**
 Profesionales universitarios _____ (Especifique cuáles)**
 Especialistas (con posgrados) _____
 Otro _____ (Especifique cuáles)**
 Especifique cuales** _____



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

- ¿Cuántas **HORAS A LA SEMANA** trabaja normalmente en todos sus empleos o negocios (igual, si tiene uno sólo)? Horas: _____
- ¿Quiere trabajar más horas o busca otro trabajo?
Sí: _____ (siga) No: _____ (**pase a 26**)
- ¿Por qué motivo **principal** quiere trabajar más horas o busca otro trabajo (puede elegir varias opciones)?
Desea Tbjar más horas _____ Desea Tbjar menos horas _____
Desea mejorar sus ingresos _____ Problemas en el trabajo _____
Para mejorar utilización de sus capacidades de formación _____
Porque el trabajo actual es temporal _____
No le gusta su trabajo actual _____
No informa _____ Otras razones _____
¿Cuáles? _____
- ¿Podría decirme, por favor, en que rango se encuentra los ingresos devengados por usted en su ocupación PRINCIPAL (expresados en smlv = salario mínimo legal vigente = \$ 644.350)?
a) Menos o igual a \$644.350 _____
b) De \$644.351 a \$1.288.700 _____
c) De \$1.288.701 a \$2.577.400 _____
d) De \$2.577.401 a \$3.866.100 _____
e) De \$3.866.101 a \$5.154.800 _____
f) más de \$5.154.801 _____
- Recibe otros ingresos (adicionales) por concepto:
No _____
Arriendo _____ Pensiones/jubilación _____
Intereses/dividendo _____ Otro empleo _____
Negocios _____ Otras fuentes _____
Valor aproximado (en smlv)
Menos o igual a \$644.350 _____
De \$644.351 a \$1.288.700 _____
De \$1.288.701 a \$2.577.400 _____
De \$2.577.401 a \$3.866.100 _____
De \$3.866.101 a \$5.154.800 _____
Más de \$5.154.801 _____
- ¿Qué tiempo estuvo sin empleo entre el trabajo actual y el anterior?
Aproximadamente _____ meses
- Después de terminar su carrera consiguió empleo (si no lo tenía) o ascendió o cambió de empleo (si ya tenía)?
No ha podido conseguir empleo _____ Consiguió trabajo * _____
Sigue en mismo empleo y cargo * _____ Ascendió en el tboj * _____
Cambió de empleo * _____ Otra _____
* ¿Ese trabajo estaba relacionado con su programa? Si _____ No _____
- ¿A través de qué medios ha buscado o consiguió trabajo?
Amigos y familiares _____ Aviso de prensa _____
Recomendaciones políticas _____
Bolsa de empleo IUCMA _____
Asociación profesional _____
Convocatoria Pública _____ SENA (APE) _____
Práctica _____
Servicio Público de Empleo (Alcaldía de Medellín) _____
Internet _____
Otros _____ Cual? _____
- ¿Trabajó mientras realizaba sus estudios de pregrado en el IUCMA?
Sí _____ (Siga) No _____ (**pase a 47**)
- ¿Ese trabajo estaba relacionado con el programa de formación de pregrado?
Total: _____ (**pase a 47**) Alta: _____ (**pase a 47**)
Media: _____ (**pase a 47**) Baja: _____ (**pase a 47**)
Ninguna: _____ (**pase a 47**)

C. DESOCUPADOS

- ¿Durante cuánto tiempo ha estado o estuvo buscando trabajo? (en meses) : _____
- ¿En qué ocupación, oficio o labor ha buscado trabajo?

- Ha buscado trabajo como:

- Empleado Sector Privado _____ Empleado S. Público _____
Cuenta propia/Independiente _____ Patrono/empleador _____
Trabaj Fliar sin remuneración _____ Empleado doméstico _____
Empleado sector solidario _____

- ¿Ha buscado trabajo por primera vez o había trabajado antes?
Primera vez _____ (**pase a 47**) Trabajó antes _____ (siga)
- ¿Cuánto hace que dejó de trabajar por última vez? (en meses) _____
¿Qué ocupación, oficio o labor realizó la última vez que trabajó?

- ¿A qué actividad se dedicaba la empresa en la que realizó su último trabajo?

- En ese último trabajo era usted:
Empleado público _____ Empleado privado _____
Trabaja cuenta propia _____ Patrón o empleador _____
No sabe, no informa _____ Otro, ¿cuál? _____
Empleado sector solidario _____
- 19. Porqué cree que no ha encontrado empleo:**
Falta de experiencia _____ Bajos los salarios _____
Poca oferta de trabajo en su área de formación _____
Falta de pertinencia o competencia de su formación _____
Exigen nivel de educación mayor _____
Exigen un segundo idioma _____
Por la edad _____ Otra, ¿Cuál? _____
- ¿A través de qué medios o canales ha buscado trabajo?
Amigos y familiares _____ Aviso de prensa _____
Recomendaciones políticas _____ Bolsa de empleo IUCMA _____
Asociación profesional _____ Convocatoria Pública _____
SENA (APE) _____ Práctica _____
Servicio Público de Empleo (Alcaldía de Medellín) _____
Internet _____ Otros _____
¿Cuál? _____

D. INACTIVOS

- ¿Cuánto hace que trabajo por última vez? _____
- ¿Por qué motivo o razón dejó de trabajar? _____
- ¿Durante el último tiempo que ha estado sin trabajar ha hecho algunas diligencias para conseguir trabajo?
Si _____ No _____
- ¿Cuándo hizo por última vez alguna diligencia? (en meses)
_____ (**pase a 47**)

IV. SATISFACCIÓN POR EL PROGRAMA DEL CUAL EGRESÓ

- Califique su desempeño en las siguientes competencias profesionales.
E: Excelente B: Bueno A: Aceptable R: Regular D: Deficiente

Competencias Generales	E	B	A	R	D
	5	4	3	2	1
Competencias Sistémicas					
Aprender y Mantenerse actualizado					
Ser creativo e innovador					
Identificar, plantear, y resolver problemas					
Capacidad de Abstracción, análisis y síntesis					
Comprender la realidad que lo rodea					
Asumir responsabilidades y tomar decisiones					
Formular y ejecutar proyectos					
Competencias Interpersonales					
Exponer ideas por medios escritos					
Comunicarse oralmente con claridad					
Persuadir y convencer a los interlocutores					
Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal)					
Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales					

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codig Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA

NIT. 890980134-1

Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales asumir una cultura de convivencia					
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes					
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente					
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral					
Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)					
Competencias instrumentales					
Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, entre otras)					
Buscar, analizar, administrar y compartir información					
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología					
Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planeados					
Utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, software de diseño, entre otros)					
Crear, investigar y adoptar tecnología					

V NIVEL DE IDENTIDAD CON LA IUCMA

- ¿Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado ¿volvería nuevamente a estudiar en esta Institución?
Si (Pase a 49)
No (Pase a 50)
- ¿Cuál sería la principal razón para querer volver al IUCMA? (única respuesta)
Calidad de la formación Calidad de los profesores
Reconocimiento de la Institución Formación para crear empresa
Apoyo al proceso de formación Posibilidad de encontrar empleo
El programa solo se ofrece aquí Bajo costo de las matriculas
Horarios, flexibilidad del programa Otra
¿Cuáles? _____
- ¿Cuál sería la principal razón para no querer volver al IUCMA? (única respuesta)
Baja calidad en la formación
Los docentes no cuentan con la formación adecuada
Poco reconocimiento de la Institución
Poca fundamentación para crear empresa
La Institución no cuenta con la infraestructura adecuada
El costo de la matrícula
Otra
¿Cuáles? _____
- ¿Recomendaría a una persona realizar el programa que estudió en esta Institución?
Si
No

10. Señale los reconocimientos que haya recibido en su trayectoria profesional (opción múltiple, marque con una x):

TIPO	ALCANCE	Institucional	Municipal	Regional	Nacional	Internacional	Nombre del reconocimiento
Académico/científico							
Laboral							
Social							
Político							
Empresarial							
Artístico/cultural							
Deportivo							
Otro. ¿Cuál?							

CONTROL DE LA INFORMACIÓN

Encuestador: _____ c.c. _____

Fecha: Día ____ Mes ____ Año ____

Supervisor: _____ c.c. _____

FIRMA ENCUESTADOR

5. ¿En qué medida su formación en el IUCMA ha sido una buena base para...?

(E) Excelente; B (Buena); (A) Aceptable; (R) Regular; (D) Deficiente

DESCRIPCIÓN	E	B	A	R	D
	5	4	3	2	1
Empezar a trabajar					
Aprender en el trabajo					
Realizar las tareas en su trabajo					
Mejorar sus perspectivas profesionales					
Desarrollar su capacidad como emprendedor					
Ascenso en la escala social /estatus					

6. Después de graduado ha producido:

Artículos publicados _____ Libros publicados _____
Capítulos de libros publicados _____ Patentes _____
Diseño de políticas públicas _____
Ninguna _____

7. Califique la satisfacción respecto al Personal Docente

DESCRIPCIÓN	E	B	A	R
	5	4	3	2
Formación académica				
Fundamentación teórica				
Disponibilidad de tiempo para atender estudiantes				
Metodología y ayudas utilizadas				
Trabajo de campo/talleres				

8. Califique la satisfacción respecto al apoyo recibido como Estudiante

DESCRIPCIÓN	E	B	A	R
	5	4	3	2
Posibilidad de intercambios/Movilidad académica				
Gestión de prácticas empresariales				
Gestión para identificar oportunidades de empleo				
Apoyo para semilleros de investigación				
Apoyo a seminarios de actualización				
Asistencia médica/psicológica				

9. Califique la satisfacción respecto a la Gestión Administrativa

DESCRIPCIÓN	E	B	A	R
	5	4	3	2
Agilidad trámites administrativos				
Atención del personal administrativo				

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Código Postal: 050034



Alcaldía de Medellín



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

GL-GD-FR-016
Mayo 25 de 2015
Version: 04
Codigo Postal: 050034



Alcaldía de Medellín