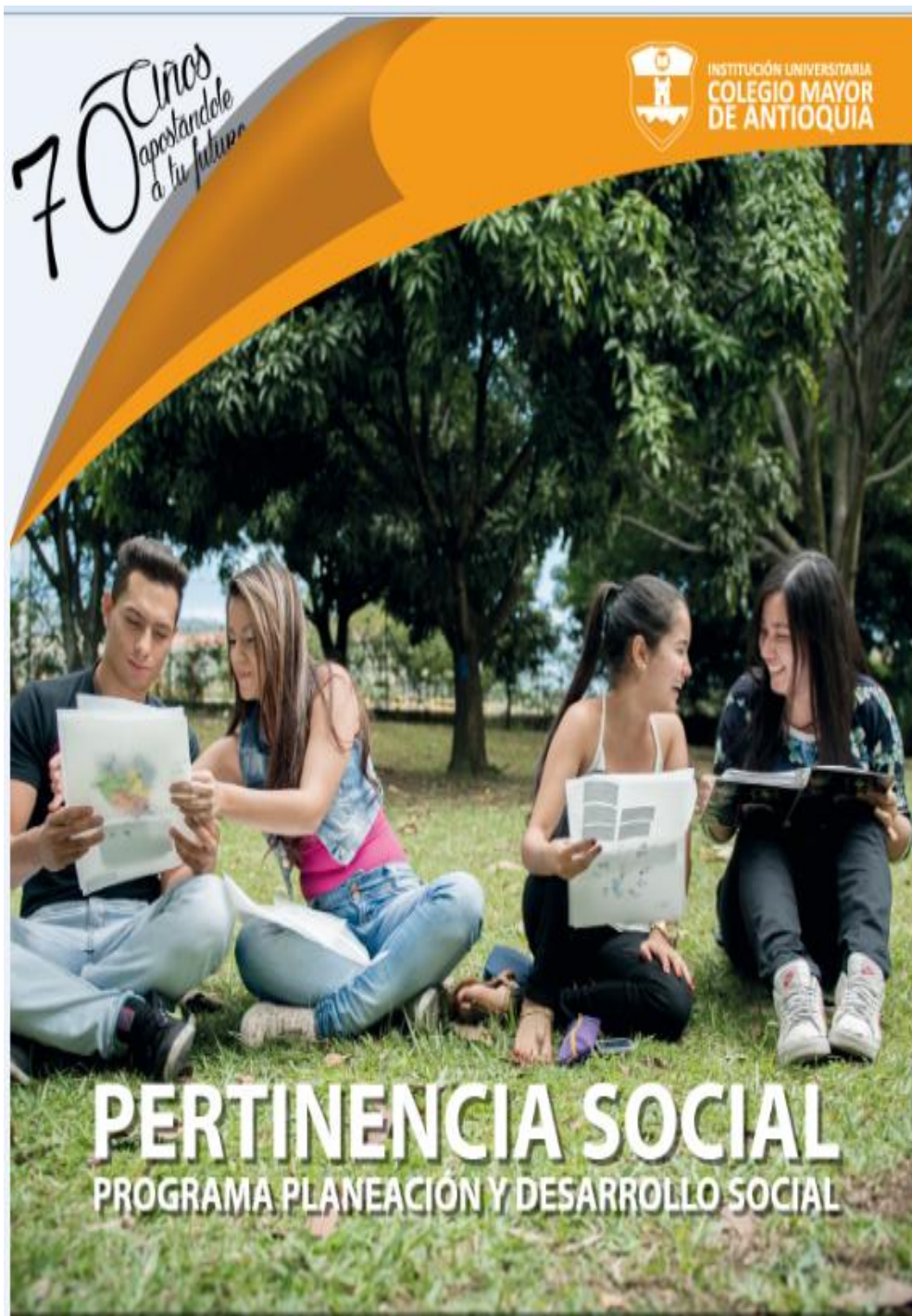




INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**
NIT. 890980134-1



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



Alcaldía de Medellín

Carrera 78 # 65 – 46 Robledo – Medellín – Colombia. PBX: 444 56 11 Ext 101 / colmayor@colmayor.edu.co
Medellin-Antioquia-Colombia

AGENDA DE INVESTIGACIÓN SOBRE ASUNTOS INSTITUCIONALES

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

COORDINACIÓN

RUBÉN DARÍO OSORIO JIMÉNEZ

PROCESO DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD ACADÉMICA

**ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DEL PROGRAMA PLANEACIÓN Y
DESARROLLO SOCIAL**

Investigador

RUBÉN DARÍO ALVAREZ GARCÍA

Magister en Desarrollo

Asistente de Investigación

CRISTINA ISABEL RAMOS BARROSO

Profesional en Negocios Internacionales

Medellín

Noviembre de 2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. JUSTIFICACIÓN	8
2. OBJETIVOS	10
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3. LA METODOLOGÍA	11
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	11
3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA	11
3.3. DISEÑO Y COMPONENTES DEL FORMULARIO.....	13
3.4. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	15
3.5. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	15
3.6. FUENTES DE INFORMACIÓN	16
4. ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE LA PERTINENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	17
5. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN Y EL PROGRAMA	23
5.1. ORIGEN Y TRANSFORMACIONES SIGNIFICATIVAS DE LA INSTITUCIÓN, 1945-2015.	23
5.1.1. <i>Los programas de posgrado</i>	25
5.1.2. <i>Algunas evidencias del proceso de mejoramiento de la calidad</i>	26
5.1.3. <i>Cambio del ámbito territorial, la gestión y fortalecimiento administrativo</i>	27
5.1.4. <i>El Proyecto Educativo Institucional</i>	29
5.2. EL PROGRAMA PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL.....	33
6. ALGUNOS ANTECEDENTES SOBRE LOS ESTUDIOS DE PERTINENCIA SOCIAL DE UN PROGRAMA DE ESTUDIO PROFESIONAL	36
7. RESULTADOS SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL	40
7.1. LA EXTENSIÓN Y LA PROYECCIÓN SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN	40
7.1.1. <i>Convenios y contratos</i>	41
7.1.2. <i>La educación continua como expresión de la proyección social del programa Planeación y Desarrollo Social</i>	44
7.2. EL PROGRAMA PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL Y SUS GRADUADOS EN EL MERCADO LABORAL SEGÚN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL	47
7.2.1. <i>Programas de Planeación y Desarrollo Social o afines existentes en Colombia</i>	47
7.2.2. <i>Desempeño de los graduados del programa en el mercado de trabajo según el OLE.</i>	48
7.3. INSERCIÓN Y TRAYECTORIA LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL.....	52
7.3.1. <i>Algunas características de los graduados de Planeación y Desarrollo Social incluidos en el estudio</i>	52
7.3.2. <i>Características del mercado laboral de los graduados de Planeación y Desarrollo Social</i>	58
7.3.3. <i>Valoración de las competencias e identidad de los graduados con la institución y el programa del que egresaron</i>	67
7.3.4. <i>Pertinencia del programa desde la perspectiva de los empleadores</i>	75

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	85
ANEXOS	94
ANEXO 1.....	94
ANEXO 2.....	94
ANEXO 3.....	98
ANEXO 4.....	102

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo central evaluar la pertinencia del programa Planeación y Desarrollo Social ofrecido por la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y hace parte de una serie de estudios incluidos en la Agenda de Investigación sobre asuntos Institucionales. Sin duda alguna estudios de esta naturaleza le permiten a la Institución revisar y mejorar la oferta educativa para hacerla más ajustada a las necesidades de la región y el país.

El estudio que se pone a consideración de la comunidad académica de la Institución y del programa, está fundamentado en los resultados de dos encuestas; una aplicada a los graduados y otra a empleadores, desarrolladas durante los meses de septiembre y octubre del 2015. Adicionalmente se analizaron estadísticas del Observatorio para la Educación Superior para el período 2007 al 2013. Fruto de estos análisis se puede afirmar que el programa Planeación y Desarrollo Social es un proyecto académico pertinente. En efecto, derivar un programa académico de nivel profesional, de la relación entre los objetos de estudio Planeación y Desarrollo, fue sin duda alguna un gran acierto, que con el paso del tiempo se hace mucho más evidente. La pertinencia del programa se hace visible desde la perspectiva de los graduados y empleadores que valoran muy positivamente cada uno de los aspectos puestos a su consideración. Graduados ocupados en áreas afines a su profesión, percibiendo salarios competitivos y bien evaluados por sus empleadores, son evidencias claras de la pertinencia del programa. De igual manera, el que muchos graduados continúen su formación en posgrado evidencia la motivación que significó para ellos su paso por la Institución y el programa.

Un aspecto de sin igual importancia es el hecho de que gracias a la existencia de la Facultad de Ciencias Sociales y por supuesto, al programa Planeación y Desarrollo Social, la Institución ha logrado impactar de manera significativa a varios sectores de la población regional, con el desarrollo de una serie de convenios y contratos de la más diversa índole. Finalmente, hay algunos resultados que ameritan la reflexión de la dirección académica de la Facultad, con el fin de verificar si los mismos pueden conducir o no a una revisión curricular del programa.

Este estudio se divide en 8 capítulos, sin incluir esta introducción. En el primero parte se presenta la justificación; en el segundo los objetivos del estudio; en el tercero se describe la metodología; en el cuarto se presenta algunos aspectos conceptuales sobre los estudios de pertinencia en la educación superior; en el quinto, se presenta el contexto institucional; en el sexto, se presenta algunos antecedentes sobre los estudios de pertinencia social de un programa de estudio profesional; en el séptimo, se presenta los resultados sobre los indicadores que

permiten conceptuar sobre la pertinencia del programa de Planeación y Desarrollo Social; por último, en el octavo capítulo, se presenta las conclusiones y recomendaciones.

1. JUSTIFICACIÓN

Las Instituciones de Educación Superior tienen que ser pertinentes, es decir, brindar respuesta desde sus funciones misionales de investigación, docencia y extensión, a las demandas sociales en el contexto regional o nacional donde ejercen su actuación. Esta afirmación cobra aún mayor relevancia si se habla de instituciones de educación superior cuya fuente de financiación parcial o total se deriva de recursos provenientes de los contribuyentes.

En este marco, la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, como establecimiento público de educación superior adscrito a la estructura administrativa descentralizada del Municipio de Medellín, en su propósito de mejorar la calidad académica y la gestión de los programas de pregrado y posgrado, realiza desde años atrás ejercicios de autoevaluación. En estos procesos se consulta de manera permanente la opinión de estudiantes, graduados, administrativos y empleadores, con el fin de conocer su apreciación sobre diversos aspectos de los distintos programas. Si bien estos ejercicios hacen parte de la cultura del mejoramiento continuo, la Institución se ha propuesto avanzar hacia dinámicas de autoevaluación fundamentadas cada vez más en procesos de investigación.

Realizar procesos de autoevaluación en clave de investigación, significa buscar respuesta a las problemáticas de pertinencia y calidad académica de los programas de pregrado y posgrado, mediante ejercicios de investigación con rigor metodológico. En esa perspectiva, en el año 2013 se formuló la Agenda de Investigación sobre Asuntos Institucionales, IUCMA (2013), la cual *“busca llevar a cabo reflexiones críticas sobre las prácticas académicas y administrativas, para extraer aprendizajes que le permitan a la Institución mejorar su desempeño, actuando como una organización inteligente. Es decir, se trata de convertir la propia Institución, en un objeto de estudio”*. En este sentido, se plantearon una serie de asuntos de investigación entre los cuales figuran estudios de inserción y trayectoria laboral de graduados, y de pertinencia social de los programas de pregrado, aspectos fundamentales para conocer las características de la oferta académica de la Institución.

Justamente, en referencia a los estudios de graduados, cabe resaltar la importancia dada a los mismos en la Visión institucional: *“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”***.

- En este sentido, el presente estudio sobre la pertinencia del programa Planeación y Desarrollo Social, se justifica en la medida que sus resultados sean relevantes en los siguientes propósitos:
- Conocer las trayectorias laborales y académicas de los graduados a lo largo de su ciclo profesional.
- Servir de insumo para los procesos de autoevaluación y acreditación, para contribuir al mejoramiento de la calidad académica de los programas de pregrado.
- Recoger información sobre la pertinencia de los programas desde la perspectiva de empleadores y graduados.
- Reflexionar sobre la pertinencia de la oferta de programas y actividades de extensión y proyección social, desarrollados por la Institución y los programas.
- Insumo para la revisión y actualización curricular de los programas académicos de la Institución.
- Información para la bolsa de empleo para facilitar la vinculación del graduado al mercado del trabajo.

En resumen, los resultados del presente estudio le permitirán a las directivas de la Institución fortalecer los procesos de aseguramiento de la calidad académica, ya que al identificar las características de pertinencia del programa de Planeación y Desarrollo Social, se podrán establecer planes de mejoramiento y mantenimiento adecuados. Sólo en esta medida la Institución podrá responder convenientemente a las necesidades y exigencias de la sociedad regional y nacional.

Finalmente, se invita a la Institución a continuar desarrollando estos estudios de tal manera que se pueda establecer una tendencia en el tiempo, y evidenciar así los cambios en el mediano y largo plazo.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Evaluar la pertinencia del programa Planeación y Desarrollo Social ofrecido por la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

2.2. Objetivos específicos

- Conocer la opinión de los graduados y empleadores sobre el desempeño de los graduados del programa Planeación y Desarrollo Social que laboran o han laborado en sus organizaciones, identificando fortalezas y aspectos por mejorar.
- Evaluar las competencias y el perfil del graduado del programa Planeación y Desarrollo Social, a partir de la opinión de los empleadores y del graduado.
- Analizar el impacto de los proyectos de extensión y proyección social desarrollados por la Institución y la Facultad en los objetos disciplinares del programa.
- Determinar el nivel de satisfacción de los graduados con la formación recibida.
- Describir el perfil laboral de los egresados a través de su trayectoria laboral, estudios superiores, área de trabajo, salario y competencias.

3. LA METODOLOGÍA

En esta sección se describen los aspectos metodológicos relacionados con el diseño y desarrollo del estudio de pertinencia del programa Planeación y Desarrollo Social de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia (IUCMA). A lo largo de esta sección se explica el tipo de investigación, la muestra, el diseño y aplicación del instrumento para la recolección de los datos, el procesamiento de la información y el análisis final de los resultados. Es importante mencionar que para efectos de este estudio se utiliza el término “graduados” y no “egresados” pues en el caso de los primeros, son la población que ha obtenido el título universitario, o de otro nivel académico, mientras que en el segundo caso, esta población no ha completado los requisitos exigidos para la recibir la respectiva titulación.

3.1. Tipo de investigación

El estudio es una investigación cuantitativa de carácter exploratorio. Se considera cuantitativa dado que se fundamenta en ejercicios y técnicas estadísticas para analizar el comportamiento de las diferentes variables de la población objetivo (graduados y empleadores de los graduados). Es de tipo exploratoria en el sentido que es la primera vez que institución realiza este tipo de estudios, ofrece una visión general del tema y sienta las bases para el desarrollo de futuras investigaciones en el mismo campo.

3.2. La población y la muestra

La población objeto de estudio son 157 graduados del programa de Planeación y Desarrollo Social de la IUCMA y 56 empleadores de estos graduados (ver tablas 1 y 2).

La base de datos de graduados fue proporcionada por la Coordinación del Centro de Graduados de la institución, y en ella se hallaba la información de los graduados pertenecientes al período 2010-1 a 2015-1. La base de datos fue actualizada y depurada, quedando como población de graduados solo aquellos que tenían la información completa y actualizada, esto con el objetivo de alcanzar mayor eficiencia en el trabajo de campo y agilizar la captura de información. A partir de esta base de datos final se obtiene la población para el programa.

La base de datos de los empleadores fue construida a partir de la información suministrada por los graduados sobre las empresas en que están laborando. Se tomó la decisión de utilizar solo las empresas de los graduados que contestaron la encuesta porque de esta forma se garantizaba una mayor homogeneidad y permitía que las comparaciones de respuestas a preguntas similares fueran más pertinentes.

Con relación al tipo de muestreo, se utilizó la técnica de muestreo estratificado, en el cual se divide la población en diferentes grupos o estratos. Para este caso, los subgrupos o estratos son los programas objeto de estudio en la institución: 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.

Tabla 1. Marco muestral de Graduados

PROGRAMA	Población de graduados (Nk)		Muestra (n)	Muestra recolectada (r)	Relación (r/n)
	No.	%			
PLANEACION Y DESARROLLO SOCIAL	157	8,9%	29	31	106,9%
TECNOLOGIA EN GASTRONOMIA	160	9,1%	29	34	117,2%
BIOTECNOLOGIA	67	3,8%	13	40	307,6%
TECNOLOGIA EN DELINEANTE DE ARQUITECTURA E INGENIERIA	354	20,2%	64	66	103,1%
CONSTRUCCIONES CIVILES	131	7,5%	24	49	204,1%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS	401	22,8%	72	84	116,6%
BACTERIOLOGIA Y LABORATORIO CLINICO	451	25,7%	81	84	103,7%
INGENIERIA AMBIENTAL	35	2,0%	7	32	457,1%
Población total (Nk)	1.756	100%	317	403	127,1%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Marco muestral de empleadores

PROGRAMA	POBLACION DE EMPLEADORES				
	Población de empleadores (Nk)		Muestra (n)	Muestra recolectada (r)	Relación (r/n)
	No.	%			
PLANEACION Y DESARROLLO SOCIAL	56	20,1%	9	15	166,6%
BACTERIOLOGIA Y LABORATORIO CLINICO	208	74,6%	29	54	186,2%
INGENIERIA AMBIENTAL	15	5,4%	3	9	300%
Población total	279	100%	41	78	190,2%

Fuente: Elaboración propia

Para la delimitación y obtención del tamaño de la muestra se establecieron varias especificaciones que permitieron calcular el tamaño por cada programa (ver anexo 1).

A partir de la información anterior se obtiene una muestra para el programa de Planeación y Desarrollo Social compuesta por 29 graduados, de los cuales, durante el trabajo de campo, se recolecta información para 31 graduados, superando las expectativas iniciales, con una efectividad de 106,9%, como se

observa en la tabla 1. Mientras que la muestra de empleadores se estableció en 9 empresas y en el proceso de aplicación de las encuestas se logró obtener información de 15 empresas.

3.3. Diseño y componentes del formulario

Tanto la encuesta que se aplicó a los graduados para los estudios de inserción y trayectoria laboral como la que se aplicó a los empleadores para los estudios de pertinencia, fueron elaboradas en reuniones de grupo entre los 5 investigadores responsables de los 8 proyectos (3 de pertinencia y 5 de inserción y trayectoria laboral). Los referentes para el diseño de las encuestas los constituyeron las encuestas diseñadas para por el MEN para el seguimiento a graduados y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) aplicada por el DANE para construir los indicadores laborales en Colombia.

Tabla 3. Estructura de las encuestas a graduados y empleadores

Encuesta a Graduados	Encuesta a Empleadores
Secciones de los formularios	
1. Identificación del graduado	1. Identificación de la organización y del entrevistado
2. Estudios posteriores a su graduación	2. Caracterización de la organización
3. Fuerza de trabajo y desempeño laboral	3. Canales de búsqueda de profesionales
4. Satisfacción con el programa de egreso.	4. Desempeño profesional del graduado
5. Nivel de identidad con la institución.	5. Competencias y perfil del graduado
	6. Reconocimiento y satisfacción
Tipos de preguntas utilizadas	
☐ Pregunta cerrada	☐ Pregunta cerrada
☐ Pregunta cerrada múltiple	☐ Pregunta cerrada múltiple
☐ Preguntas semi-abiertas	☐ Preguntas semi-abiertas
☐ Pregunta abierta cualitativa	☐ Pregunta abierta cualitativa
☐ Pregunta abierta cuantitativa	☐ Preguntas Mixtas
☐ Preguntas Mixtas	
Número total de preguntas	
57	12

Fuente: Elaboración propia

El formulario aplicado para el seguimiento a los graduados quedó dividido en 5 secciones, tal y como se describe en la tabla 3 (ver anexo 3):

- La primera sección, Identificación del entrevistado, hace una caracterización con datos generales del graduado, nombre, género, estrato, estado civil, entre otros.

- En la segunda sección, estudios posteriores a su graduación, se le pregunta al graduado sobre el estado y continuidad de sus estudios una vez obtuvo el grado en la IUCMA.
- La tercera sección, fuerza de trabajo y desempeño laboral, incluye un conjunto de preguntas clave que ayudan a determinar el estado laboral de los graduados y ubicarlos como ocupados (plenamente ocupados y subempleados), desocupados e inactivos¹. Esta sección es fundamental pues aquí se establecen los filtros para la clasificación laboral de los graduados. Esta parte de la encuesta fue diseñada a la luz de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que aplica el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para construir los indicadores laborales de Colombia. la cual integra de manera rigurosa las variables de caracterización laboral que se buscan medir en el estudio de inserción y trayectoria laboral para los graduados de este programa. El estudio se acoge estrictamente a la metodología DANE para la parte de los indicadores laborales, lo que constituye uno de los mayores avalores agregados de este estudio, dado que ningún estudio que se ha realizado en el país ha logrado aplicar esta metodología en forma adecuada, incluso ni el del MEN lo logra.
- En la cuarta sección, satisfacción con el programa de egreso, se hacen interrogantes asociados con el nivel de satisfacción con la formación recibida en relación con varios grupos de competencias, se le pide al graduado que las valore de acuerdo a su percepción.
- En la quinta y última sección se valora el nivel de identidad con la institución, y se hacen preguntas con respecto a las decisiones de volver, no volver y recomendar a la institución. Esta sección permite conocer la opinión y el grado de satisfacción con la institución y el programa del cual egresó. En esta sección se incorporaron elementos referentes a los Lineamientos para la Acreditación de programas de pregrado.

Mientras que la encuesta a empleadores (ver anexo 4) estaba dividida en seis secciones (ver tabla 3). Las permiten identificar y caracterizar a las empresas, la tercera sección indaga por los canales de búsqueda de trabajadores empleados por las empresas, la cuarta sección pregunta por el desempeño laboral de los graduados de Planeación y Desarrollo Social, la quinta sección consulta a los empleadores sobre las competencias de los graduados, finalmente, la sexta

¹ La metodología del DANE y la GEIH fue tomada como referente para realizar el la encuesta de seguimiento a graduados. Para conocer los aspectos técnicos y conceptuales de la GEIH, diríjase al anexo 2 “aspectos conceptuales GEIH”.

sección pide a los empleadores que califiquen su satisfacción con el CMA y sus graduados.

En relación con el tipo de preguntas usadas en ambos formulario, se acudió a 5 tipos de preguntas: Pregunta cerrada, pregunta cerrada múltiple, preguntas semi-abierta, pregunta abierta cualitativa y pregunta abierta cuantitativa.

3.4. Aplicación de la encuesta

Para seleccionar a los graduados a quienes se les debería aplicar la encuesta, se generaron números aleatorios mediante una macro en Excel, correspondientes al 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.

Previo a la aplicación de las encuestas, el rector de la institución les comunicó a los graduados la importancia del estudio y los invito a participar proporcionando la información requerida, dando a conocer también que la información suministrada solo será usada con fines académicos, según el decreto de habeas data (Decreto 1377 de 2013).

Para el diligenciamiento de la encuesta se utilizó el aplicativo Google Drive², desde el cual se podía ingresar desde cualquier navegador y acceder al formulario para su diligenciamiento. Un vez que el formulario quedó completamente instalado en el aplicativo, se procedió a la aplicación de la encuesta. Los graduados fueron contactados telefónicamente por varios profesionales con conocimientos en el manejo de la metodología DANE y la GEIH.

El período establecido para el diligenciamiento de las encuestas fue del 7 al 30 de septiembre de 2015; sin embargo, a la fecha del 25 del mismo mes ya se había completado el trabajo de campo de los graduados y se había levantado la información para la muestra establecida, incluso se logró superar la muestra definida, como se mostró previamente.

Por su parte la encuesta a empleadores se aplicó entre el 15 de septiembre y el 5 de octubre.

3.5. Procesamiento de la información y análisis de los resultados

² Aplicativo muy útil para este tipo de trabajos al permitir 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.

Una vez capturada toda la información de los graduados del programa, se procedió a procesar la información en una hoja de cálculo de Excel. Durante este proceso fue necesario ajustar y homogenizar la base de datos final pues se evidenciaron varios errores de digitación que dificultaban el análisis en conjunto de algunas variables y el cálculo de algunos indicadores. A partir de esta base ajustada se obtuvieron los cuadros de salida y gráficos necesarios para observar el comportamiento de las variables, analizar los resultados y proponer las recomendaciones pertinentes.

3.6. Fuentes de información

La información utilizada para la investigación es tanto primaria como secundaria, la primaria proviene de dos encuestas: la que se aplicó a los graduados del programa y la que se aplicó a los empleadores de los graduados.

Mientras que la información secundaria proviene básicamente de dos tipos de fuentes: en primer lugar, instituciones oficiales nacionales, se utiliza información provenientes de bases de datos de los diferentes sistemas de información nacionales (SNIES, OLE, DANE) e internacionales (UNESCO, la OCDE, el INEP en Brasil, el AEU de Argentina y el IESALC para América Latina), 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 CMA y los programas, se analizaron diversas fuentes de información documental, entre las que se destacan: Sistema de Información para los Procesos de Extensión (SIPEX), Proyecto Educativo Institucional (PEI), Documento maestro de registro calificado del programa, Proyecto Educativo del Programa (PEP) e Informes de procesos de autoevaluación.

4. ASPECTOS CONCEPTUALES SOBRE LA PERTINENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Los conceptos de pertinencia y calidad, han tenido desde décadas atrás la atención de numerosos investigadores, centros de estudios, entidades nacionales e internacionales. En efecto, desde el Banco Mundial, la Unesco, prestigiosos estudiosos de la educación superior y agencias acreditadoras nacionales e internacionales, han dedicado una amplia literatura al estudio del tema. En esta sección se realiza una breve reseña de algunos de los conceptos de pertinencia planteados instituciones y autores que se han preocupado por este tema.

La noción de pertinencia de la educación superior es introducida por los documentos especializados de la UNESCO desde 1995 con ocasión de las consultas regionales preparatorias a la conferencia mundial sobre la educación superior, y es reforzada sistemáticamente a partir de 1997, en ocasión del *“Encuentro mundial sobre la enseñanza superior en el siglo XXI”* (Naidorf, Giordana y Honr, 2007:3p). Más tarde, el concepto adquiere una connotación más amplia, por ejemplo, para la UNESCO (1998) ser pertinente *“es estar en contacto con las políticas, con el mundo del trabajo, con los demás niveles del sistema educativo, con la cultura y las culturas, con los estudiantes y profesores, con todos, siempre y en todas partes”*.

A partir de allí la pertinencia es un concepto que se ha usado para caracterizar la vinculación universidad-sociedad, y supone el desarrollo de una mayor capacidad de las Instituciones de Educación Superior para dar una respuesta adecuada a los problemas y las necesidades de la vida económica y cultural con que se enfrenta la humanidad, desde contextos específicos de cada región en correspondencia con la visión y misión de cada una de ellas (Zárate y Sánchez, 2007:8p).

La pertinencia de la educación superior es un término que ha sido empleado para referirse especialmente al papel y el lugar de la educación superior en la sociedad, aunque también abarca el acceso, la enseñanza, el aprendizaje, la responsabilidad social, la conexión con el mundo del trabajo y los servicios a la comunidad y los aportes de las IES a la solución de los problemas sociales, ambientales y la marcha hacia la paz mundial (Vessuri, 1998). Es otras palabras, la pertinencia entendida como la relevancia de la educación superior es un término que se ha venido aplicando para describir las múltiples relaciones que las instituciones de educación superior establecen con su entorno y al papel que desempeña la educación superior en la sociedad y lo que ésta espera de ella (UNESCO, 1997).

Por otra parte, para algunos autores como Gibbons(1998) y Sutz(1997) el concepto de pertinencia debe ser juzgado en términos de los productos y de la

contribución que la educación superior hace al desempeño de la economía. Para Gibbons (1998) por ejemplo, la pertinencia se evalúa con base en el suministro de recursos humanos calificados y la producción de conocimiento. Para realizar esta evaluación el autor propone algunos indicadores que tienen que ver con el número de egresados, inserción de los mismos en el mercado laboral, transferencia de resultados al sector productivo, capacidad de complementar el aporte público. Por tanto, desde esta perspectiva económica *“la pertinencia de la educación superior será juzgada en términos de los productos, de la contribución que la educación superior hace al desempeño de la economía y, a través de ello, al mejoramiento de la calidad de vida”* (Gibbons, 1998:1). A partir de esta visión, la pertinencia de las instituciones de educación superior involucra entonces sólo la dimensión económica y debe evaluarse estrictamente con base en el suministro de recursos humanos calificados y producción de conocimiento.

No obstante, en este estudio se parte por reconocer que la educación superior es fundamental en la creación y difusión del conocimiento, en la formación del capital humano y en la generación de movilidad y cohesión social; por lo tanto, no cabe duda que dicha responsabilidad recae sobre las Instituciones de Educación Superior –IES–, quienes están obligadas a cumplir con este papel protagónico, el cual es complejo debido al nuevo orden mundial instaurado.

Pretender la creación y difusión de conocimiento, la formación de capital humano y la movilidad y cohesión social son propósitos que buscan en últimas el desarrollo de la sociedad, pero que tienen implícito innumerables desafíos y es allí donde las IES intentan responder con programas académicos más ajustados a las realidades y con proyectos educativos inscritos dentro de unos contextos particulares, los cuales son los que se pretenden intervenir con los profesionales. Sin embargo, medir o conocer qué tanto están aportando a la sociedad los profesionales, es otro desafío que se le impone a las IES; así que no es suficiente con el diseño de un proyecto educativo y unos programas académicos, sino que ahora es necesario que la IES se preocupen por el impacto generado a partir de su quehacer, quizá esto entendido como una forma de responsabilidad social.

Pensar en la pertinencia de los programas académicos a la luz de dichos contextos y del orden mundial imperante, significa reconocer la relación dinámica que existe entre la universidad, su proyecto institucional y el contexto social en el cual se desenvuelve. Es por esto que temas, como pertinencia, calidad, impacto y responsabilidad social universitaria, vienen siendo agendados en los debates actuales internacionales y en las discusiones sobre políticas públicas educativas. Si bien no existe una propuesta exclusiva de interpretación, ni de medición; si hay algunos consensos generales sobre el concepto. El cuidado que se debe tener es no caer en una visión reducida del concepto que generalmente lo asimila de una manera mecánica, e incluso utilitarista.

En este orden de ideas, por fortuna existen consensos generalizados que reconocen una visión más holística e integradora de la pertinencia. Dichos consensos han sido producto de profundas discusiones dadas en espacios propios para ello, aunque es posible que las discusiones que se han originado sobre la pertinencia de la educación superior hayan sido producto de las discusiones dadas sobre la calidad de la educación; por ello, es habitual encontrar que al hablar de pertinencia se hable de calidad, aunque a la inversa no siempre exista tal condición. Esta conexión, que no siempre es de doble vía, se explica porque generalmente cuando se recurre a un análisis de pertinencia se hace necesario incorporar elementos básicos que dan cuenta de la calidad, por ello es que entonces bajo esta perspectiva los dos conceptos están estrictamente vinculados.

Entretanto, cuando se intenta analizar exclusivamente la calidad, ha sido usual incorporar elementos que no necesariamente están en consonancia con una concepción de pertinencia, ya que la calidad ha sido entendida bajo enfoques mecanicistas que invitan a pensar en elementos que no siempre son pertinentes para un contexto sobre el cual se desarrolla la educación, y menos aún, cuando en dichos procesos se incorporan elementos inspirados en contextos internacionales, que no son malos *per se*, sino que se convierten en distractores y pueden resultar contraproducentes cuando privilegian un sistema de producción intelectual desvinculado de los sistemas locales y de la realidad que asiste a cada uno de los programas y a las instituciones, poniendo a la educación a merced de una evidente mercantilización, e incluso, contrariando su condición de bien público.

Esta idea fue la que se quiso rescatar en la reunión regional promovida por la entonces CRESALC-UNESCO (ahora Instituto Internacional para la Educación Superior de América Latina y el Caribe) celebrada en La Habana en 1996, en donde se presentaron *“alternativas para la educación superior garantizando el conocimiento como un bien público, el aumento del financiamiento por parte del Estado y la transformación de las universidades para responder a los desafíos que presenta la sociedad del conocimiento, pero siempre desde un rango de pertinencia social y de beneficio social, frente a los avances de la mercantilización y de la globalización excluyente”* (Gazzola & Didriksson, 2008).

Según UNESCO (1999) la pertinencia es *“la capacidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de los sistemas de Educación Superior para dar respuestas concretas y viables, desde su naturaleza y fines, a las necesidades de la sociedad”*. Y agrega Tünnerman (2008) *“que tales necesidades de la sociedad no son abstractas, ni genéricas; son reales y puntuales”*. Este enfoque es el que se tomará como referencia para el presente estudio.

En este mismo sentido, Pérez (2009) recoge estas ideas pero agrega la importancia que tiene la persona –graduado– según sus propias características y sus entornos: *“en términos generales podemos decir que la educación es pertinente cuando guarda congruencia (es decir, conveniencia, coherencia y relación lógica) con las condiciones y necesidades sociales, con las normas que regulan la convivencia social y con las características concretas de los educandos en sus diversos entornos naturales y sociales de interacción”*.

Entretanto Malagón (2006) siguiendo esta misma línea plantea de manera concreta la relación entre universidad y entorno a la luz del concepto de pertinencia: *“la pertinencia constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno. La universidad es una institución social enmarcada en el contexto de una formación social históricamente determinada. La interacción de esta institución social con la sociedad en la cual está insertada se da de diferentes formas y con estructuras diversas, tanto al interior de la universidad como del entorno social”*.

En este orden de ideas, un análisis de pertinencia de un programa académico tiene que estar en función del entorno en el cual se mueve la institución y sobre el cual pretende incidir con la formación de profesionales, lo cual no es nada diferente a responder ante la sociedad por demandas que ella misma realiza –necesidades–. Por ello, los programas académicos al intentar obtener los debidos permisos por parte de las autoridades, generalmente se fundamentan en la necesidad que manifiesta la sociedad por determinados profesionales capaces de responder a unos problemas bien definidos³.

Sin embargo en Malagón (2006) se evidencian dos entornos, uno interno que hace alusión a la institución misma y sus procesos, y otro que podría llamarse externo, el cual el autor denomina como social, y que hace referencia es a la sociedad. En aras de delimitar la interpretación para este estudio, conviene advertir que el entorno interno no será incluido dentro de los análisis, en virtud a que la información recolectada no alcanza a dar cuenta de ello. Además, dado que lo objeto de estudio es el graduado y el empleador, resulta evidente entonces que la información permitirá hacer análisis sobre un entorno externo o social.

Así entonces, este es el enfoque bajo el cual se analiza la pertinencia dentro del presente estudio, así que se valora la pertinencia según los resultados del graduado en el desarrollo de su profesión en un medio determinado –empresa– y

³ Incluso el juramento que se toma a los graduados lleva consigo una carga de responsabilidad que puede ser valorada en función de la pertinencia, y especialmente en la relación profesional vs. encargos que se le harán a los graduados; los cuales se le confían dentro de una normas básicas de cumplimiento y respeto, por ello el juramento al final reza: *“si así lo hicieréis, que él y ella os lo premien, o sino, que él y ella os lo demanden”*.

según las actividades que se le encargan. Esto significa que el análisis de pertinencia no es el resultado de un indicador sintético, sino todo lo contrario, es la medida de una serie de factores que ofrecen luces sobre qué tan pertinente ha sido la formación para atender las demandas y los problemas del medio. En otras palabras, lo que busca es entender si el programa de Planeación y Desarrollo Social está resolviendo problemas de la sociedad y está llenando vacíos que podrían resultar socialmente costosos, especialmente en el caso de que dichos profesionales no existiesen.

Gráfico 1. Factores determinantes de la pertinencia del programa de Planeación y Desarrollo Social.

PERTINENCIA SOCIAL											
GRADUADOS				EMPLEADORES				OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN		EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL	
Desempeño laboral y profesional	Competencias	Canales de búsqueda	Satisfacción con la institución y la formación	Competencias	Canales de búsqueda	Desempeño laboral y profesional	Satisfacción con la institución y el graduado	Graduados	Instituciones	Contratos y Convenios	Educación Continua
Indicadores laborales	Sistémicas	Primera opción	Retorno	Sistémicas	Primera opción	Indicadores laborales	Retorno	Cantidad	Competencia	Objeto	Cantidad de proyectos de extensión
Posición ocupacional	Interpersonales	Segunda opción	Recomendación	Interpersonales	Segunda opción	Posición ocupacional	Recomendación	Género	Sector IES	Cantidad	Usuarios
Movilidad social	Instrumentales		Valoración formación	Instrumentales		Movilidad social	Valoración formación	Sector IES	Estado de los programas	Entidad	Duración
Cargos y actividades de la empresa			Valoración personal docente, apoyo recibido y gestión administrativa			Cargos y actividades de la empresa	Valoración personal docente, apoyo recibido y gestión administrativa	Cotizantes	Duración de los programas	Valor	Valor
								Ingresos		Usuarios	Programa

Fuente: Elaboración propia

Para lograr este análisis se toma como objeto de estudio, a los graduados, empleadores, la extensión y proyección social del programa y la información contenida en el sistema de información del Observatorio Laboral para la Educación. De acuerdo al contexto y alcance de estos cuatro aspectos, se definen unos factores sobre los cuales se harán los análisis, entre los cuales están: el desempeño laboral y profesional de los graduados, las competencias, la conexión entre la oferta y la demanda según los canales de búsqueda de empleo utilizados por ambos, los niveles de satisfacción con las actividades desarrolladas por el graduado, con la formación, así como la satisfacción con la institución y con el graduado según los empleadores (ver gráfico 1).

El Observatorio Laboral para la Educación, principal sistema de información designado por Ministerio de Educación para monitorear y hacer seguimiento precisamente a la calidad de la educación, y la articulación de la formación con el sector productivo, proporciona diversas herramientas que permiten caracterizar a los graduados y las IES según un sinnúmero de variables (cantidad, género, sector IES, ingresos, estado de los programas, etc.), información que finalmente facilita conocer de cierta forma el grado de pertinencia de los programas académicos ofrecidos por las IES. Cabe resaltar que este sistema de información realiza publicaciones relacionadas con el seguimiento graduados, inserción al

mercado laboral y pertinencia de la formación en educación superior en Colombia y el mundo.

En el caso de la extensión y proyección social, se toman un conjunto de variables a saber, los contratos y convenios y la educación continua; además, se tienen en cuenta un grupo de características como la cantidad de proyectos y contratos, los usuarios o beneficiarios, duración de los proyectos, el valor, el programa responsable de su ejecución, entre otras de igual relevancia. Sobre todos estos aspectos mencionados, se construyen indicadores que permiten hacer consideraciones sobre la pertinencia del programa.

Los análisis sobre cada uno de dichos factores intentan identificar condiciones favorables o adversas para la pertinencia, a partir de las valoraciones dadas por los graduados y los empleadores. En la mayoría de los casos la información se contrasta y se filtra con varias preguntas, con el fin de poder capturar una información lo más cercana posible frente al tema que se quiere analizar. En aquellas situaciones en donde la información resulte insuficiente para llegar a consideraciones concluyentes, se dejará la debida advertencia.

En el gráfico 1 se presenta la estructura que permite evaluar la pertinencia social del programa de Planeación y Desarrollo Social, advirtiéndose que los factores asociados a los graduados, los empleadores, la proyección social y la información del OLE son los que permitirán llegar a conclusiones sobre el estado de pertinencia del programa.

5. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN Y EL PROGRAMA

La presente sección tiene como objetivo presentar una breve reseña de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y el programa de Planeación y Desarrollo Social. Se destaca, en primer lugar, las transformaciones más importantes ocurridas desde su fundación hasta nuestros días, pasando por la creación de los programas de posgrado, la calidad y el fortalecimiento administrativo. 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 de la institución: la formación integral, la Investigación, la docencia y la proyección social. Finalmente, en la tercera parte de esta sección, se destacan algunos aspectos relacionados con el programa de Planeación y Desarrollo Social.

5.1. 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.

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.

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 los cuales 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 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.

5.1.1. Los 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 Citohistología*, 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).

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 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.

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.

5.1.2. Algunas evidencias del proceso de mejoramiento de la 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. Entre las fortalezas manifestadas por los pares del CNA en relación con el programa de Bacteriología y Laboratorio Clínico, se encontraron que es un programa de reconocido y de alto prestigio en el ámbito regional, la existencia del laboratorio LACMA y el manejo gerencial de las prácticas clínicas.

El Ministerio de Educación Nacional otorga la Acreditación de Alta Calidad por seis años para el programa Administración de Empresas Turísticas, mediante la Resolución No. 15547 del 1 de noviembre de 2013. Entre los aspectos académicos considerados por el CNA como positivos se menciona la trayectoria académica del programa, el apoyo a la investigación que se refleja en el grupo de investigación GIET (categoría A de Colciencias), la planta docente, la existencia del semillero de investigación "S.I. Investigamos" y su participación en la REDCOLSI, entre otros.

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 le da mayor visibilidad en el contexto regional y nacional.

5.1.3. Cambio del ámbito territorial, la gestión y fortalecimiento administrativo.

En el año 2006 la Institución pasa de ser una 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 participar activamente en 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.

La institución se vincula activamente en la construcción del proyecto SINERGIA, en el año 2013, 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” (Sinergia)

Con respecto al tema de la calidad académica los proyectos encaminados a mejorar la calidad de la educación en la institución comienzan a dar sus primeros frutos en el año 2008, año en el que se obtiene los registros calificados de los programas de pregrado de *Tecnología en Gestión Turística* (Resolución No. 210 del 25 de enero), *Tecnología en Gastronomía* (Resolución 5364 de 25 de agosto) e *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*).

Otro logro de importancia en el tema de calidad 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.

Como parte de los desarrollos de la línea estratégica *Redireccionamiento de la gestión administrativa*, planteada en el Plan de Desarrollo Institucional, 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 que se han dado en la Institución son la creación del Centro de lenguas, la apertura del consultorio médico, la adecuación de la infraestructura física para el mejoramiento de la calidad y la creación del programa de permanencia “*Quédate en Colmayor*”, entre otros.

5.1.4. 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”*

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 territorio nacional. 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”* (IUCMA, 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 muestra a continuación:

Tabla 4. Programas vigentes en el Colegio Mayor de Antioquia

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: [IUCMA](#) (2015)

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 Institución está inmersa. A través de la extensión, el Colegio Mayor 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.

5.2. El Programa Planeación y Desarrollo Social

La planeación en general y muy especialmente, la planeación del desarrollo, tuvo en los años ochenta duros cuestionamientos, pues se consideró ésta como la década perdida. En efecto, los fuertes desequilibrios macroeconómicos y sociales caracterizados por altas tasas de endeudamiento, inflación, desempleo y déficit fiscal, hicieron palidecer los logros sociales, muchos de ellos alcanzados al amparo de procesos de planificación desde el Estado. Justamente el Estado fue duramente criticado como gestor del desarrollo económico y social y se le quiso dar mayor protagonismo al mercado como asignador de recursos. A mediados de la decada de los noventa, surgen nuevas propuestas sobre la relación entre Estado y mercado, indicando que son factibles muchas posibilidades de actuación conjunta de uno y otro. Se consolida la presencia de nuevos actores sociales y políticos reclamando participación en la definición de las prioridades del desarrollo; se perfilan nuevos ámbitos del desarrollo ya no estrictamente referidos a lo económico, sino también a lo social, ecológico e institucional; y se consolida una mirada de la planeación desde una perspectiva de largo plazo. En un contexto como este nace la propuesta académica del programa Planeación y Desarrollo Social, que era argumentada desde la IUCMA (2014) de la siguiente forma:

La planeación constituye un proceso y una práctica social y política, que trasciende lo meramente técnico, pues reivindica la participación de los distintos actores en escenarios de discusión y concertación frente asuntos de interés colectivo, referidos a propuestas de desarrollo social, que toman forma en el diseño de Planes, Programas y Proyectos, como niveles operativos de la planeación. Ello implica apuestas por la construcción de una sociedad incluyente, democrática y que garantiza los derechos y oportunidades de los ciudadanos. Desde esta perspectiva, el desarrollo se entiende como un proceso multidimensional heterogéneo y complejo, atravesado por diversas variables, mediante las cuales hombres y mujeres, generan propuestas para la transformación y creación de una sociedad desde el reconocimiento del derecho a una vida digna, comprometidos con la construcción de futuros deseables y posibles

En consonancia con los razonamientos que se han venido realizando, se considera que el programa Planeación y Desarrollo Social, se constituye en una apuesta clara por señalar como necesarios los procesos de planeación, pero enfatizando su carácter incluyente, multidisciplinar y heterogéneo. Una planeación que trascienda la mirada de la tecnocracia y permita la participación de diversos actores sociales y más aún, cuyo norte es la transformación y creación de una sociedad que brinde condiciones de vida digna para la población. Sin duda alguna, derivar un programa académico de nivel profesional, de la relación entre los objetos de estudio Planeación y Desarrollo, fue una decisión epistemológicamente acertada, que con el paso del tiempo le viene dando la razón a la Institución.

En primer lugar, la academia tiene el reto permanente de fortalecer miradas críticas sobre la planeación y el desarrollo (y sus diferentes enfoques), que permitan develar relaciones entre desarrollo y pobreza, desigualdad social, desempleo, marginalidad, participación y democracia, fenómenos sociales presentes en la realidad contemporánea.

En segundo lugar, es clara la necesidad que tiene la sociedad actual de profesionales capaces de liderar procesos de planeación locales y regionales con una mirada crítica y una perspectiva social. En ambos sentidos, el programa de Planeación y Desarrollo Social, se constituye en un referente académico regional y nacional, desde el cual se reflexionan sobre diferentes metodologías y herramientas de la planeación, en un marco multidisciplinar.

El Programa Planeación y Desarrollo Social nace en 1996, está organizado en (10) semestres y un total de 174 créditos y se ofrece mediante la metodología presencial. El programa está adscrito a la Facultad de Ciencias Sociales. Los alcances y objetivos del programa se pueden reconocer a través de su misión, visión y el objetivo de formación que se citan a continuación:

- **Misión**

Formar profesionales íntegros, con comprensiones teóricas y contextuales, que orienten praxis multidisciplinarias, en torno a la planeación para el desarrollo, desde la construcción de condiciones de vida más dignas para las poblaciones en diversos campos: territoriales, comunitarios y organizacionales.

- **Visión**

El Programa de Planeación será reconocido a nivel local, regional, nacional e internacional por la idoneidad y competencia de sus profesionales, el compromiso de ellos y ellas con las apuestas frente al Desarrollo, su planeación, gestión, la construcción de alternatividad frente al mismo, así como la capacidad crítica y de proposición frente a este.

- **Objetivo**

Formar profesionales con capacidades para la intervención en procesos de Desarrollo Social desde la Planeación y la gestión en escenarios territoriales, comunitarios y organizacionales, mediante la comprensión y contextualización de las dinámicas sociales, económicas, políticas y culturales, y la puesta en marcha de estrategias e instrumentos acordes con estas realidades, con la participación

de distintos actores y la articulación con conocimientos y saberes que en ellas confluyan.

Las principales variables referidas a la demanda del programa de Planeación y Desarrollo Social, dan cuenta de que este proyecto académico tiene una gran aceptación en el contexto regional. En efecto, las estadísticas de población inscrita, admitida, matriculada por primera vez y población estudiantil total matriculada, reflejan un importante dinamismo.

Tabla 5. Estadísticas programa Planeación y Desarrollo, 2007-2015.

Semestre	Cupos	Inscritos	Admitidos	Primiparos	Matriculados	Graduados
2007-1	40	38	36		157	0
2007-2	40	32	29	13	161	32
2008-1	40	33	31	32	136	0
2008-2	40	32	35	35	147	26
2009-1	40	55	43	33	158	0
2009-2	40	63	56	38	173	11
2010-1	80	106	82	74	259	6
2010-2	80	69	50	43	245	14
2011-1	80	173	82	76	282	12
2011-2	80	123	90	90	342	8
2012-1	80	97	71	53	343	9
2012-2	80	130	81	70	385	12
2013-1	80	113	92	81	415	12
2013-2	80	124	81	71	435	15
2014-1	70	126	72	65	448	20
2014-2	75	118	71	67	503	24
2015-1	60	89	63	54	502	25
2015-2	70	123	80	64	524	

Fuente: Oficina de Admisiones, Registro y Control IUCMA (2015).

6. ALGUNOS ANTECEDENTES SOBRE LOS ESTUDIOS DE PERTINENCIA SOCIAL DE UN PROGRAMA DE ESTUDIO PROFESIONAL

En esta sección se presentan algunas evidencias sobre estudios que se han realizado en diferentes IES sobre la pertinencia social de los programas de formación, con el propósito de reconocer cuales han sido los fundamentos conceptuales y metodológicos, así como los principales resultados de estos estudios. Los estudios descritos corresponden a trabajos realizados en universidades de México, Cuba y Colombia.

Flores, González, Siordia y Zae (2010), Universidad Autónoma de Nayarit, México, realizan una propuesta metodológica para realizar estudios de pertinencia de programas de educación superior. El objetivo de los autores es el de aportar una herramienta que permita a los investigadores en los temas de calidad de la educación contar con una guía para realizar estudios de pertinencia de académica de programas de educación superior. El concepto o referente que orienta la propuesta metodológica de estos autores de que un programa de formación profesional es pertinente si esta *“ligado al desarrollo social, político, económico y ecológico de la zona o región en la cual se está el ofertando y lograr de esta manera la correspondencia entre la formación profesional y el contexto social”*.

La metodología propuesta por Flores, González, Siordia y Zae (2010) divide en cuatro fases la investigación. A saber, la primera etapa incluye los aspectos relacionados con la planeación y organización del estudio de pertinencia; la segunda implica la revisión de los referentes teóricos y antecedentes de los objetos de estudio y el diseño de los instrumentos para la recolección de la información; la tercera, comprende el proceso de recolección de la información y su procesamiento y análisis; finalmente, la cuarta etapa, consiste en organizar las evidencias recopiladas en la fase previa para evidenciar la pertinencia del programa o programas de formación profesional.

Para Flores, González, Siordia y Zae (2010) para considerar un programa de formación como pertinente se debe agregar una calificación positiva en los siguientes factores:

- El programa responde a necesidades de los sectores económicos de la región
- Existe una oferta deficiente o nula en la región en esta área de formación
- El nivel de formación y competencias que ofrece el programa es adecuado a los requerimientos de la demanda laboral

- Competencias genéricas y profesionales necesarias para considerar en las opciones de formación profesional
- La comparación del programa de la institución con otras Instituciones educativas muestra fortalezas y diferencias significativas
- Se establecen mecanismos para contribuir a la vinculación de los graduados del programa al sector productivo

Rojo (1999), realizó un estudio con el propósito de evidenciar la pertinencia social de los programas académicos de Gerencia de la Salud en Cuba, para lo cual se plantea como objetivo de investigación el de evaluar el cumplimiento del propósito de formación (perfil) de los programas académicos de Gerencia del sector de la salud. Rojo (1999, p. 70) plantea que la pertinencia técnica y social de los programas de formación de educación superior debe entenderse como *“la capacidad de la universidad para responder a las necesidades y exigencias de la sociedad”*. Además sostiene que la pertinencia social de un programa de formación está altamente asociada con la calidad de la educación, lo que justifica la preocupación de los investigadores y las instituciones reguladoras de la educación por encontrar medidas que resulten adecuadas para evaluar la pertinencia y la calidad de la educación. Estos autores sostienen que para evaluar la pertinencia técnica y social de un programa se pueden encontrar evidencias que ayuden a definir el nivel de pertinencia en ocho factores: los estudiantes, los egresados, los profesores, el plan de estudios, la administración, el entorno institucional, el impacto social y la autoevaluación del programa. Los autores no especifican el tamaño de la muestra ni la técnica de recolección de la información. Encuentra que es necesario realizar ajustes a los perfiles planeados y a los planes de estudio para lograr una mayor pertinencia de los programas de la de Gerencia de la Salud en Cuba.

Rosiles, Macías, Pérez y León (2015), realizan una investigación sobre la pertinencia de la acreditación de los programas académicos de licenciatura de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad Autónoma de Baja California, México. Basados en la idea de que la acreditación de programas académicos representa una ventaja competitiva para los futuros graduados, los autores se plantean como objetivo el de *“conocer si, desde la percepción del alumno, el programa acreditado le ha sido de utilidad para encontrar y desempeñar un empleo de manera competitiva, si conoce los beneficios de la acreditación, si considera que el programa acreditado le proporciona conocimientos actualizados, si lo percibe como un programa de calidad, cuyo contenido le ofrece ventajas competitivas”*.

Los autores plantean que la pertinencia *“se identifica con el “debe ser” de las universidades y el contenido y calidad de sus programas académicos, basados en los grandes objetivos institucionales, ligados a los nuevos retos y necesidades*

sociales, acordes al contexto actual”. Utilizando una metodología descriptiva documental, elaboraron un instrumento de medición con 18 preguntas y lo aplicaron a un total de 209 alumnos del último semestre de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el año 2013.

Los resultados del estudio plantean que de acuerdo con la revisión documental, desde los planteamientos de los diferentes autores que consultaron, los beneficios de la acreditación se generan más para las instituciones de educación superior que para los estudiantes o graduados, dado que para la universidades les genera el reconocimiento como una institución educativa que ofrece programas de calidad, además de obtener apoyo financiero que obtiene del Estado. Mientras que a partir de la percepción de los estudiantes concluyen que la acreditación de los programas objeto de estudio no aporta beneficios significativos para los estudiantes y futuros graduados. A partir de estos resultados los autores ponen en duda la pertinencia de los programas de formación que se encuentran acreditados, dado que esta acreditación o representa una mejora en las oportunidades para obtener empleo, no garantiza una vinculación adecuada de la formación con las necesidades del sector productivo y no prepara a los estudiantes para ser empresarios o emprendedores.

Gómez (2012) realiza una investigación para su tesis de grado como magíster sobre la pertinencia de las Maestría en Administración en la ciudad de Bogotá, Colombia. Para su estudio se basa en el concepto de pertinencia planteado por la UNESCO (1999) que plantea que la pertinencia es *“la capacidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) y de los sistemas de Educación Superior para dar respuestas concretas y viables, desde su naturaleza y fines, a las necesidades de la sociedad”*. Para cumplir su propósito la investigadora aplica encuestas a una muestra de 13 empleadores y 61 graduados las Maestrías en Administración ofrecidos por las Instituciones de Educación Superior en Bogotá. De acuerdo con los resultados de las encuestas, se valoró que la pertinencia alcanzó una valoración promedio, de 8,23, que la ubica en el nivel de buena. Pero lo más importante del estudio es que permite identificar una serie de debilidades o falencias que deben fortalecer las Maestrías en Administración ofrecidas en la Ciudad de Bogotá como son: rediseño de los currículos de la maestría, la necesidad práctica académicas, apoyar mayor movilidad e intercambios con programas internacionales del mismo nivel y mejorar la relación Universidad-Estado-Empresa, entre otras.

La universidad Eafit (2011), adelantó un estudio de pertinencia de los egresados del programa de Ingeniería Civil, el objetivo se basó en evaluar la pertinencia del programa mencionado, teniendo en cuenta la trayectoria laboral y académica de los graduados y la calidad del programa y la institución. El tipo de investigación fue transversal no experimental, el tipo de muestreo fue probabilístico y el tamaño de

la muestra fueron 125 egresados de este programa durante el primer semestre de 2004 hasta el primer semestre de 2010. Para la captura de la información se empleó un cuestionario que contenía preguntas abiertas y cerradas de selección múltiple, y tenía las siguientes secciones: datos generales del graduado, situación laboral, trayectoria profesional del graduado, trayectoria académica del graduado, competencias, evaluación del programa, evaluación institucional, la acreditación y datos fundamentales para seguimiento a graduados. El número total de preguntas del cuestionario fue de 241.

Los resultados a destacar sugieren que el 67,2% es masculino y el 92,5% vive en Colombia; en cuanto a los indicadores laborales, se obtuvo una tasa de ocupación de 86,4%; la principal causa de subempleo es la insuficiencia horaria; el principal canal de consecución de empleo fueron la redes sociales con 41,2%; el 91% de los ingenieros trabaja en el sector privado; el 53,6% trabaja en el sector de la construcción; la tasa de desempleo es del 11,5%; 49% tiene contrato a término indefinido y el ingreso promedio en el periodo de estudio es de \$2.670.890 pesos. El nivel salarial de los graduados que son emprendedores, es mayor que los empleados del gobierno, empresa particular o trabajador independiente. Por otro lado, el emprendimiento es una cuestión bastante arraigada a los graduados, 77% de ellos asegura tener interés por crear empresa y afirman que la principal dificultad para la creación de la misma es la falta de recursos económicos propios. En la sección de trayectoria académica un hecho importante sugiere que el 41% ha cursado estudios de especialización y 13% de maestría, el 32% de los estudios se han realizado en la misma universidad. Finalmente, en cuanto a la satisfacción con el empleo y la formación recibida, 81% de los graduados considera que su trabajo está directamente relacionado con su formación; el 90% de los graduados está satisfecho con la ocupación; el 61% califica el grado de empleabilidad de su carrera como alta; el 89,5% califica su formación como alta; 64,2% recomendaría la carrera a un bachiller y 94% de los graduados volvería a cursar estudios en Eafit. La conclusión general del estudio determinó que el programa es pertinente debido a que están ubicados en sectores laborales afines a sus estudios y que la formación y el reconocimiento institucional les han permitido obtener mayores salarios en comparación con profesionales de otras universidades.

En síntesis se observa que las investigaciones realizadas para evaluar la pertinencia de programas académicos de educación superior están basados en enfoques multifactoriales de la pertinencia, han utilizado como estrategia metodológica la obtención de información primaria proveniente principalmente de estudiantes, graduados y empleadores de los graduados. Y en su mayoría han concluido que los programas de formación son pertinentes con la necesidad del contexto, a excepción del estudio realizado por Rosiles, Macías, Pérez y León (2015) de la Universidad Autónoma de Baja California, México.

7. RESULTADOS SOBRE LA PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

De acuerdo con el enfoque utilizado en este estudio, ver gráfico 1, en este capítulo se presentan las evidencias que permiten conceptuar sobre la pertinencia social del programa de Planeación y Desarrollo Social, los análisis están basados en la información proveniente de las encuestas a graduados, encuestas a empleadores, la información de servicios de extensión y proyección social y los indicadores del SNIES y el OLE.

7.1. La extensión y la proyección social en la Institución

En consonancia con lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional, la IUCMA (2015) entiende la extensión 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 este marco, son prolíficas las actividades de extensión y proyección social realizadas por la Institución a lo largo de toda su existencia. Desde actividades básicas de formación y capacitación de ciudadanos, hasta la realización de importantes contratos y convenios con entidades regionales, departamentales, nacionales e internacionales, figuran en sus bases de datos. Pero la extensión y la proyección social realizada por la Institución y el programa, no se circunscriben sólo a una relación de carácter monetario. Consecuente con la vocación de responsabilidad social y el interés por aportar al desarrollo del país, el programa realiza una importante extensión de carácter solidaria, entendiendo por ella, aquel conjunto de acciones realizadas que no tienen costo alguno para los participantes en las mismas.

A continuación se describen algunas evidencias sobre la extensión de la institución y el programa que aportan elementos para evidenciar la pertinencia del programa de Planeación y Desarrollo Social. En primer lugar, se lleva a cabo un análisis de los contratos y convenios realizados por la Institución en los últimos cinco años, atendiendo a variables como recursos generados, fuentes de financiación, tipología de las entidades contratantes, usuarios beneficiados y la

naturaleza de los objetos de dichos contratos y convenios. En segundo lugar, se efectúa el análisis de los eventos de educación continua realizados por el programa en los últimos cinco años, atendiendo a variables como usuarios, duración y costo de los mismos.

Las bases de datos suministradas por la Institución y el programa contienen información sobre a) convenios y contratos (Asesorías y consultorías) y b) actividades de educación continua (seminarios, diplomados, talleres, entre otros).

7.1.1. Convenios y contratos

La información de convenios y contratos proviene del aplicativo Sistema de Información para los Procesos de Extensión (SIPEX), el cual es gestionado desde la dependencia de Extensión y Proyección Social y abarca un período que va desde enero de 2011 a agosto del 2015.

La estructura de la base de datos contiene las siguientes variables:

- Objeto del contrato o convenio.
- Entidad contratante.
- Valor del contrato.
- Fuente de financiación
- Programa con el cual se relaciona
- Número de usuarios.

En el proceso de revisión y organización de la información se identificó que la base de datos suministrada por la Institución adolece de varias limitaciones, entre las que se pueden destacar:

- Esta base de datos no contiene información sobre usuarios o población beneficiaria para los años 2011, 2012 y 2013.
- La base de datos no relaciona el empleo generado en cada uno de los convenios y contratos, aspecto sin duda de gran importancia para medir impacto.
- No hay datos sobre los profesionales, docentes y graduados por programa que han participado en el desarrollo de estos servicios de extensión.

Durante el período 2011 al 2015, la Institución ha desarrollado un importante número de contratos y convenios con entidades nacionales, departamentales y municipales, en los cuales se ha beneficiado un significativo número de personas y organizaciones de diversa naturaleza. En efecto, de 148 convenios y contratos suscritos por la Institución en el referido período, 114 (77%) se relacionan directa o indirectamente con el programa Planeación y Desarrollo Social. Este hecho coloca de presente la profunda vocación de servicio social de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Durante el período de referencia, la Institución ha generado recursos monetarios por \$220.399.698.812 en temas del área social. Se destaca en dicho periodo el importante desempeño logrado en el año 2013, cuando se alcanzan ingresos de \$81.708.386.697.

Tabla 6. Convenios y contratos realizados por la Institución en temas afines a Planeación y Desarrollo Social.

Año	Numero	Valor	Participación %	Variación anual
2011	22	35.210.252.520	16%	...
2012	32	40.116.328.686	18%	13,9%
2013	33	81.708.386.697	37%	103,7%
2014	12	19.791.960.340	9%	-75,8%
2015	15	43.572.770.569	20%	120,2%
Total	114	220.399.698.812	100%	

Fuente: Unidad de Extensión Académica y Proyección Social (2015)

7.5 Distribución de los ingresos generados por el desarrollo de convenios y contratos, según fuente de financiación.

Las distintas entidades del Municipio de Medellín constituyen la fuente principal del financiación de los convenios y contratos suscritos por la Institución a lo largo del período, estas representan el 88.3% del total (\$194.569.010.693). Le siguen en su orden, la Nación 7.5% (\$16.487.705.882), el Departamento 3,5% (\$7.792.982.237), el Distrito de Bogotá (0.7%) y finalmente un contrato con financiación internacional (0,02%).

Tabla 7. Ingresos generados por el desarrollo de convenios y contratos.

Año	Municipal		Internacional		Nacional		Distrito Bogotá		Departamental		TOTAL	
	#	\$	#	\$	#	\$	#	\$	#	\$	#	\$
2011	20	33.373.408.468			1	336.844.052	1	1.500.000.000			22	35.210.252.520
2012	30	39.818.150.783	1	50.000.000	1	248.177.903					32	40.116.328.686
2013	31	73.915.404.460							1	7.792.982.237	32	81.708.386.697
2014	12	19.791.960.340									12	19.791.960.340
2015	12	27.670.086.642			4	15.902.683.927					16	43.572.770.569
Total	105	194.569.010.693	1	50.000.000	6	16.487.705.882	1	1.500.000.000	1	7.792.982.237	114	220.399.698.812
		88,3%		0,02%		7,5%		0,7%		3,5%		100,0%

Fuente: Unidad de Extensión Académica y Proyección Social (2015)

Al revisar cuales son las entidades con las se han realizado los contratos y convenios en el ámbito municipal, departamental y nacional, se encontró que la Secretaría de Gobierno y Derechos Humanos del Municipio de Medellín, es la entidad que ocupa el primer lugar tanto en ingresos como en número de contratos suscritos con la Institución. En efecto, de 114 contratos y convenios suscritos con la Institución en los cuales se relaciona el programa de Planeación y Desarrollo

Social, 23 de ellos fueron suscritos con la referida Secretaría, para un total de ingresos de \$50.800.983.882. En cuanto a la generación de recursos económicos le siguen en su orden: Secretaría de Inclusión Social y Familia (\$46.098.218.615) y la Secretaría de Bienestar Social (\$36.945.344.186).

Tabla 8. Convenios y contratos según entidad contratante

Entidad contratante	No.	Valor	%
Secretaría de Gobierno y Derechos Humanos (Municipio de Medellín)	23	50.800.983.882	23,05%
Secretaría de Inclusión Social y Familia (Municipio de Medellín)	11	46.098.218.615	20,92%
Secretaría de Bienestar Social (Municipio de Medellín)	11	36.945.344.186	16,76%
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	1	12.600.000.000	5,72%
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín –ISVIMED-	12	10.750.095.936	4,88%
Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas	4	10.568.842.571	4,80%
Secretaría de Desarrollo Social (Municipio de Medellín)	6	10.122.903.003	4,59%
Instituto de Deportes y Recreación INDER Medellín	1	7.056.070.558	3,20%
Secretaría de Educación (Municipio de Medellín)	8	5.966.953.330	2,71%
Secretaría de Desarrollo Económico (Municipio de Medellín)	1	4.292.673.811	1,95%
Secretaría de Calidad y Servicio a la Ciudadanía (Municipio de Medellín)	4	3.349.785.857	1,52%
Departamento Administrativo de Planeación	6	3.100.601.183	1,41%
Secretaría de Servicios Administrativos (Municipio de Medellín)	4	2.737.205.320	1,24%
Empresas Varias de Medellín. E.S.P.	5	2.656.555.223	1,21%
Secretaría de Infraestructura Física (Municipio de Medellín)	1	1.989.233.010	0,90%
Secretaría de Seguridad (Municipio de Medellín)	2	2.242.595.921	1,02%
Instituto Colombiano de Desarrollo Rural (INCODER)	1	2.134.416.587	0,97%
Ministerio de Educación Nacional	1	1.168.267.340	0,53%
Secretaría Distrital de Integración Social. Distrito de Bogotá	1	1.500.000.000	0,68%
Secretaría de Medio Ambiente (Municipio de Medellín)	1	1.192.526.753	0,54%
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia	1	840.596.900	0,38%
Departamento Administrativo para la Prosperidad Social	1	633.636.116	0,29%
Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-	2	585.021.955	0,27%
Municipio de Bello	1	440.000.000	0,20%
Secretaría de Suministros y Servicios (Municipio de Medellín)	1	374.924.376	0,17%
Secretaría de Salud de Medellín (Municipio de Medellín)	1	126.110.018	0,06%
Municipio de Medellín	1	53.436.361	0,02%
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)	1	50.000.000	0,02%
Personería de Medellín	1	22.700.000	0,01%
Total	114	220.399.698.812	100%

Fuente: Unidad de Extensión Académica y Proyección Social (2015)

Muchas son las problemáticas sociales a las que la Institución y el programa Planeación y Desarrollo Social, han contribuido en el ámbito municipal y regional. En efecto, si se analiza la evolución de los convenios y contratos desarrollados por el programa, atendiendo al objeto de los mismos, es evidente el compromiso institucional en brindar atención a muy variadas problemáticas, entre las que cabe mencionar: asuntos referidos a temas de vivienda (Predios-Inventarios de Bienes-Vivienda-Titularización), Víctimas del conflicto armado, Acueducto y Saneamiento

Básico, Jóvenes, Seguridad Alimentaria e Infancia, para mencionar sólo algunos de ellos.

En este contexto, en la tabla siguiente se muestra las diversas problemáticas sociales, atendidas con el apoyo del programa, durante el período 2011 a 2015. En primer lugar, sobresale la atención a problemáticas referidas a asuntos relacionados con predios, inventarios de bienes, vivienda y titularización, los cuales representan el 17.5% del total de contratos y convenios desarrollados durante el período referido. Si se tiene en cuenta que una importante proporción de estos servicios está referida a problemáticas específicas de vivienda en estratos 1, 2 y 3, el impacto sobre la calidad de vida y el bienestar de esta población es sin duda significativo. La segunda problemática en importancia (14%) está referida al trabajo con víctimas del conflicto armado en Colombia, asunto este de gran importancia, no sólo en el momento actual, sino en un posible escenario de posconflicto.

Tabla 9. Problemáticas atendidas desde los convenios y contratos

Áreas de intervención	Cantidad	%
Predios-Inventarios de Bienes-Vivienda-Titularización	20	17,5%
Victimas conflicto armado	16	14,0%
Acueductos-Saneamiento Básico-Aseo-Ornato	10	8,8%
Acompañamiento procesos de planeación	10	8,8%
Jóvenes	8	7,0%
Seguridad Alimentaria	8	7,0%
Infancia	7	6,1%
Procesos de capacitación	6	5,3%
Convivencia ciudadana	5	4,4%
Adultos mayores	4	3,5%
Familia	3	2,6%
Población en emergencia-damnificados	3	2,6%
Poblaciones diversas	1	0,9%
Aspectos varios	13	11,4%
Total	114	100%

Fuente: Unidad de Extensión Académica y Proyección Social (2015)

7.1.2. La educación continua como expresión de la proyección social del programa Planeación y Desarrollo Social.

Para la IUCMA (2015), la educación continuada o la formación continua, se entiende como *“...un conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje, debidamente planeados y organizados, ofrecidos con el objeto de profundizar en temas especializados de las áreas de conocimiento. Aquí se incluye la formación para el trabajo y el desarrollo humano”*. Este tipo de educación tiene la

característica de no conducir a título académico y en general, no exige prerequisites de formación previa.

Tabla 10. Educación continua

Año	Proyectos de extensión o Actividades	Usuarios	Duración (horas)	Valor
2010	INVESTIGANDO EN LA U Y EVENTO PRÁCTICA	259	4	0
2010	DIPLOMADO SIG	14	110	\$ 875.00
2010	FORO INDICADORES PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA. UNA MIRADA DESDE LA PLANEACIÓN Y EL DESARROLLO SOCIAL	53	4	
	Subtotal	326	118	875
2011	COMUNICACION ESCRITA MED SOLIDARIA	27	40	\$ 172.00
2011	INVESTIGANDO EN LA U. Y EVENTO PRÁCTICA	342	4	0
2011	DIPLOMADO EN INTERVENTORIA SOCIAL	10	120	\$ 950.00
2011	CONVERSATORIO CON EGRESADOS DEL PROGRAMA PLANEACION Y DESARROLLO SOCIAL IUCMA	82	2	0
2011	SIMPOSIO DE PRÁCTICA PROFESIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES: LA PLANEACIÓN EN LA PREVENCIÓN	35	4	0
2011	CURSO INTRODUCTORIO AL SOFTWARE ATLAS TI VER 6.2	21	20	0
	Subtotal	517	190	1.122.000
2012	INVESTIGANDO EN LA U	56	4	0
2012	CURSO INTRODUCTORIO AL SOFTWARE ATLAS TI VERSIÓN 6.2	14	20	0
2012	SIMPOSIO PRÁCTICAS. MESA 1: VISIÓN CURRICULAR DE LA PRÁCTICA.	45	4	0
2012	SIMPOSIO PRÁCTICAS. MESA 2. ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES EN PRÁCTICA	26	4	0
2012	SIMPOSIO PRÁCTICAS. MESA 3. EL ESTUDIANTE COMO ACTOR PROTAGÓNICO DE LA PRÁCTICA	63	4	0
2012	INVESTIGANDO EN LA U - DEBATES Y DILEMAS EN EL DESARROLLO LOCAL 2012 02	35	8	0
	Subtotal	239	44	-
2013	CURSO DE INVESTIGACIÓN SEMILLEROS ESAP, TERRITORIAL ANT.-CHOCÓ	25	20	\$ 128.00
2013	INVESTIGANDO EN LA U.	435	4	0
2013	CURSO ATLAS TI Y SIG	435	20	0
2013	FORTALECER SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN - PENSANDO EL DESARROLLO	27	20	\$ 183.00
2013	SOCIALIZACIÓN RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN SOBRE "LÓGICAS DE PODER"(PERSONERÍA MED.)	Público General	4	0
2013	SOCIALIZACIÓN RESULTADOS INVESTIGACIÓN SOBRE "ORGANIZACIONES SOCIALES Y COMUNITARIAS"	Público General	4	0
2013	SOCIALIZACIÓN RESULTADOS INVESTIGACIÓN SOBRE "URBANISMO SOCIAL"	Público General	4	0
2013	CURSO INTERVENTORIA INTEGRAL DE PROYECTOS SOCIALES	31	60	\$ 600.00
2013	REDACCIÓN DE TEXTOS ACADÉMICOS E INVESTIGATIVOS / CS041	25	20	\$ 128.00
	Subtotal	978	156	1.039.000
2014	REDACCIÓN DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN 2014 - 1	26	10	\$ 0
2014	APLICACIONES DE LOS PROGRAMAS ATLAS TI Y ARCGIS A PROCESOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL	25	40	\$ 0
2014	TERRITORIOS Y LUGARES	50	32	\$ 0
2014	REDACCIÓN DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN	28	12	\$ 0
2014	I FORO ACADÉMICO: CIUDADES SOSTENIBLES, PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TERRITORIOS	300	4	\$ 0
2014	ENTRE EL CONFLICTO Y EL POSCONFLICTO	102	32	\$ 0
2014	CONVOCATORIA SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES 2014-2	25	3	\$ 0
	Subtotal	556	83	-
2015	TERRITORIOS Y LUGARES MODALIDAD VIRTUAL 2015 1	66	32	0
2015	REDACCIÓN DE INFORMES DE INVESTIGACIÓN	19	8	0
2015	CÁTEDRA DE DDHH 1: "HUELLAS DE HUMANIDAD" EN DIÁLOGO CON LOS DDHH	50	32	0
2015	CÁTEDRA DE DDHH 2: "HUELLAS DE HUMANIDAD" EN DIÁLOGO CON LOS DDHH	50	32	0
	Subtotal	185	104	-
	Total	2801	695	3.036.000

Fuente: Unidad de Extensión Académica y Proyección Social (2015)

La información suministrada en este apartado proviene igualmente del aplicativo SIPEX y abarca el período que va desde el año 2011 a agosto del 2015. La base de datos contiene las siguientes variables:

- Proyectos de extensión o actividades.
- Usuarios.
- Duración (horas).
- Valor
- Programa académico responsable.

Limitaciones de la base de datos suministrada por la Institución:

- En el atributo “usuarios” de esta base de datos aparecen descripciones como: Público en general, Comunidad de la facultad, etc. lo cual no permite establecer en forma detallada el tipo de usuario y la cantidad de usuarios para algunas actividades y años.
- No hay evidencias de participación de los graduados en este tipo de actividades.

La oferta de educación continua que se realiza desde la Facultad de Ciencias Sociales, guarda una estrecha coherencia con el campo disciplinar del programa Planeación y Desarrollo Social. En efecto, al analizar las distintas actividades de educación continua realizadas entre el período 2010 al 2015, sobresalen temáticas referidas a la calidad de vida de la población, la interventoría social, la planeación y el desarrollo local, y en general, a asuntos propios de la dimensión territorial del desarrollo.

Tabla 11. Síntesis de los servicios de educación continua

Año	Usuarios	Duración (horas)	Valor (\$)
2010	326	118	\$ 875.00
2011	517	190	\$ 1.122.000
2012	239	44	-
2013	978	156	\$ 1.039.000
2014	556	83	-
2015	185	104	-
Total	2.801	695	\$ 3.036.000

Fuente: Unidad de Extensión Académica y Proyección Social (2015)

Buena parte de la oferta de educación continua que se realiza desde el programa, no tiene costo alguno para el público interesado, y el resto es de bajo costo. Así se desprende del análisis de las cifras presentadas en la tabla siguiente. En general, la extensión solidaria (Cero costo) tiene una menor duración en horas (231 en los tres años) y la población de usuarios beneficiada es igualmente menor (980). Por

su parte, la extensión con costo, tiene una población de usuarios de 1.821 para los tres años y el número total de horas servidas es 464.

7.2. El programa planeación y desarrollo social y sus graduados en el mercado laboral según el Ministerio de Educación Nacional

Otra estrategia que se empleó para evidenciar la pertinencia del programa de Planeación y Desarrollo Social fue la de consultar la información disponible en el Ministerio de Educación Nacional (MEN - SNIES y OLE) sobre la competencia de Planeación y Desarrollo Social (otros programas) y el desempeño de los graduados de estos programas en el mercado de trabajo.

7.2.1. Programas de Planeación y Desarrollo Social o afines existentes en Colombia

De acuerdo con la información del SNIES, en Colombia sólo existen dos programas de formación de profesional cuya denominación se refiere a la planeación y el desarrollo social: el programa de *Planeación y Desarrollo Social* de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia (IUCMA) y el programa de *Planeación para el Desarrollo Social* de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). Ambos programas son profesionales, con una duración de 10 y 8 semestres respectivamente. Actualmente, solo el programa de la IUCMA se encuentra activo, lo cual impide que haya información disponible para este programa que permita realizar análisis comparativos entre los mismos. Cabe mencionar que las dos instituciones son de tipo oficial, correspondiendo a las figuras de Universidad para el caso de la UPTC, e institución universitaria, en el caso de la IUCMA⁴.

Tabla 12. Programas de Planeación y Desarrollo Social en Colombia

Programa	Institución	Estado	Semestres	Sector IES	Ciudad
Planeación y desarrollo social	Colegio Mayor de Antioquia	Activo	10	Oficial	Medellín
Planeación para el desarrollo social	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia	Inactivo	8	Oficial	Chiquinquirá

Fuente: MEN-SNIES (2015)

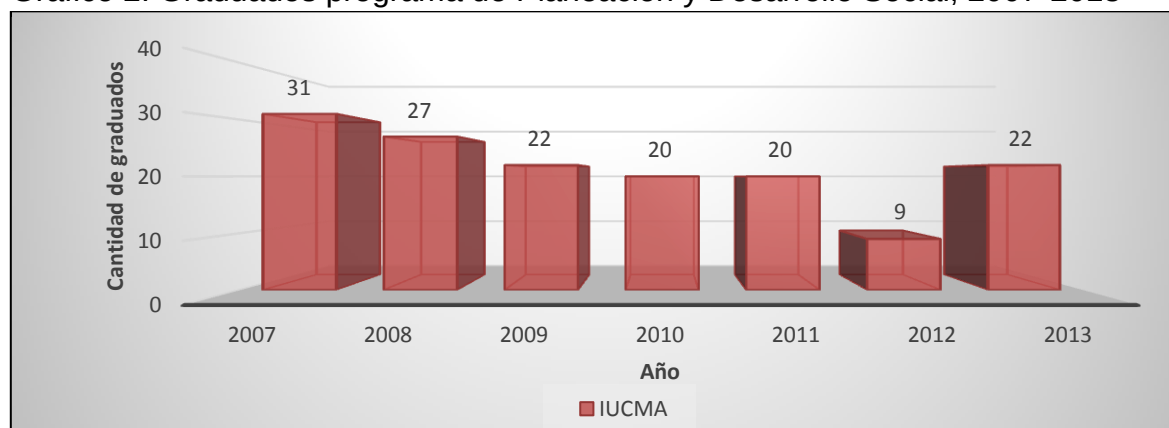
⁴ Esta es la clasificación que hace el Ministerio de Educación Nacional a las Instituciones de Educación Superior en Colombia, según su carácter académico. De acuerdo a su naturaleza jurídica también se clasifican como oficiales (públicas) y privadas.

Es importante resaltar el hecho de que el programa de Planeación y Desarrollo Social del IUCMA no tiene competencia en el país. Sumando este hecho a la demanda por servicios de los profesionales de esta área que se evidenciaron en la sección previa con los contratos, convenios y servicios de educación continua del IUCMA, se convierten en una gran evidencia de la pertinencia de este programa.

7.2.2. Desempeño de los graduados del programa en el mercado de trabajo según el OLE

Según el Observatorio para la Educación Superior OLE (2015), durante el periodo 2007-2013 el programa de Planeación y Desarrollo Social reportó un total de 151 graduados⁵. Se evidencia como desde el 2007 hasta el 2012 el número de graduados disminuye de manera persistente y sólo en el año 2013, se revierte esta tendencia.

Grafico 2. Graduados programa de Planeación y Desarrollo Social, 2007-2013

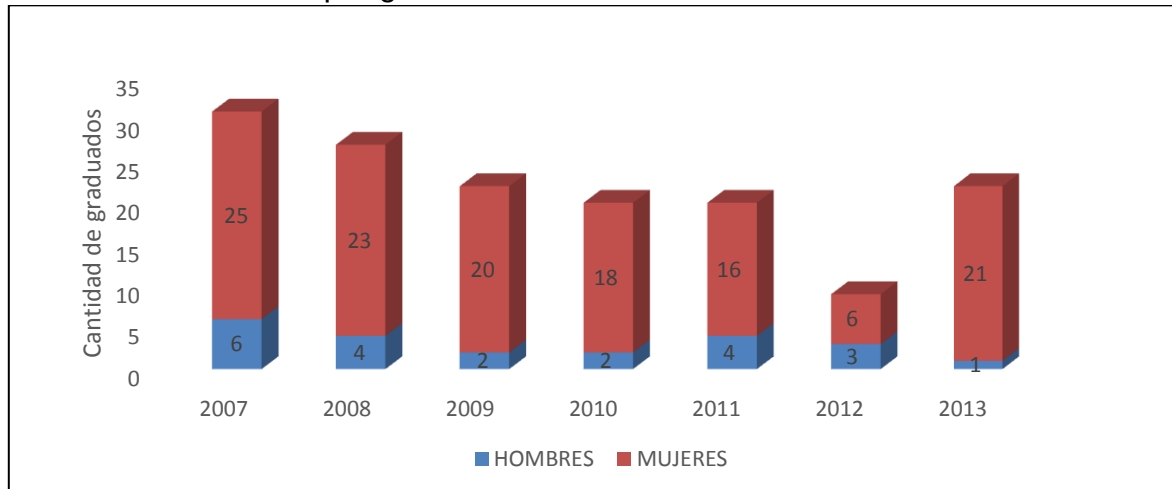


Fuente: Elaboración propia con datos del MEN-OLE (2015)

Según el OLE (2015) durante el periodo 2007-2013 se graduaron en el programa un total de 151 profesionales, de los cuales 129 son mujeres (85,4%) y 22 hombres (14,6%). Los años en los cuales se presentó el mayor número de graduadas fueron 2007, 2008 y 2013 con 25, 23 y 21 graduadas, respectivamente (Gráfico 3).

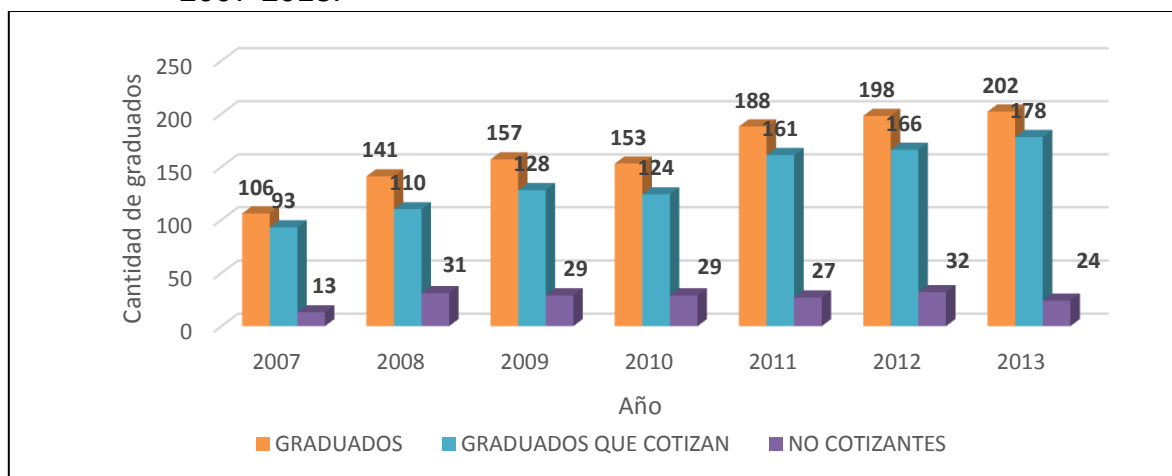
⁵ Es importante mencionar que el número de graduados en los ámbitos nacional regional e institucional del sistema de información puede ser inexacto. Para el cálculo de graduados y su caracterización, el sistema de información permite realizar consultas en dos secciones: “perfil graduados” y “situación laboral”. En la primera sección, la variable graduados significa la cantidad de títulos otorgados en un periodo determinado, por lo tanto, si una persona recibió varios títulos de educación en diferentes niveles de formación, el sistema lo mostrará tantas veces como haya obtenido los títulos.

Gráfico 3. Graduados por género, 2007-2013



Fuente: Elaboración propia con datos del MEN-OLE (2015)

Gráfico 4. Total graduados, graduados cotizantes y graduados no cotizantes, 2007-2013.



Fuente: Elaboración propia con datos del MEN-OLE (2015)

El gráfico 4 muestra el total de graduados⁶, los graduados cotizantes y los graduados no cotizantes⁷ durante el período 2007-2013. Cabe agregar que la cantidad de graduados en esta sección cambia. El OLE (2015a) especifica que la

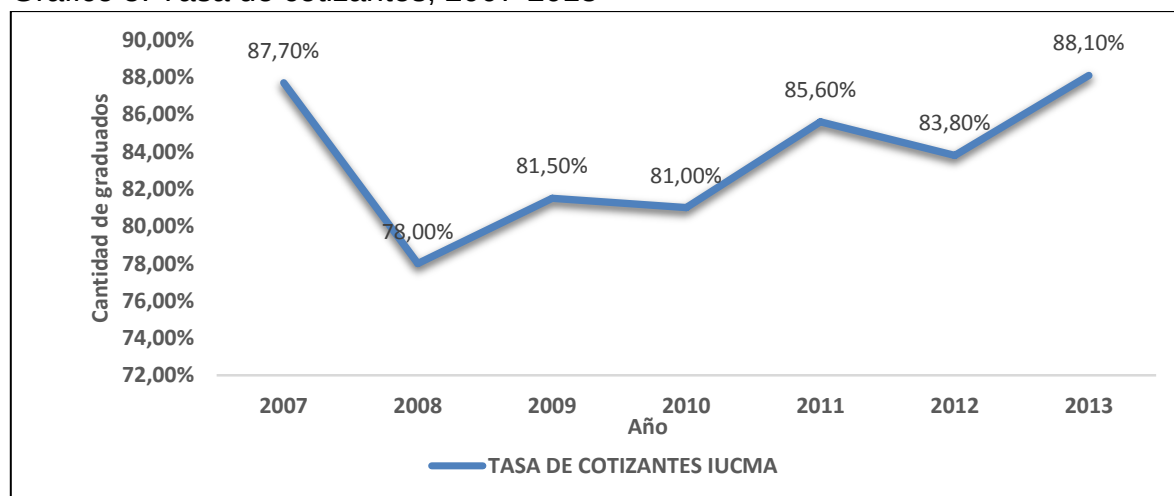
⁶ La cantidad de graduados que se presenta en esta sección es diferente a la anterior pues en esta se incluye todos los graduados que existen al año de corte, así mismo la cantidad de graduados que cotizan al año de corte.

⁷ Según el OLE (2015a, p.6), un graduado puede no ser cotizante por las siguientes razones: “Es beneficiario del sistema de seguridad social, no reporta al PILA (Graduados que pueden estar residiendo o estudiando en el exterior o son desempleados), es un graduado que por sus condiciones socioeconómicas hace parte del régimen subsidiado, es un graduado que está clasificado como cotizante pensionado, desempleado con subsidio de caja de compensación o estudiante de medicina”

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 avanzado⁸.

El gráfico 5 muestra la tasa de cotizantes es decir, la cantidad de graduados que registraron aportes al Sistema General de Seguridad Social (SGSS) dividido por la cantidad total de graduados. De acuerdo a los datos, durante el período 2007-2013, la tasa de cotizantes promedio fue de 83,67% anual, es decir, de cada 100 graduados 83 se encontraban vinculados al sector formal de la economía y realizaban aportes al SGSS. Se observa como el 2008 fue año en el que se presentó una menor tasa (78%), mientras que en el año 2013 se obtuvo la mayor tasa del periodo (88,1%). Es claro que desde el año 2008 la tasa de cotizantes registra un incremento sostenido. Es importante resaltar que el indicador de cotizantes se reduce precisamente en el año en el cual se presentó una grave crisis económica en Estados Unidos, la cual tuvo graves incidencias en muchas economías en el ámbito global y muy particularmente en el caso colombiano por tratarse del principal socio comercial de nuestro país. También se puede asociar la recuperación la tasa de cotización con la fase de expansión de economía posterior a la crisis económica internacional. En general se puede plantear que la posibilidades de empleo y la calidad del empleo que consiguen los graduados del programa de Planeación y Desarrollo Social del IUCMA están asociadas con la dinámica del ciclo económico y que es más factible que el éxito profesional de estos graduados sea mayor en las fases de expansión y crecimiento de la economía colombiana.

Gráfico 5. Tasa de cotizantes, 2007-2013



Fuente: Elaboración propia con datos del MEN-OLE (2015)

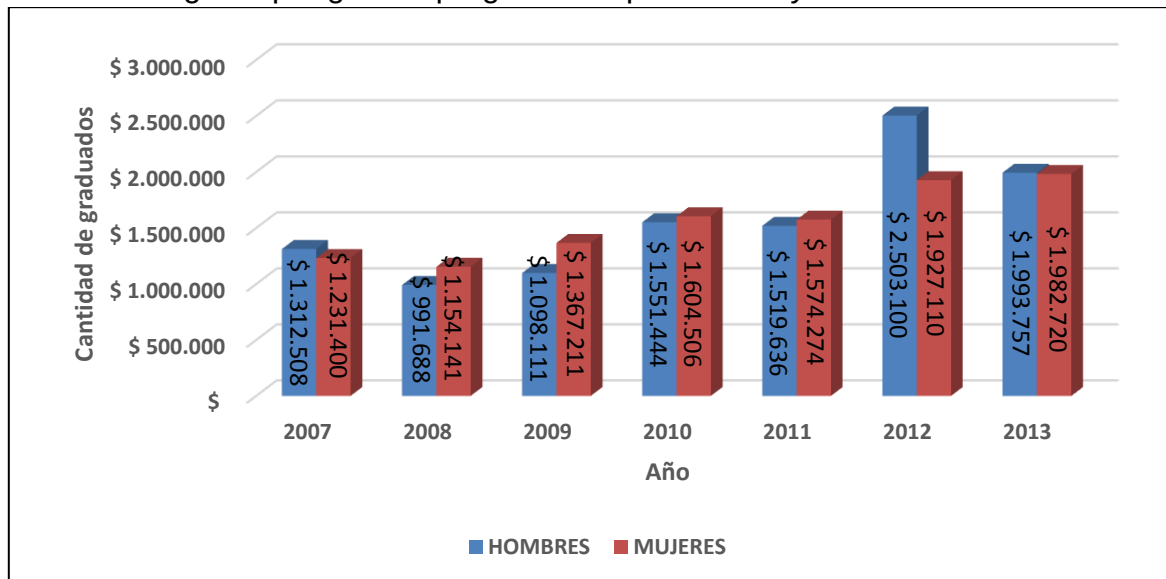
⁸ Si un graduado posee un título universitario y dos títulos de especialización, aparecerá dos veces en el módulo laboral y la medida “graduados” (el sistema ubica el nivel máximo de formación), de igual forma sucede si es “graduado que cotiza”.

Gráfico 6. Ingreso de los graduados, 2007-2013



Fuente: Elaboración propia con datos del MEN-OLE (2015)

Gráfico 7. Ingreso por género programa de planeación y desarrollo social 2013



Fuente: Elaboración propia con datos del MEN-OLE (2015)

De acuerdo a la información del OLE (2015), el ingreso⁹ promedio de los graduados del programa de Planeación y Desarrollo Social durante el período

⁹ Los datos de ingreso corresponden 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, 2015a).

2007-2013, es de \$1.551.751¹⁰ pesos anual (Gráfico 6). El año en el cual los graduados recibieron un salario promedio mayor fue 2012 con un ingreso total de \$2.000.021 pesos, en su defecto, los graduados ganaron el salario más bajo durante el periodo en el año 2008 con \$1.135.837 pesos.

El ingreso por género sugiere un salario promedio, mayor para los hombres, con \$1.567.178, respecto a las mujeres \$1.548.766, es decir, los hombres ganaron 1,19% más que las mujeres. En el año 2012 el salario tanto para hombres como mujeres se incrementó, llegando a \$2.503.100 pesos y \$1.927.110 pesos, respectivamente, es decir, en este año los hombres ganaron 30% más que las mujeres, cifra que revela la brecha salarial existente en este campo.

7.3. Inserción y trayectoria laboral de los graduados del programa Planeación y Desarrollo Social

Esta sección se encuentra dividida en cuatro apartados en los que se presenta, en su respectivo orden, información sobre las características generales del graduado, indicadores de la inserción y desempeño de los graduados en el mercado laboral, satisfacción de los graduados con la institución y el programa que estudiaron e indicadores de la pertinencia del programa desde la perspectiva de los empleadores.

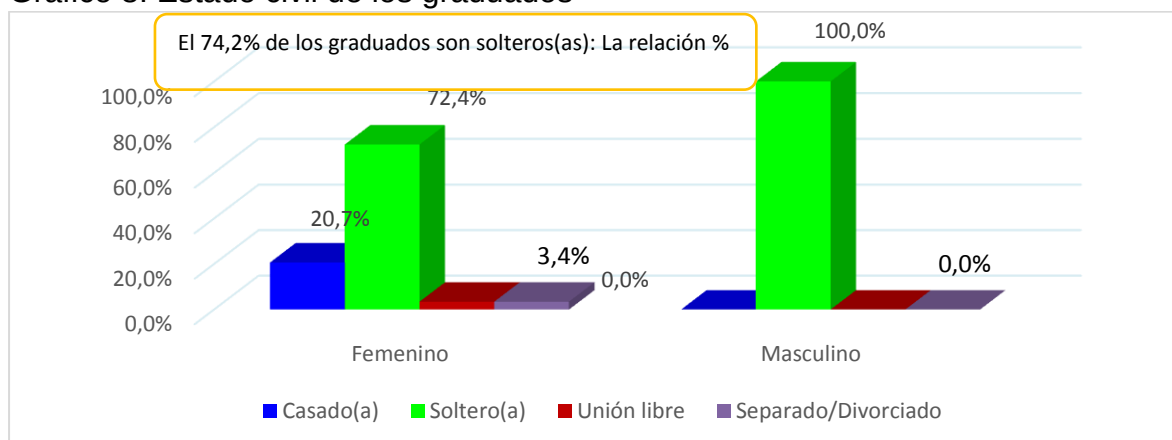
7.3.1. Algunas características de los graduados de Planeación y Desarrollo Social incluidos en el estudio

En este apartado se describe se describe la información general de los graduados proveniente de la encuesta aplicada a los graduados del programa, excepto la del nivel de formación de los padres que fue suministrada por la División de Admisiones y Registro. Los indicadores que se describe en este apartado corresponden al género, edad, estrato socioeconómico nivel de formación de los padres, duración de la carrera y estudios posteriores al grado.

La población de graduados es predominantemente soltera (más del 74.2%), le sigue la población casada (19.4%), los en Unión libre y los divorciados con un mismo porcentaje (3.2%). Por su parte, según género, los hombres se mantienen solteros (100%), mientras que el 72.4% de las mujeres están casadas. Hay un porcentaje similar entre graduadas divorciadas y en unión libre (3.4%).

¹⁰ Los datos de ingresos se muestran en precios corrientes. El valor del salario no incluye a los trabajadores independientes, así como tampoco a los graduados de los programas pertenecientes al área militar o policial.

Gráfico 8. Estado civil de los graduados



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Tabla 13. Estado civil de los graduados

Estado Civil	Femenino	Masculino	Total
Casado(a)	20,7%	0,0%	19,4%
Soltero(a)	72,4%	100,0%	74,2%
Unión libre	3,4%	0,0%	3,2%
Separado/Divorciado	3,4%	0,0%	3,2%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Según los registros, el 35% de los graduados encuestados del programa Planeación y Desarrollo Social, tienen menos de 25 años; el 48% de la población encuestada del programa está entre los 26 a 30 años; el 10% presentan edades entre los 31 a 35 años; y finalmente, los mayores de 36 años representan sólo el 6% de los graduados encuestados.

Tabla 14. Distribución de los graduados por rangos de edad según género

Rangos	Femenino	Masculino	Total
< 25 años	37.9%	0%	35,5%
De 26 a 30 años	48.3%	50%	48,4%
De 31 A 35	6.9%	50%	9,7%
> 36 años	6.9%	0%	6,5%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Se indagó por el estrato socioeconómico de los graduados en dos momentos de tiempo (cuando eran estudiantes y en el momento actual), de tal forma que sus respuestas permitieran recrear dos escenarios en el tiempo para evaluar el nivel

socioeconómico de la población graduada del programa Planeación y Desarrollo Social.

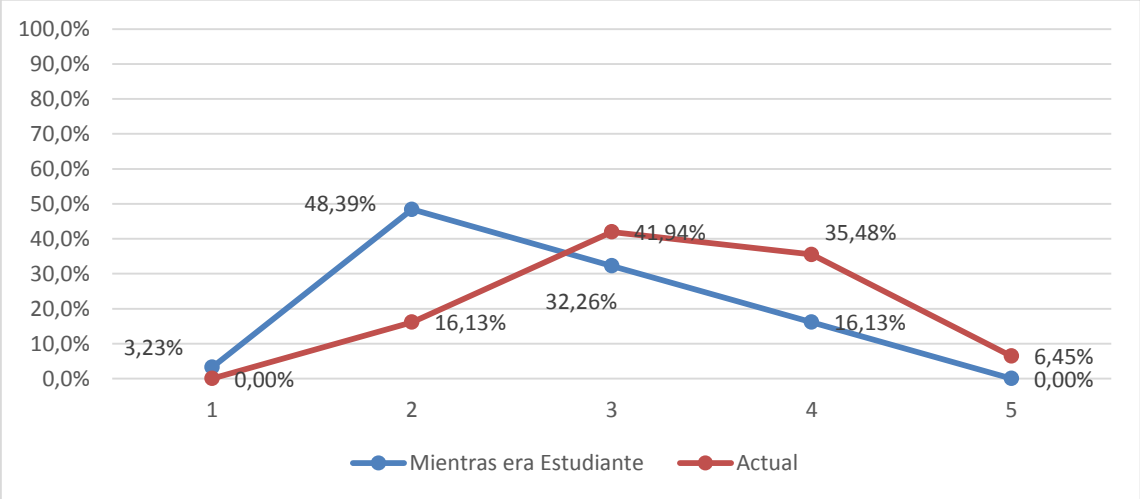
Mientras se estudiaba, la población se concentraba primordialmente en los estratos socioeconómico 2 y 3 (80.6%), ahora como graduados, la concentración se mueve hacia los niveles 3 y 4 (77.4%): disminuyendo la relación porcentual del estrato 2 y aumentando la del 3 y 4. En efecto, de estudiante la proporción porcentual en el estrato 2 era de 48.4%, mientras que de graduado ese estrato bajó a 16.1%, pero subió hacia el nivel 3 (hasta 41.9%) y al nivel 4 hasta 35.4%. De estudiantes, el porcentaje que provenía de los estratos 4 y 5 era escaso (16.13%), hoy de graduados se migra especialmente al estrato socioeconómico 4 (35.4%) y el 5 recibe igualmente un porcentaje importante (6.45%).

Tabla 15. Estrato socioeconómico de la población encuestada

Estrato Socio Económico	Mientras era Estudiante	Actual
1	3,23%	0,00%
2	48,39%	16,13%
3	32,26%	41,94%
4	16,13%	35,48%
5	0,00%	6,45%
Total	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015

Gráfico 9. Porcentaje de graduados según estrato socioeconómico



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015

Si bien la decisión de migrar de un estrato socioeconómico a otro, es un asunto que se decide en el núcleo familiar, este indicador se constituye en un indicio de

que sin duda alguna las condiciones económicas han mejorado para los graduados del programa de Planeación y Desarrollo Social.

Diversos estudios señalan que el nivel de formación de los padres, es clave en el logro escolar de sus hijos; tal es la conclusión de la investigación sobre inclusión social de Pau Marí-Klose (2009) en España, en el cual se indica que: *“El nivel educativo de los padres es la principal 'clave' de los logros escolares que cosechen sus hijos. Y es que el perfil de los estudios de los progenitores, y sobre todo el de las madres, es el factor más determinante para el éxito escolar de sus vástagos”*.

Tabla 16. Nivel de formación de los padres de los estudiantes, 2011-2015

Semestre	Primaria	Secundaria	Universidad	Total
Padres				
2011-2	7,50%	7,00%	0,50%	15,00%
2012-1	4,50%	6,00%	2,50%	13,00%
2012-2	6,00%	4,50%	1,50%	12,00%
2013-1	4,00%	7,50%	2,50%	14,00%
2013-2	4,50%	6,00%	4,00%	14,50%
2014-1	3,50%	5,50%	2,00%	11,00%
2014-2	2,50%	7,00%	2,00%	11,50%
2015-1	3,00%	4,50%	1,50%	9,00%
Total	35,50%	48,00%	16,50%	100,00%
Semestre	Primaria	Secundaria	Universidad	Total
Madres				
2011-2	4,80%	6,31%	1,26%	12,37%
2012-1	4,04%	5,30%	1,01%	10,35%
2012-2	5,81%	5,81%	1,77%	13,38%
2013-1	4,80%	7,83%	0,51%	13,13%
2013-2	4,55%	7,32%	1,52%	13,38%
2014-1	6,31%	7,07%	1,26%	14,65%
2014-2	3,03%	6,82%	1,52%	11,36%
2015-1	4,04%	5,56%	1,77%	11,36%
Total	37,37%	52,02%	10,61%	100,00%
Total (Padres + Madres)				
2011-2	5,70%	6,54%	1,01%	13,26%
2012-1	4,19%	5,54%	1,51%	11,24%
2012-2	5,87%	5,37%	1,68%	12,92%
2013-1	4,53%	7,72%	1,17%	13,42%
2013-2	4,53%	6,88%	2,35%	13,76%
2014-1	5,37%	6,54%	1,51%	13,42%
2014-2	2,85%	6,88%	1,68%	11,41%
2015-1	3,69%	5,20%	1,68%	10,57%
Total General	36,74%	50,67%	12,58%	100%

Fuente: Estadísticas Oficina de Admisiones, Registro y Control. Cálculos propios.

Desde esta perspectiva, se infiere que unos padres formados, comparados con otros que no tuvieron la posibilidad de hacerlo, estimularán a sus hijos para que estudien y mejoren sus posibilidades de desarrollo personal y profesional.

En el marco de estas consideraciones, se analizan seguidamente los niveles educativos de los padres de los estudiantes del programa Planeación y Desarrollo Social, durante el período 2011 a 2015-1, con el fin de indagar qué porcentaje posible de graduados se constituirá, probablemente, en la primera generación de profesionales de sus correspondientes familias.

De acuerdo con las estadísticas presentadas en la tabla 16, los padres tienen proporcionalmente mayor nivel de educación superior que las madres; los porcentajes son 16,5% y 10,6%, respectivamente. En el consolidado total (Padres + Madres) el nivel de formación universitaria alcanzado es el 12.58%. Es decir, un 87.4% de los estudiantes del programa Planeación y Desarrollo Social, provienen de familias con formación primaria (36.74%) y bachilleres (50.67%). Este hecho pone de presente la importante movilidad social que significa para dichas familias (muchas de ellas con ingresos inferiores a dos salarios mínimos, según el Observatorio de la Educación Superior -OLE-) el que uno de sus hijos pueda acceder a la educación superior y posteriormente graduarse como profesional.

De acuerdo con las declaraciones de los graduados de Planeación y Desarrollo Social, se concluye que el 45.2% de los estudiantes requirió entre de 5.1 a 6 años para cumplir con los requisitos académicos y graduarse (diferencia entre fecha de inicio y finalización de sus estudios). Por su parte, un 25.8% de la población graduada del programa, lo hizo en cinco años o menos. Otro porcentaje igual (25.8%) se demoró entre 6.1 a 7 años en obtener su grado. Solamente un 3.2% de los graduados del programa demoró un poco más de 7 años.

Tabla 17. Tiempo requerido para obtener el grado

Tiempo de graduación	%
Cinco años o menos	25,8%
Entre 5.1 y 6	45,2%
Entre 6.1 a 7	25,8%
Más de 7.1	3,2%
Total	100%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Una de las preguntas 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. Los resultados muestran que un 32.26% de graduados han hecho o vienen realizando otros estudios. Dada la alta competitividad del mercado laboral, se valora muy positivamente el que un porcentaje importante de los graduados decida continuar su proceso de formación.

Es importante resaltar que este 32.26% se considera alto si se tiene en cuenta que en la muestra de graduados para el estudio se incluyeron los graduados de los dos últimos años (2014 y 2015), quienes por su condición de recién graduados tienen una menor probabilidad de iniciar estudios posteriores al grado. Del 32.26% que están estudiando o ya terminaron otros estudios, el 60% manifestaron que estos estudios están en curso, y el resto (40%), ya son graduados.

Tabla 18. Graduados que realizan o realizaron otros estudios

Otros estudios de pregrado o postgrado	Total
No	67.74%
Si	32.26%
→En curso	60%
→Graduado	40%
→ Pregrado	20%
→ Especialización	60%
→ Maestría	20%
Total	100%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Tabla 19. Programas que estudian o estudiaron los graduados

Nombre del programa	Total
Gerencia de Proyectos	20%
Psicología Social	10%
Finanzas Publicas Territoriales	10%
Dirección de Proyectos	10%
Gestión de talento humano	10%
Responsabilidad Social Empresarial	10%
Pensamiento Estratégico y Prospectiva	10%
Gestión del Talento Humano	10%
No responde	10%
Total	100%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

En ambos casos, los graduados estudian o estudiaron en instituciones distintas a la IUCMA, localizadas en la ciudad de Medellín. Sobresale un graduado que terminó estudios en Dirección de Proyectos en España. Finalmente, se resaltan que los estudios de Gestión y Dirección de proyectos, son los más atractivos para los graduados.

Tabla 20. Instituciones en las que estudian o estudiaron los graduados

IES	Total
UNIMINUTO	20%
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	10%
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	10%
POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID	10%
UNIVERSIDAD DE MADRID. ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	10%
UNIVERSIDAD DE MEDELLIN	10%
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	10%
SENA	10%
No responde	10%
Total general	100%

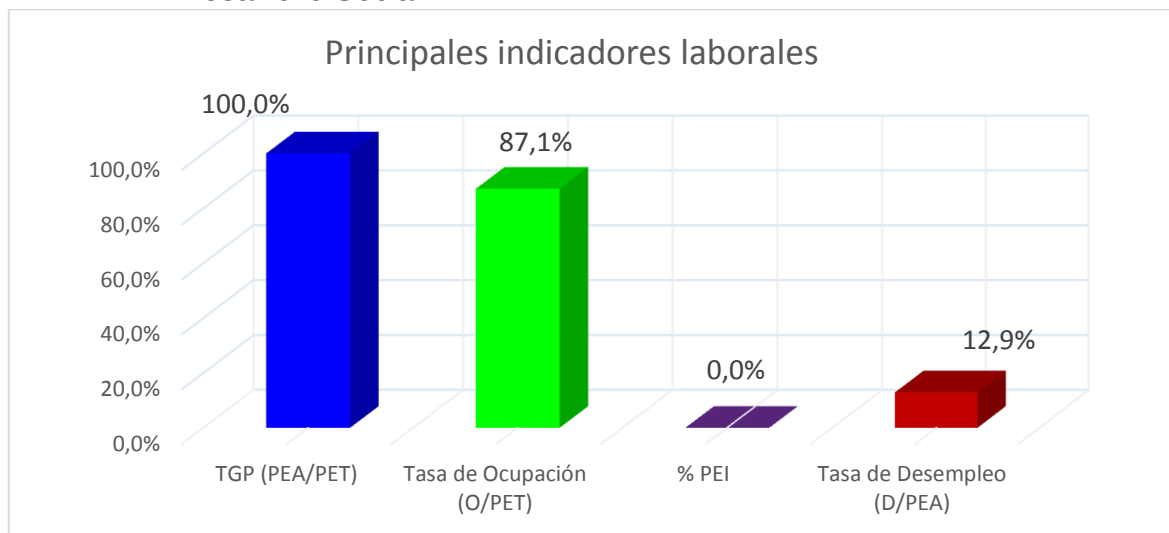
Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

7.3.2. Características del mercado laboral de los graduados de Planeación y Desarrollo Social.

Si bien la tasa de ocupación es en principio alta (aspecto que es favorable), no obstante la tasa de desempleo preocupa un poco pues se ubica en 12.9%, cifra superior al 11.2% del desempleo registrado, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), entre abril y mayo de 2015 en Medellín y el Valle de Aburra. Es decir, los graduados del programa Planeación y Desarrollo Social, están soportando tasas de desempleo superiores a la población en general. Dicho comportamiento parece estar en contravía con el crecimiento económico que vive el país: 2014-II (4.2%); 2014-III (4.2%); 2014-IV (3.4%); 2015-I (2.8%) y 2015-II (3.0%), para un promedio de 3.52% para el periodo descrito, según cifras del [Banco de la República](#). Aunque puede ser un tema coyuntural, preocupa la tasa de desempleo de los graduados del Programa.

En relación con la población de desempleados, estos llevan entre uno y cuatro años de haberse graduados como profesionales de Planeación y Desarrollo Social y el tiempo promedio como desempleados es de 5.3 meses. Preocupa en mayor medida el caso de los desempleados que llevan más de seis meses como desocupados, pues este tipo de situación es considerada como desempleo de larga duración (ver tabla 21).

Gráfico 10. Indicadores del mercado laboral de los graduados de Planeación y Desarrollo Social



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Nota: Cálculos según definiciones y metodología DANE

Tabla 21. Duración del desempleo

Fecha de terminación programa	Desocupados	Dejo de trabajar por última vez (Meses)	Desempleo:
2010/08/20	1	1	De corta duración
2014/12/18	1	3	
2014/12/18	1	8	Larga duración
2012/08/17	1	9	
Total	4	Promedio: 5.3	

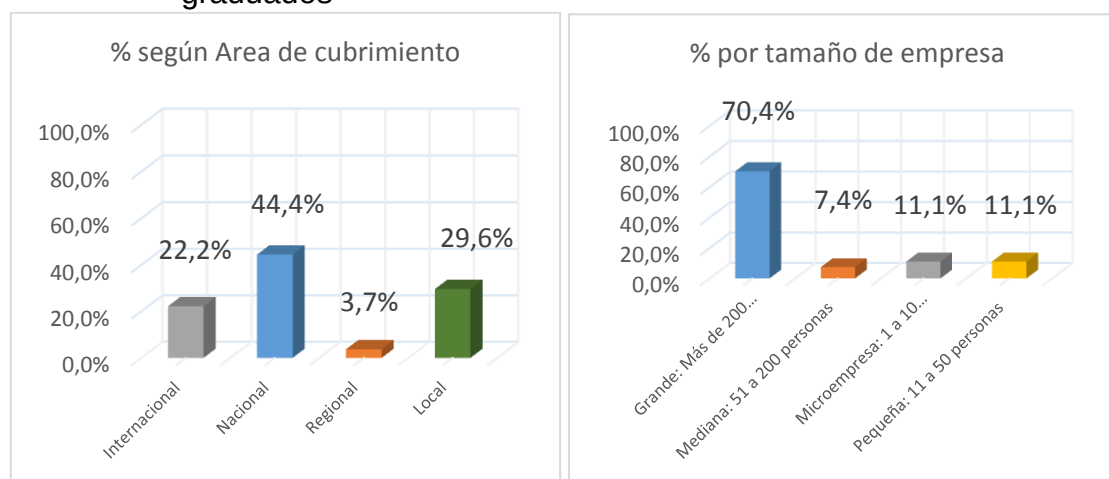
Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Una síntesis preliminar del mercado laboral de los graduados, muestra la siguiente situación:

- Tasa Global de Participación (TGP) del 100%: esto es, la totalidad de graduados están trabajando o buscando empleo.
- No existe población económicamente inactiva (PEI): estudiantes, amas de casa, pensionados, etc. Es importante aclarar que si bien hay graduados que están estudiando, su actividad principal es trabajar, es decir, combinan el trabajo (como actividad principal) con el estudio.
- Tasa de ocupación (TO) del 87.1%: es decir, de cada cien graduados que salen buscar empleo, 87 de ellos consigue ubicarse.
- Tasa de desempleo (TD) del 12.9%, superior a la tasa de desempleo general para Medellín y el Valle de Aburra.

Los profesionales de Planeación y Desarrollo Social de la IUCMA, están ubicados en la siguiente tipología de empresas¹¹: un poco más del 22% de los graduados laboran en empresas de cubrimiento o alcance internacional y un 44.4% en el ámbito nacional. Con relación al entorno regional y local, la participación fue de 3,7% versus 29.6%, respectivamente.

Gráfico11. Tamaño y área de influencia de la empresa en que laboran los graduados



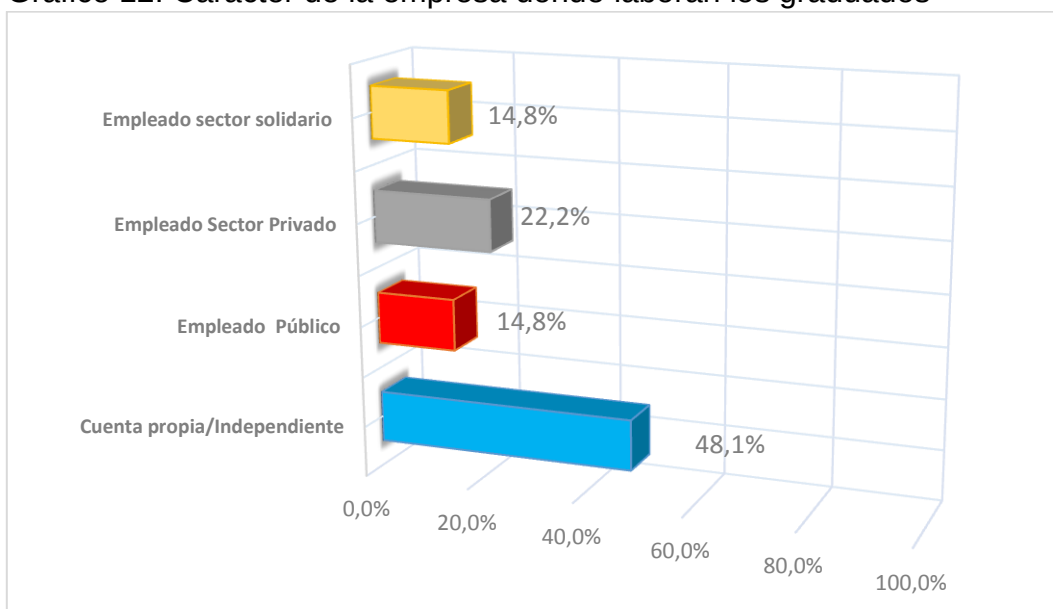
Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Paralelamente, es llamativo que un porcentaje muy alto de la población graduada (70.4%) esté colocada en empresas grandes (básicamente en Instituciones de la Administración pública y Educación Superior), en empresas medianas el 7.4% y las microempresas y pequeñas empresas concentran un 23.1% de la población de graduados.

De acuerdo con el tipo de vinculación laboral, los graduados de Planeación y Desarrollo Social laboran mayoritariamente como cuenta propias o independientes (48.1%), seguidamente el 22.2% lo hace como empleados del sector privado. En un tercer lugar, se ubican los empleados en el sector público (14.8%) y, finalmente, un porcentaje similar (14.8%), labora como empleados del sector solidario.

¹¹ Según Ley 905 de 2004 la clasificación del tamaño de empresa, según número de empleados, está definida como sigue: Grande, más de 200 empleados; Mediana Empresa, entre 51 y 200 personas o activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes (smmlv); Pequeña, de 11 a 50 empleados o activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5000) smmlv; Microempresa, de 1 a 10 personas o activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) smmlv.

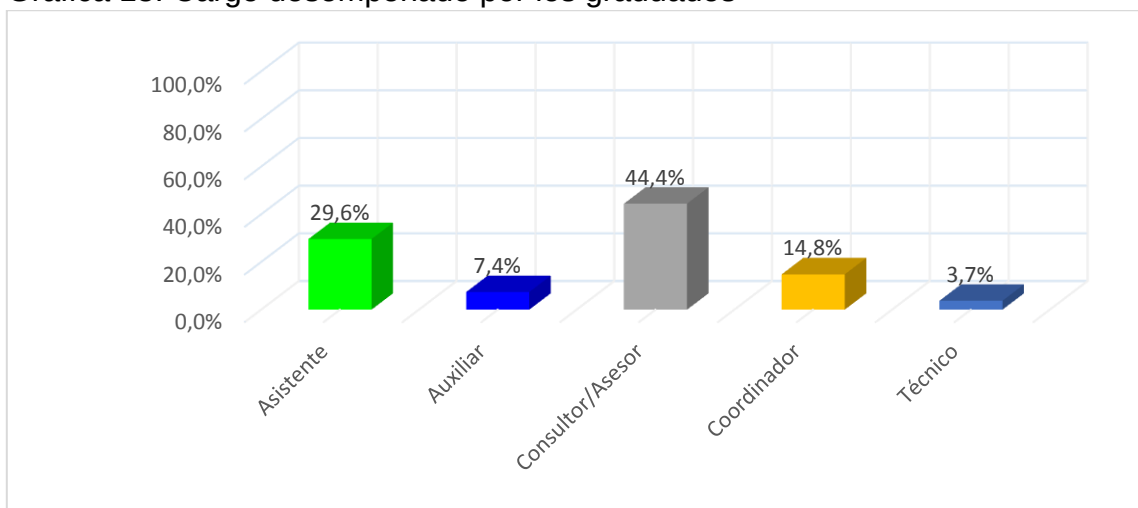
Gráfico 12. Carácter de la empresa donde laboran los graduados



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

El 88,9% de los empleados graduados del programa Planeación y Desarrollo Social, manifestaron desempeñarse en cargos de media dirección o profesional. La mayoría de esta población labora como consultores-asesores (44.4%), asistentes (29.6%) coordinadores (14.8%). Por su parte, el 11.1% se desempeñan como auxiliares (7.4%) y técnicos (3.7%).

Gráfica 13. Cargo desempeñado por los graduados

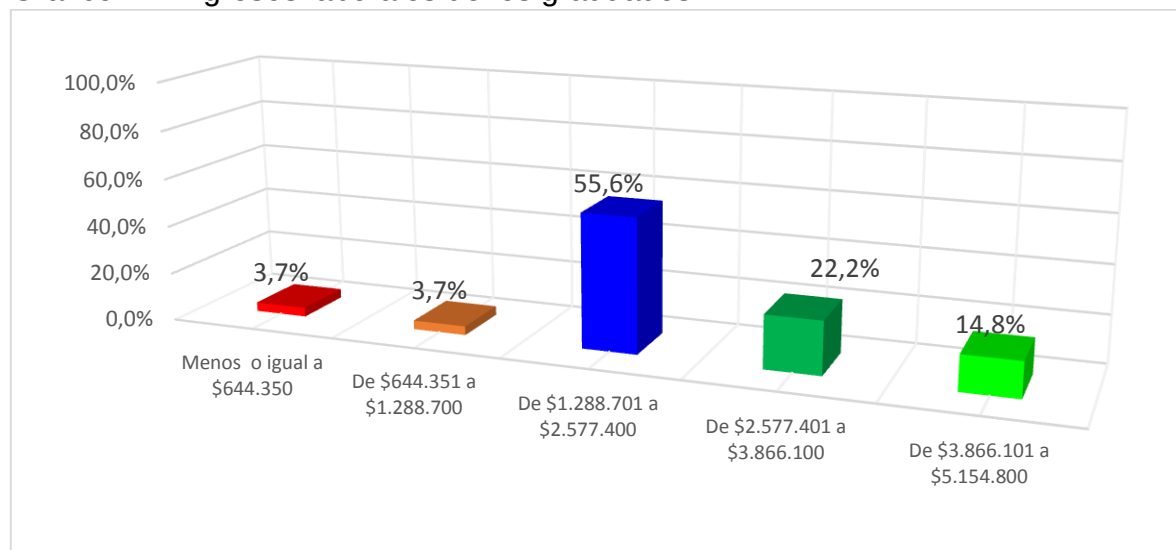


Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Con respecto al tema de los ingresos, en términos porcentuales, el 7.4% de los graduados manifestó ganar menos de 2 salarios mínimos mensual legal vigentes (valor corriente año 2015 de \$644.350), el resto (92.6%) está por encima de los dos salarios mínimos legales.

Si se analiza el grupo que devenga más de dos salarios, podemos apreciar que la mayoría de ellos se concentran en el rango que va de 2 a 4 smmlv (55.6% del total de la población ocupada), seguidamente, el 22.2% manifestó ganar entre 4 y 6 smmlv.

Gráfico 14. Ingresos laborales de los graduados



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

A partir de los rangos salariales declarados, se calculó el promedio ponderado de ingresos tanto para el rango inferior como para el superior. En el primer caso, se estimó el mismo en 1.9 millones de pesos, esto es, 3 veces más del smmlv; y para el “rango superior”, el valor estimado fue de 3.1 millones de pesos, esto es, 4.9 veces más del smmlv¹². En forma general al comparar los salarios reportados por los graduados con los promedios registrados históricamente en el OLE (ver gráficos 6 y 7) se encuentra que los salarios que perciben los graduados del programa de Planeación y Desarrollo Social están por encima de los niveles registrados en los sistemas de información oficiales sobre los ingresos base de cotización, lo que se puede explicar con algunas estrategias que suelen aplicar las

¹² La estimación para calcular el valor promedio ponderado de los salarios del “Rango Inferior” y del “Rango Superior” fue por productoria, como sigue: Se tomaron en cuenta la cantidad de personas que respondieron a cada una de las opciones de los rangos salariales registrados en la pregunta 26 de la encuesta a graduados. Y de ahí, se multiplicaron respectivamente por el valor mínimo o máximo de cada uno de esos rangos del salario (dependiendo del rango que deseara estimar) y se sumaba dicha operación y al final se dividía sobre la cantidad total de personas que lograron responder la pregunta.

empresas que pagan a los profesionales con bonos, comisiones u otras opciones que no se constituyen en salario.

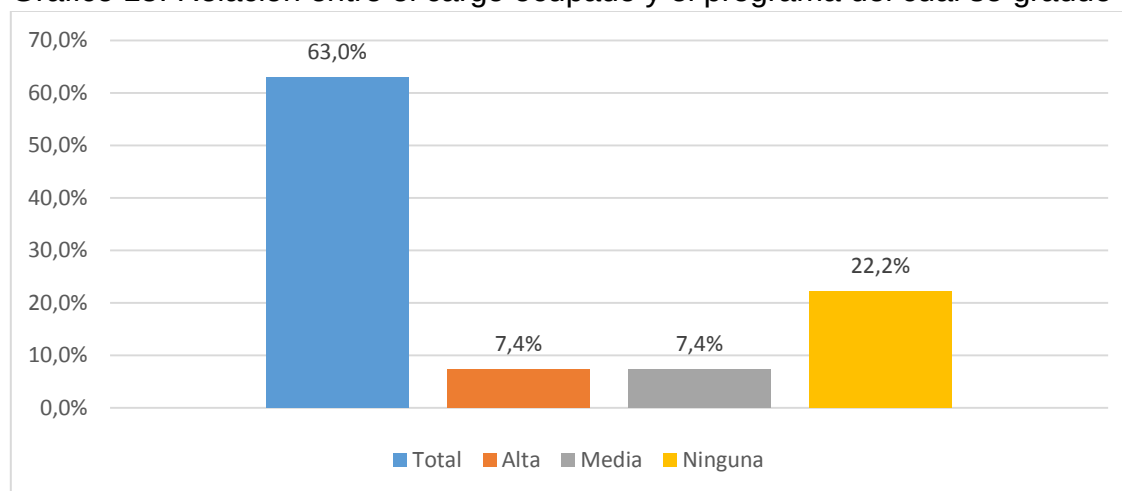
¿Cuál es la relación entre el cargo laboral que desempeña el graduado y su programa de egreso? y ¿El cargo u oficio que desempeña puede ser realizado por otro tipo de profesional? Una respuesta positiva a ambos interrogantes nos podrá dar indicios sobre la pertinencia de la formación recibida por los graduados del programa.

Tabla 22. Rango de salarios (superior e inferior) devengados por los graduados

Salarios límites	Nro. de veces smmlv	Salario (\$)
Salario límite inferior	3.0	1.909.185
Salario límite superior	4.9	3.126.291
Promedio simple	3.91	2.517.738

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Gráfico 15. Relación entre el cargo ocupado y el programa del cual se graduó



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015

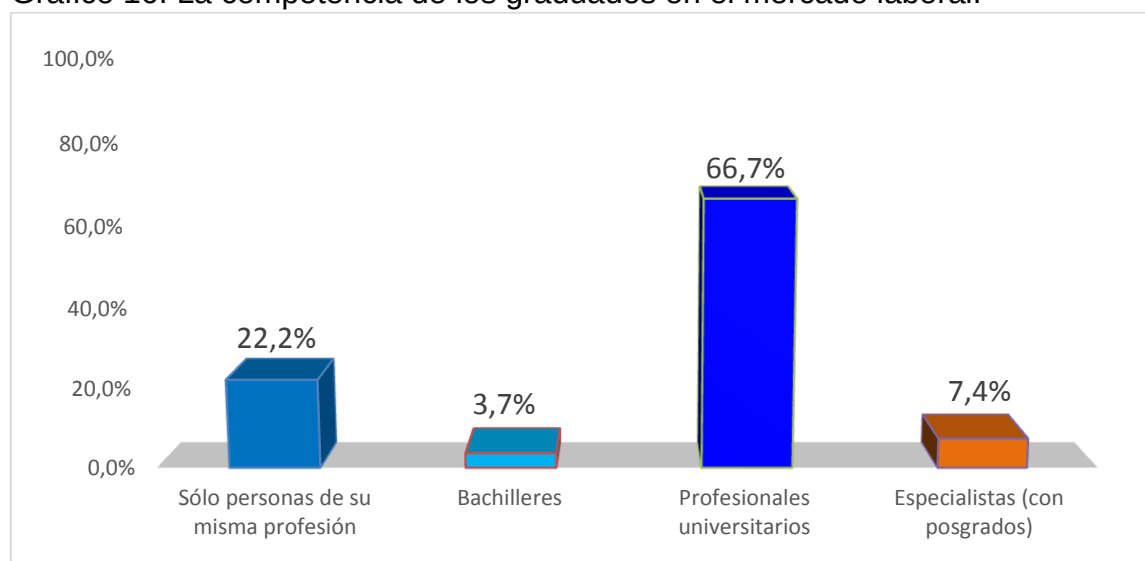
Nota: El cálculo se hizo sobre quienes solamente respondieron la pregunta.

Un alto porcentaje (63%) de los graduados opinó que hay una relación total, entre el cargo u oficio desempeñado y sus estudios de Planeación y Desarrollo Social. Es decir, hay una manifestación explícita satisfactoria en que el programa académico del cual se graduaron ha respondido a las necesidades del medio. Y seguidamente, el 7.4% opinó que hay una relación alta entre el programa y el cargo ocupado. Entre estos dos niveles, se recoge un poco más del 70% de la

valoración positiva que declararon los encuestados. No obstante, un 22.2% de los graduados indicaron que no existe “ninguna relación” entre el cargo que desempeñan y la formación académica recibida (ver gráfico 15).

El 96.3% de los graduados del programa de Planeación y Desarrollo Social manifestaron que el cargo u oficio que desempeñaban en cada uno de sus puestos de trabajo sólo podía ser ejercido por personal de su misma profesión, por otros profesionales o por profesionales con especialización (ver gráfico 16). La conclusión es favorable en el sentido que estos profesionales, afirmaron poseer buenas capacidades y sus funciones solo pueden ser realizadas por otros profesionales universitarios, o incluso por profesionales de mayor nivel de formación. Existe un porcentaje muy bajo que manifestó competir con personas con nivel de formación inferior, como por ejemplo, un bachiller (3.7%).

Gráfico 16. La competencia de los graduados en el mercado laboral.



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015.

El tiempo promedio en meses que demoró un ocupado para engancharse en una actividad laboral (entre el trabajo actual y el inmediatamente anterior) fue de 1.6 meses. Según distribución porcentual, el 55.6% de encuestados opinó que no han cambiado de empleo. Según la misma encuesta, el 25.9% de los ocupados demora entre uno y dos meses (ver tabla 23).

En los mercados laborales existen diversos canales o medios para la búsqueda de empleo; unos considerados formales (respuesta a convocatorias públicas, avisos de prensa, inscripción en oficinas de intermediación laboral, etc.) y otros denominados informales (amigos, recomendaciones, entregas de hojas de vida, etc.). Si en una economía predominan los canales formales, se dice que ese mercado es más institucionalizado, es decir, el encuentro entre oferentes de mano

de obra (desempleados) y demandantes (empleadores), es más ágil. Si por el contrario, en una economía operan en mayor medida los canales informales, el encuentro entre oferentes de empleo y demandantes, puede no ser tan eficiente, es decir, puede demorarse.

Tabla 23. Tiempo en meses entre empleo actual y anterior

Tiempo en meses	% Distribución
No ha cambiado de empleo	55,6%
1	14,8%
2	11,1%
4	3,7%
6	3,7%
7	7,4%
8	3,7%
Total	100%
Promedio en meses	1.6

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015.

En esta perspectiva, conocer los canales de búsqueda utilizados por graduados y los empleadores y hacer esfuerzos institucionales por tratar de vincularlos, se convierte en una tarea importante, en general para las instituciones de educación superior, y muy especialmente, para las bolsas de empleo de graduados, pues esto se vería reflejado en la vinculación más eficiente de sus graduados al mundo laboral y en un mayor impacto de los graduados en el mercado de trabajo.

Tabla 24. Canales de búsqueda por parte de graduados y empleadores

a. Graduados			b. Empleadores		
Tipo	Canal	%	Tipo	Canal	%
Institucional 22,2%	Convocatoria Pública	7,4%	Institucional 60,0%	Convocatoria Pública	20%
	Práctica	7,4%		Práctica	20%
	Bolsa de empleo IUCMA	3,7%		Bolsa de empleo IUCMA	13%
	SENA	3,7%		Aviso de prensa	7%
Informal 77,8%	Amigos y familiares	77,8%	Informal 40,0%	Amigos y familiares	33%
				Recomendaciones políticas	7%
	Total	100%		Total	100%

Fuente: Encuestas a Graduados y Encuestas a Empleadores, IUCMA (2015)

Los resultados de este estudio reflejan una desconexión en los canales de búsqueda, pues mientras los graduados recurren casi que exclusivamente a canales informales (77.7%), los empleadores realizan sus búsquedas en canales más institucionalizados (60%), según se puede apreciar en la tabla 24. Se requiere fortalecer el papel de la bolsa de empleo de la institución, pues en ambos (graduados y empleadores) casos no constituye un mecanismo importante para la conexión entre graduados y empleadores.

Con respecto a la satisfacción con el empleo que tienen los graduados se encontró, que es significativa la cantidad de la población ocupada de Planeación y Desarrollo Social que manifestó tener aspiraciones de trabajar más. En efecto, las personas ocupadas que desean tener un trabajo adicional al que realizan actualmente, son el 55,6%; entre las razones para querer trabajar más están: mejorar ingresos, mejorar la utilización de sus capacidades, más tiempo para trabajar y empleos más estables, entre otras. De este grupo de personas se estima el subempleo (relación entre ocupados que desean trabajar más y PEA). En el caso de los profesionales de Planeación y Desarrollo Social, la tasa de subempleo es del 48.4% (ver tabla 25).

Tabla 25. Algunos indicadores laborales

Variable	%
% de ocupados que desean trabajar más:	55,6%
TGP	100,0%
Tasa Ocupación	87,1%
Tasa de Desempleo	12,9%
Tasa de Subempleo	48,4%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015.

A continuación, tabla 26, se desagregan las causas de subempleo que padece los graduados de Planeación y Desarrollo Social.

Tabla 26. Motivos para desear trabajar más (Tasa de subempleo)

Motivos para tener que trabajar más	% de respuesta	Nro. Rpta / PEA
Desea mejorar sus ingresos	26,7%	12,9%
Desea Trabajar más horas	6,7%	3,2%
Para mejorar utilización de sus capacidades de formación	20%	9,7%
Porque el trabajo actual es temporal	40%	19,4%
No responde	6,7%	3,2%
Total	100%	48,4%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA 2015.

Nota: El % de respuesta (%distribución) se estimó sobre la sumatoria total de respuestas de motivos para trabajar más o buscar otro empleo dividido por la PEA.

Con respecto al índice de subempleo invisible (considerado entre las diferentes modalidades de empleo inadecuado) este 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, Empleo Inadecuado por Ingresos y Empleo Inadecuado por horario Excesivo.

En este marco, del 48.4% de subempleo, el 26.7% de estas personas desearía trabajar más o buscar otro trabajo con el fin de mejorar básicamente sus ingresos; un 40% indican que desean mejorar sus condiciones laborales por tener empleos de carácter temporal; adicionalmente, un 20% de este mismo grupo de personas ocupadas, desean una mejor utilización de sus capacidades de formación profesional.

Tabla 27. Resumen principales indicadores del mercado laboral de los graduados

Indicadores laborales	Tasa
%Población en edad de trabajar	100
Tasa Global de Participación	100
Tasa de ocupación	87.1
Tasa de desempleo	12.9
Tasa de subempleo	48.4
*Insuficiencia de horas	3.2
*Empleo Inadecuado por Competencias	9.7
*Empleo Inadecuado por Ingresos	12.9
*Empleo Inadecuado (Temporales)	19,4

Fuente: Encuesta a Graduados, IUCMA (2015)

7.3.3. Valoración de las competencias e identidad de los graduados con la Institución y el programa del que egresaron

Para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia cuyo modelo pedagógico promueve una educación centrada en el estudiante como sujeto activo que aprende los objetos de conocimiento de su disciplina y adquiere la capacidad de aplicarlos en la solución de problemas de su entorno, la formación de profesionales competentes, como seres humanos integrales que aporten al desarrollo del país, se constituye en una preocupación central. En esta perspectiva Maura & González Tirados (2008) plantean que *“La simple idea de que un profesional competente es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le posibilitan desempeñarse con éxito en una profesión específica ha quedado atrás, sustituida por la comprensión de la competencia profesional como fenómeno complejo, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social”*.

Tabla 28 Calificación promedio de los graduados a las competencias

Competencias		Total	Ocupados	Desempleados
Sistémicas	Aprender y mantener actualizado	4,1	4,1	3,8
	Creativo e innovador	3,9	3,9	4,0
	Identificar, plantear, y resolver problemas	4,4	4,4	4,5
	Capacidad Abstracción, análisis y síntesis	4,1	4,2	3,8
	Comprender la realidad que lo rodea	4,5	4,6	4,5
	Asumir responsabilidades y tomar decisiones	4,5	4,6	4,3
	Formular y ejecutar proyectos	4,0	4,1	3,3
Interpersonales	Exponer ideas por medios escritos	4,1	4,1	4,3
	Comunicarse oralmente con claridad	4,4	4,3	4,5
	Persuadir y convencer a los interlocutores	3,9	3,9	3,8
	Lenguaje icónico, lenguaje no verbal	3,3	3,3	3,8
	Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4,5	4,4	4,8
	Asumir una cultura de convivencia	4,6	4,6	4,8
	Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	4,6	4,7	4,5
	Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	4,6	4,6	4,8
	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	4,7	4,7	4,8
	Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	4,2	4,3	4,0
Instrumentales	Utilizar herramientas informáticas básicas	4,5	4,5	4,5
	Buscar, analizar, administrar y compartir información	4,4	4,3	4,5
	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	3,9	3,9	3,8
	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	4,1	4,1	3,8
	Utilizar herramientas informáticas especializadas	3,5	3,6	3,0
	Crear, investigar y adoptar tecnología	3,9	3,9	4,0
Promedio General		4,2	4,2	4,1

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

En este marco, reconociendo el carácter complejo de las competencias, el Proyecto (Tuning, 2003) clasifica las mismas 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).

A los graduados, tanto aquellos que están ocupados como los desempleados, se les solicitó calificar sus competencias (Excelente 5, Buena 4, Aceptable 3, Regular 2, Deficiente 1), tal cual son definidas estas por el Proyecto (Tuning, 2003). Los resultados se presentan en la tabla 28.

En general, los graduados (tanto los ocupados como los desempleados) valoran muy positivamente sus competencias, aspecto importante que refleja la satisfacción de los mismos con respecto a la formación brindada por la Institución. En una calificación de uno a cinco, la calificación promedio se sitúa en 4.2. No obstante, en la tabla 28 se resaltan en color rojo aquellas competencias calificadas por debajo del promedio.

Tabla 29. Calificación de competencias por parte de Graduados y Empleadores.

Competencias		Graduados	Empleadores
Sistémicas	Aprender y mantenerse actualizado	4,1	3,7
	Creativo e innovador	3,9	3,6
	Identificar, plantear, y resolver problemas	4,4	3,9
	Capacidad Abstracción, análisis y síntesis	4,1	3,6
	Comprender la realidad que lo rodea	4,5	3,6
	Asumir responsabilidades y tomar decisiones	4,5	3,4
	Formular y ejecutar proyectos	4	2,9
Interpersonales	Exponer ideas por medios escritos	4,1	n.d
	Comunicarse oralmente con claridad	4,4	3,4
	Persuadir y convencer a los interlocutores	3,9	3,6
	Lenguaje icónico, lenguaje no verbal	3,3	3,1
	Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4,5	3,7
	Asumir una cultura de convivencia	4,6	4,5
	Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	4,6	4,4
	Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	4,6	4,1
	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	4,7	4,4
	Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	4,2	3,6
Instrumentales	Utilizar herramientas informáticas básicas	4,5	4,3
	Buscar, analizar, administrar y compartir información	4,4	4,5
	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	3,9	4,5
	Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva	4,1	4,4
	Utilizar herramientas informáticas especializadas	3,5	3,3
	Crear, investigar y adoptar tecnología	3,9	3,5
Promedio General		4,2	3,8

Fuente: Encuesta a graduados y empleadores, IUCMA (2015)

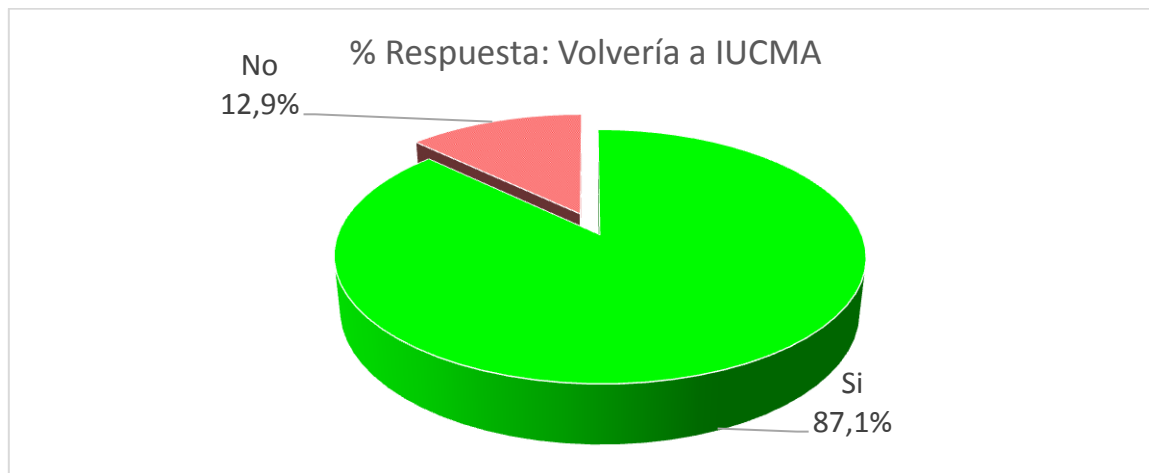
Al comparar la valoración de las competencias por parte de Graduados y Empleadores, se encontró que los graduados valoran más positivamente sus competencias que los empleadores (ver tabla 29); mientras que para los primeros la calificación promedio es de 4.2, para los segundos, el promedio se sitúa en 3.8.

Resulta interesante reconocer en ambos casos, cuales competencias fueron calificadas por debajo del promedio.

De las competencias sistémicas, la competencia valorada por graduados y empleadores, con una calificación promedio inferior a 4.0, es *la creatividad y la innovación* (3.9 vs 3.6, respectivamente). Por su parte, en las competencias instrumentales dos aspectos son considerados por graduados y empleadores, con una nota inferior al promedio, estos son *Persuadir y convencer a los interlocutores* (3.9 vs 3.6) y *Lenguaje icónico, lenguaje no verbal* (3.3 vs 3.1). Finalmente, los aspectos *Utilizar herramientas informáticas especializadas* (3.5 vs 3.3) y *Crear, investigar y adoptar tecnología* (3.9 vs 3.5), son las calificadas más bajas, del conjunto de las competencias instrumentales.

Los graduados de Planeación y Desarrollo Social tienen un alto nivel de reconocimiento con la Institución, toda vez que el 87.1% indicó que si volvería a la Institución a cursar nuevamente a estudiar en la institución.

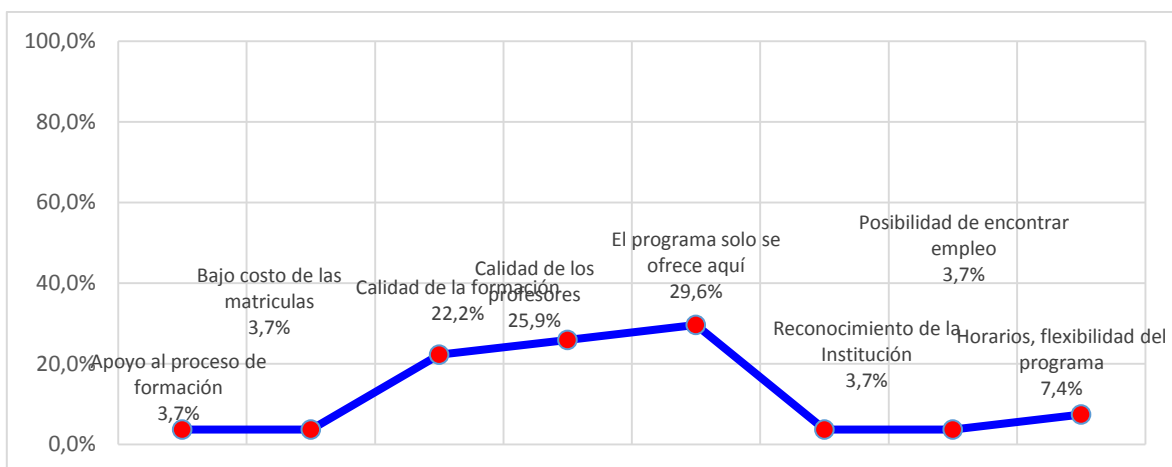
Gráfico 17. Volvería nuevamente a estudiar en la Institución



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Las razones que dan cuenta del porque los graduados volverían a cursar programas académicos en la Institución se describen a continuación (gráfico 17). Del 100% de respuestas, en su orden, el 29.6% de los encuestados manifestó que el programa solo se ofrece en la Institución; otro 25.9% indico que la calidad de los profesores; un 22.2% manifestó que la calidad de la formación; adicionalmente, la flexibilidad de los horarios, es subrayada por un 7.4%. Finalmente, aparecen con relaciones porcentuales de menor peso, apoyo al proceso de formación (3.7%), bajo costo de las matriculas (3.7%) y reconocimiento de la institución en el medio (3.7%).

Gráfico18. Razones por las que volvería a estudiar en la Institución



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Tabla 30. Razones por las que volvería a estudiar en la Institución

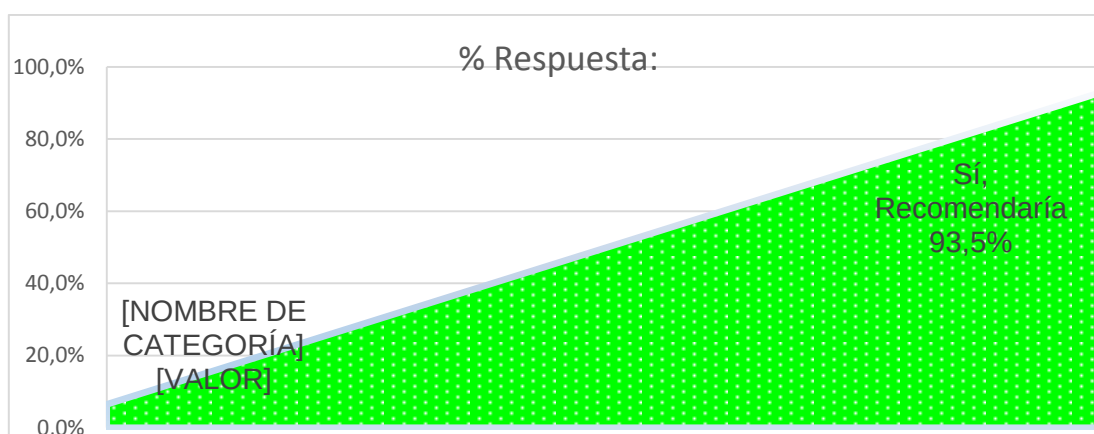
Razón para volver a la Institución	% respuesta
Apoyo al proceso de formación	3,7%
Bajo costo de las matrículas	3,7%
Calidad de la formación	22,2%
Calidad de los profesores	25,9%
El programa solo se ofrece aquí	29,6%
Reconocimiento de la Institución	3,7%
Posibilidad de encontrar empleo	3,7%
Horarios, flexibilidad del programa	7,4%
Total general	100%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

En esta misma línea del análisis, el 93.5% de los graduados opinan que recomendarían a otra persona realizar el programa en la Institución.

Contrariamente, solamente el 12.9% de los graduados no volvería a cursar programas académicos en la Institución, y justifican sus razones en los siguientes asuntos: Poco reconocimiento de la Institución (33.3%), Baja calidad en la formación (33.3%), la Institución no cuenta con la infraestructura adecuada (16.7%) y finalmente, los docentes no cuentan con la formación adecuada (16.7%). Y es bajo también el porcentaje (6,5%) de los graduados que no recomendaría a otras personas estudiar el programa en la Institución (ver tabla 31).

Gráfico 19. Recomendaría a otra persona realizar el programa en la IUCMA



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Tabla 31. Razón para no volver a la Institución

Razón para no volver	% respuesta
Poco reconocimiento de la Institución	33,3%
La Institución no cuenta con la infraestructura adecuada	16,7%
Baja calidad en la formación	33,3%
Los docentes no cuentan con la formación adecuada	16,7%
Total	100%

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Tabla 32. La formación recibida en la IUCMA le ha servido para...

La formación de la IUCMA, base para:	Promedio
Aprender en el trabajo	4,2
Realizar las tareas en su trabajo	4,2
Mejorar sus perspectivas profesionales	4,2
Empezar a trabajar	4,0
Ascenso en la escala social /estatus	3,7
Desarrollar su capacidad como emprendedor	3,0
Promedio	3,9

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

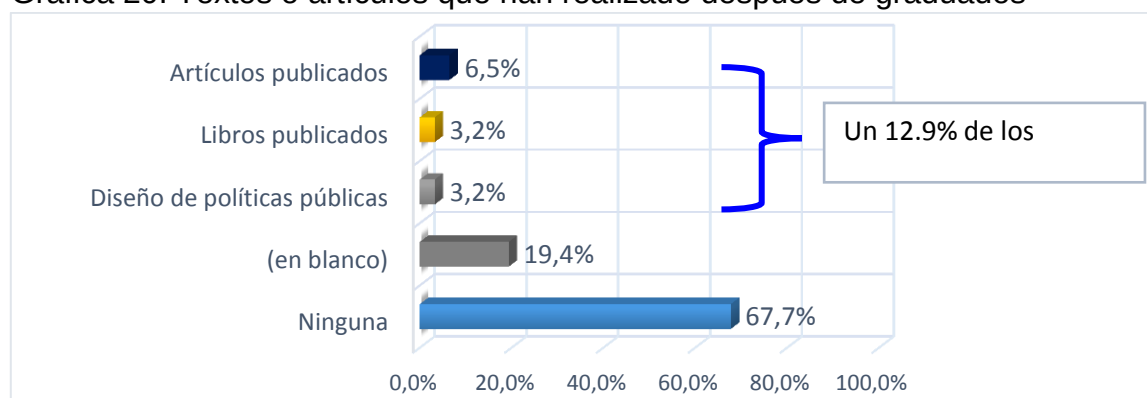
Con respecto a la pregunta, en qué medida la formación en la Institución ha sido una buena base, en general, para enfrentarse al mundo laboral, las calificaciones de los graduados fueron muy satisfactorias.

La formación recibida en el programa ha generado buenas bases para: realizar tareas en su trabajo (4,2), aprender en el trabajo (4,2), mejorar las perspectivas profesionales (4,2), empezar a trabajar (4,0); cada uno de los aspectos anteriores, han sido calificados con cifras superior al promedio general de 3.9 puntos (donde

la máxima calificación es 5 puntos). Por debajo de esta medida, se ordenan aspectos como: ascenso en la escala social/status (3.7) y desarrollar su capacidad como emprendedor (3.0).

Para cualquier institución es importante conocer si ejercicio profesional del graduado le ha permitido generar productos de nuevo conocimiento o científicos como publicaciones, patentes de productos o diseño de políticas, entre otras. Las respuestas son contundentes, la mayoría (67.7%) de los graduados no han publicado algún artículo, texto o documento afín. No obstante, 12.9% de los graduados han realizado actividades académicas como: artículos publicados (6.5%), libros publicados (3.2%) y han participado en el diseño de políticas públicas (3.2%).

Gráfica 20. Textos o artículos que han realizado después de graduados



Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

A continuación se analizan las calificaciones que le asignaron los profesionales a tres características o procesos importantes de la Institución: Personal Docente, Apoyo recibido como estudiante y Gestión administrativa.

De los tres aspectos mencionados, los docentes son los que reciben la mejor calificación promedio (3.7), seguido de la Gestión Administrativa (3.2) y en tercer lugar, el apoyo recibido como estudiante (3.0). Los aspectos más críticos de esta última calificación, se refieren a: Posibilidad de intercambios/Movilidad académica (2.6), Asistencia médica/psicológica (2.7) y apoyo a seminarios de actualización (2.9).

Tabla 33. Nivel de satisfacción con respecto a docentes, apoyo recibido como estudiante y gestión administrativa

PERSONAL DOCENTE	3,7
Disponibilidad atender estudiantes	4,1
Formación académica	3,8
Fundamentación teórica	3,8
Metodología y ayudas utilizadas	3,6
Trabajo de campo/talleres	3,0
APOYO RECIBIDO	3,0
Gestión de prácticas empresariales	3,4
Apoyo para semilleros de investigación	3,4
Gestión para identificar oportunidades de empleo	3,1
Apoyo a seminarios de actualización	2,9
Asistencia médica/psicológica	2,7
Posibilidad de intercambios/Movilidad académica	2,6
GESTION ADMINISTRATIVA	3,2
Atención del personal administrativo	3,2
Agilidad trámites administrativos	3,1

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

No son muchos los graduados que manifestaron haber recibido reconocimientos durante su trayectoria profesional. El que mayor porcentaje tiene, es el reconocimiento de tipo académico/científico: en efecto, el 12.9% de los profesionales graduados manifestaron haber recibido ese privilegio desde lo institucional y 3.2% en el ámbito regional. En lo laboral, fue más el carácter institucional (6.5%) y regional (3.2%). Y en el artístico/cultural, el 3.2% de los graduados manifestaron que fue un reconocimiento municipal y otro 3.2% de carácter nacional. Los graduados encuestados no han obtenido algún tipo de reconocimiento en el plano internacional.

Tabla 34. Reconocimientos recibidos por los graduados

Tipos de reconocimiento	Institucional	Municipal	Regional	Nacional	Internacional
Académico/Científico	12,9%		3,2%		
Laboral	6,5%	3,2%			
Social		3,2%			
Político					
Empresarial	3,2%				
Artístico/cultural		3,2%		3,2%	
Deportivo	3,2%				

Fuente: Encuesta a graduados, IUCMA (2015)

Entre las menciones/reconocimientos podemos listar: matrícula de honor en año 2013 por rendimiento académico, Mujer talento del municipio de Copacabana, publicación en el municipio de Sonson, "*señor este pedazo de tierra es mío*",

reconcomiendo al compromiso y dedicación al trabajo- Medellín Solidaria y trabajo de grado meritorio.

7.3.4. Pertinencia del programa desde la perspectiva de los empleadores

Según los empleadores, los graduados del programa Planeación y Desarrollo Social se encuentran desempeñando preponderantemente cargos de asistentes (26.7%), profesionales (26.7%) y analistas (13.3%). El 33.3% restante ocupan cargos de consultores, auxiliares, coordinadores y contratistas. En relación con el tamaño de la organización donde laboran, el (80%) lo hace en grandes empresas (Instituciones de educación superior, entidades del orden municipal, área metropolitana, entre otras) y el resto (20%), indistintamente en medianas, micro y pequeñas empresas.

Tabla 35. Cargos y tamaño de empresas en las cuales se desempeñan los graduados según los empleadores

CARGO	GRANDE	MEDIANA	MICRO	PEQUEÑA	Total
Asistente	50%	25%		25%	26,7%
Profesional	100%				26,7%
Consultor/Asesor	100%				6,7%
Auxiliar	100%				6,7%
Otro	100%				6,7%
Coordinador			100%		6,7%
Analista	100%				13,3%
Contratista	100%				6,7%
Total	80%	6,7%	6,7%	6,7%	100%

Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

Tabla 36. Calificación del perfil del graduado del programa

Cargo	Muy pertinente	Pertinente	Aceptable	Regular	Total
Asistente	100%				4
Profesional	75%			25%	4
Consultor/Asesor	100%				1
Auxiliar	100%				1
Otro		100%			1
Coordinador		100%			1
Analista	50%		50%		2
Contratista	100%				1
Total	73%	13,3%	6,7%	6,7%	15
	86.7%				

Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

Para el 86.7% de los empleadores el perfil general del graduado es muy pertinente para las actividades que desempeña en su organización. Este hecho coloca de

presente la alta valoración que realizan los empleadores sobre el perfil de los graduados en los distintos cargos que ocupan en la organización.

Según la opinión de los empleadores, el 80% de los graduados está ejerciendo labores propias de su profesión y sólo un 20% no lo está. Esta última cifra está referida a graduados que laboran en algunas asociaciones, en centros de educación para el trabajo y en una firma de seguros generales.

Tabla 37. Labores ejercidas por los graduados

Cargo	SI	No	Total
Asistente	100%		4
Profesional	50%	50%	4
Consultor/Asesor	100%		1
Auxiliar	100%		1
Otro	100%		1
Coordinador	100%		1
Analista	50%	50%	2
Contratista	100%		1
Total	80%	20%	15

Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

El perfil general del graduado de Planeación y Desarrollo Social, es muy pertinente. En efecto, al consultar la opinión de los empleadores sobre lo adecuado del perfil general de los profesionales en Planeación y Desarrollo Social, estos lo valoran entre muy pertinente (73%) y pertinente (13.3%).

Tabla 38. Calificación del perfil general de graduado

Cargo	Muy pertinente	Pertinente	Aceptable	Regular	Total
Asistente	100%				4
Profesional	75%			25%	4
Consultor/Asesor	100%				1
Auxiliar	100%				1
Otro		100%			1
Coordinador		100%			1
Analista	50%		50%		2
Contratista	100%				1
Total	73%	13,3%	6,7%	6,7%	15
	86.3%				

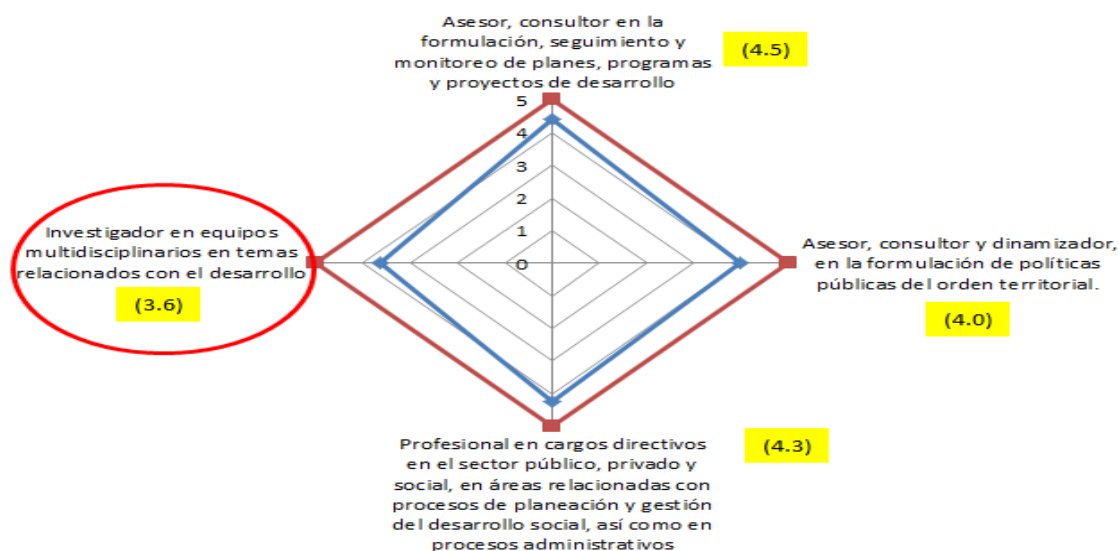
Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

Según se plantea en el documento maestro del registro calificado del programa, el perfil ocupacional del profesional en Planeación y Desarrollo Social, plantea que este tendrá competencias básicas, disciplinares y específicas, que le permiten desempeñarse como:

- Asesor, consultor y dinamizador, desde equipos interdisciplinarios, en la formulación, seguimiento y monitoreo de planes, programas y proyectos de desarrollo, a distintas escalas y con visión de contextos.
- Asesor, consultor y dinamizador, desde equipos interdisciplinarios, en la formulación de políticas públicas del orden territorial.
- Profesional en cargos directivos en el sector público, privado y social, en áreas relacionadas con procesos de planeación y gestión del desarrollo social, así como en procesos administrativos.
- Investigador en equipos multidisciplinarios en temas relacionados con el desarrollo social.

¿Qué tanto se ha cumplido esta promesa de formación desde el punto de vista de los empleadores? Para tratar de dar respuesta a este interrogante se indagó la opinión de los empleadores sobre cada una de estas competencias y la calificación dada a las mismas, a partir del conocimiento que tienen del desempeño de los graduados en sus distintas organizaciones. Los resultados se presentan a continuación.

Gráfico 21. Calificación del perfil ocupacional del profesional en Planeación y Desarrollo Social



Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

De los cuatro aspectos definidos en el perfil ocupacional del profesional en Planeación y Desarrollo Social, tres de ellos son calificados de manera sobresaliente por parte de los empleadores y sólo uno, Investigador en equipos multidisciplinarios en temas relacionados con el desarrollo social, obtiene una

calificación (3.6) inferior al promedio (4.1). Más allá de la calificación misma dada a esta competencia, es preciso que desde la Facultad se valore esta promesa de formación de profesionales con capacidades investigativas, pues es claro que en una formación de pregrado, difícilmente se pueda adquirir tal capacidad investigativa.

Las prácticas profesionales constituyen el vínculo más fuerte entre el programa y los empleadores. A los empleadores se les consultó si su organización había tenido vínculos con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y se les pidió igualmente calificar (Excelente, Bueno, Aceptable, Regular, Deficiente) dichos vínculos. Es de anotar que un empleador podía tener varios vínculos con la Institución. Los resultados que se presentan en la tabla 39 permiten entender que las prácticas de estudiantes son el vínculo más importante que los empleadores consultados han tenido con la Institución. En efecto, el 47.1% de los empleadores manifestó haber tenido estudiantes practicantes en su organización y la valoración que hacen de los mismos es excelente (62.5%) y buena (37.5%). En un segundo lugar, se ubican algunas actividades de extensión y proyección social (17.6%), las cuales fueron calificadas muy positivamente. Las actividades de educación continua (11.8%) y los proyectos de investigación (11.8%) representan otro vínculo con los empleadores, los cuales fueron calificados de excelentes y buenos respectivamente.

En conclusión, los diferentes vínculos que los empleadores han tenido con el programa son calificados de excelentes (52.9%) y buenos (41.2%).

Tabla 39. Los vínculos entre empleadores y la Institución

Tipo de vínculo	Excelente	Bueno	Sin Valorar	Total	
				No.	%
Prácticas de estudiantes	62,5%	37,5%		8	47,1%
Actividades de Proyección social	66,7%	33,3%		2	17,6%
Proyectos de investigación		100%		1	11,8%
Educación Continuada	100%			2	11,8%
Asesorías y consultorías		100%		3	5,9%
Otro			100%	1	5,9%
Total	94.1%		5,9%	17	100%

Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

La principal razón que exponen los empleadores para contratar profesionales de Planeación y Desarrollo Social es la hoja de vida del graduado (tabla 40).

Los empleadores están muy satisfechos con los profesionales de Planeación y Desarrollo Social (gráfico 22).

En efecto, a los empleadores se les consultó sobre el nivel de satisfacción con el desempeño profesional y laboral del graduado de Planeación y Desarrollo de la

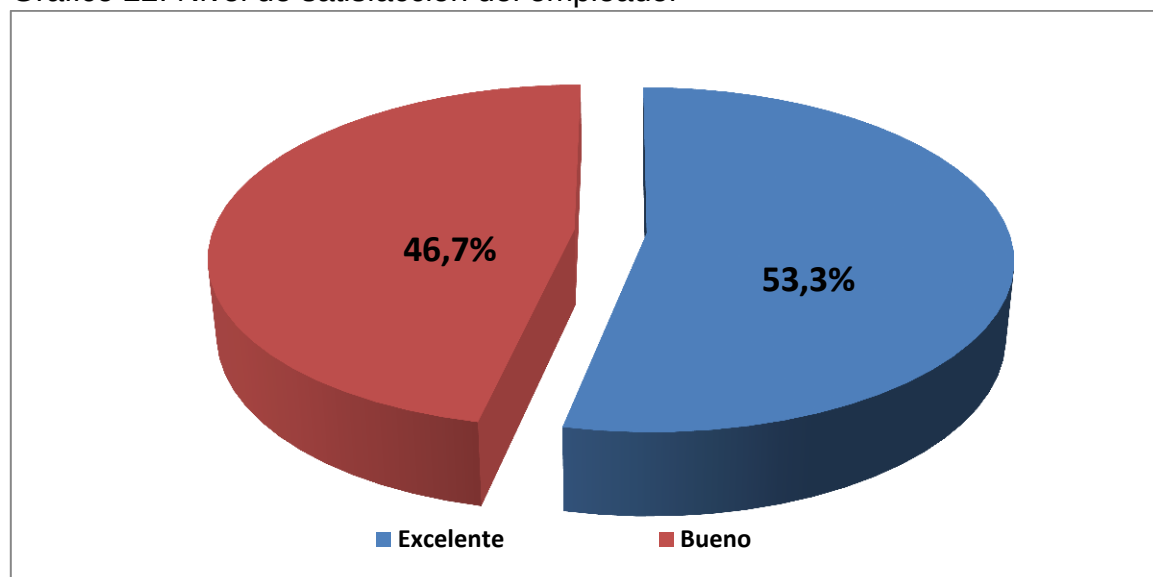
Institución, la respuesta fue excelente (46.7%) y buena (53.3%), lo cual coloca de relieve el desempeño de los mismos en sus distintos puestos de trabajo.

Tabla 40. Razones para contratar graduados de la Institución

Razones para contratar	No.	%
Hoja de vida del graduado (Experiencia)	9	64,3%
Presentación personal	1	7,1%
Reconocimiento de la Universidad en el medio	1	7,1%
Desenvolvimiento excelente en el proceso de selección de la Organización	1	7,1%
Alta valoración y reputación de los graduados en el medio	1	7,1%
Otro	1	7,1%
Total	14	100,0%

Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

Gráfico 22. Nivel de satisfacción del empleador



Fuente: Encuesta a empleadores, IUCMA (2015)

A los empleadores se les pidió indicar cuáles eran los aspectos por mejorar del graduado del programa Planeación y Desarrollo Social, los resultados se agruparon en dos grandes grupos; aspectos referidos a la fundamentación académica y otros relativos al desarrollo de las competencias.

Aspectos por mejorar en fundamentación académica, en este aspecto los empleadores sugieren desarrollar los siguientes ítems:

- Ampliar temas referidos a la Planeación.
- Evaluación de políticas públicas.
- Finanzas publicas

- Fortalecer la elaboración de proyectos
- Fortalecer el uso de tecnologías para resolver problemas.
- Formar más en informática

Sin duda alguna, derivado del hecho de que varios graduados se encuentran trabajando en el sector público, básicamente en la administración municipal, se entiende que sus empleadores recomienden fortalecer las áreas de finanzas y políticas públicas.

En relación con las competencias, consecuente con la calificación dada a las mismas por parte los empleadores, es necesario mejorar en los siguientes aspectos:

- Capacidad de resolución de problemas
- Adaptación a nuevos ambientes de trabajo.
- Manejo y desenvolvimiento en grupos grandes: timidez e inseguridad.
- Proactividad
- Mayor autonomía para algunos asuntos.
- Apertura a nuevos análisis de contextos
- Mejorar el vocabulario y el trato con compañeros.
- Cumplimiento en las labores asignadas

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como se advirtió en el diseño metodológico de la investigación, el presente ejercicio investigativo se considera de carácter exploratorio, razón por la cual se espera que las conclusiones y recomendaciones obtenidas sirvan de guía para futuras investigaciones, debido a que éste se constituye en el primer estudio realizado consultando la opinión de graduados y empleadores.

Graduados y Empleadores, considerados como objetos de evaluación de los programas académicos, brindan sin lugar a dudas, una información valiosa que le permite a las instituciones, analizar las características más sobresalientes de su oferta académica. Bajo esta perspectiva los resultados del presente estudio reflejan por un lado, aspectos relacionados con la inserción y trayectoria laboral de los graduados (salarios, puestos de trabajo ocupados, tipos de contrato, tasas de desempleo, subempleo, entre otras) y por el otro, lo relacionado con el desempeño laboral de los graduados y los vínculos Universidad-Empresa (cargos desempeñados, competencias y perfiles del graduado, grado de satisfacción con el programa y la Institución, vínculos universidad-empresa, reconocimientos y fortalezas).

Los estudios de pertinencia de los programas de pregrado son importantes porque se constituyen en una fuente de información para la toma de decisiones con respecto al ajuste, mejoramiento y/o continuación de los mismos. De igual manera, son referentes necesarios para los procesos de aseguramiento de la calidad académica de los programas de pregrado y posgrado de la Institución, en el marco de los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación CNA.

Conclusiones

Del seguimiento realizado a los graduados de Planeación y Desarrollo Social, se pudo establecer que es una población joven (26 a 30 años), con un promedio de edad de 27.5 años, con un fuerte predominio femenino (93.5%) y soltera (74.2%). Un aspecto estacado de la presente investigación es evidenciar que hay una migración positiva de estrato socioeconómico de la población graduada de Planeación y Desarrollo Social, los cuales migran de estratos socioeconómicos menores a unos mayores.

Los indicadores laborales que presenta el programa de Planeación y Desarrollo reflejan, en general, una buena aceptación de los graduados en el mercado laboral, no obstante debe seguirse monitoreando la tasa de desempleo, pues la misma se ubica en 12.9%, cifra superior al 11.2% del desempleo registrado, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, entre abril y mayo de 2015 en Medellín y el Valle de Aburra.

Los salarios de la población graduada son competitivos; los ingresos de los profesionales de Planeación y Desarrollo Social son de 2 a 4 veces más que los salarios de la población en general (medidos en salarios mínimos). Lo que gana en promedio un egresado de esta Institución está entre 3 y 4.9 veces más de lo que gana un trabajador corriente. Los salarios son superiores a los que registran los graduados del nivel nacional en el 2015 (\$ 1.972.758).

El principal canal para la consecución del empleo de los ocupados y desempleados ha sido a través de los amigos y familiares, de lejos las prácticas, las convocatorias públicas y la Bolsa de empleo institucional. En la actualidad las Bolsas de empleo de las Instituciones de Educación Superior se constituyen en canales de intermediación laboral cada vez más interesantes, por lo cual es importante promover con mayor fuerza este canal en la Institución.

También es importante destacar que el 96.3% de los graduados opinan que su oficio sólo puede ser ejercido por personal de su misma profesión (22.2%), por profesionales universitarios (66,7%) y profesionales con posgrado (7.4%).

Y con respecto al desarrollo de competencias (sistémicas, interpersonales e instrumentales) la valoración por parte de los graduados fue muy positiva (promedio 4.2; en una escala de 1 a 5), superior a la realizada por los empleadores (promedio 3.8). De las competencias sistémicas, el aspecto valorado por graduados y empleadores, con una calificación promedio inferior, es *la creatividad y la innovación*. Por su parte, de las competencias instrumentales dos aspectos son considerados por graduados y empleadores, con una nota inferior al promedio, estos son *Persuadir y convencer a los interlocutores* y *Lenguaje icónico, lenguaje no verbal*. Finalmente, los aspectos *Utilizar herramientas informáticas especializadas* y *Crear, investigar y adoptar tecnología*, son las calificadas más bajas, del conjunto de las competencias instrumentales.

Los graduados recomiendan el programa (93.5%) y la Institución (87.1%). Entre las razones para recomendar la Institución están en su orden: la calidad de los profesores (25.9%); la calidad de la formación (22.2%); la flexibilidad de los horarios (7.4%). Finalmente, aparecen con relaciones porcentuales de menor peso, el apoyo al proceso de formación, el bajo costo de las matrículas y el reconocimiento de la Institución en el medio. Sin duda este alto nivel de identidad de los graduados con la Institución y el programa, le puede facilitar a la misma llegar con nuevas ofertas de programas de posgrado a esta población.

Según los empleadores, el perfil general del graduado de Planeación y Desarrollo Social, es muy pertinente. Por su parte, en relación con el perfil específico (aquel declarado en los documentos del programa), de los cuatro aspectos definidos en dicho perfil ocupacional, tres de ellos son calificados de manera sobresaliente por

parte de los empleadores y sólo uno “Investigador en equipos multidisciplinarios en temas relacionados con el desarrollo social”, obtiene una calificación inferior al promedio.

Los empleadores se muestran muy satisfechos con el desempeño profesional y laboral del graduado de la Institución y la principal razón que exponen los mismos para contratar profesionales de la Institución es la hoja de vida del graduado.

Los empleadores consideran que el graduado debe mejorar en fundamentación académica en los siguientes aspectos: ampliar temas referidos a la Planeación, evaluación de políticas públicas y las finanzas públicas.

En relación con las competencias profesionales, como se indicó más arriba, tanto empleadores y graduados coinciden en calificar con una nota promedio inferior las siguientes competencias: Creatividad y la innovación, Persuadir y convencer a los interlocutores, Lenguaje icónico, lenguaje no verbal, Utilizar herramientas informáticas especializadas y Crear, investigar y adoptar tecnología.

De otro lado, el impacto generado por las actividades de extensión y proyección social, en áreas temáticas relacionadas con problemáticas sociales afines al objeto disciplinar del programa Planeación y Desarrollo Social, es sin duda significativo. En esta perspectiva resulta fundamental destacar que durante los últimos cuatro años la Institución ha desarrollado un importante número de convenios y contratos con entidades nacionales, departamentales y municipales, en los cuales se ha beneficiado un significativo número de personas y de organizaciones sociales de la región. En igual sentido, se subrayan las acciones de educación continua, las cuales están en perfecta sintonía con el ámbito disciplinar del programa Planeación y Desarrollo Social, muchas de las cuales son gratuitas y otras de bajo costo para la población beneficiada.

Por las consideraciones anteriores, se puede decir que el programa de Planeación y Desarrollo Social de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, es pertinente tanto desde la perspectiva de sus graduados, como de los empleadores.

Recomendaciones

- Dado el alto grado de identidad de los graduados del programa Planeación y Desarrollo Social con la Institución, esto le puede facilitar a la misma llegar con nuevas ofertas de programas de posgrado a esta población. En efecto, es clara la necesidad de crear una oferta académica a nivel de posgrados dirigida especialmente a los graduados del programa, las cifras indican que existe un alto porcentaje de graduados (32.6%) que continúan

su proceso de formación a los cuales se les puede ofrecer un programa de posgrado, y adicionalmente, un importante porcentaje de los mismos expresa querer volver a su alma mater (87.1%).

- Revisar el perfil definido para el profesional de Planeación y Desarrollo Social en relación con su formación como Investigador en equipos multidisciplinarios en temas relacionados con el desarrollo social, pues dicho perfil resulta en principio muy exigente para un nivel de pregrado.
- De manera especial, es necesario monitorear la tasa de desempleo del graduado para establecer si dicha tasa obedece a un problema circunstancial o está indicando otras dificultades.
- Dada la calificación que graduados y empleadores dieron a un conjunto de competencias, estas brindan información importante para perfilar mejor a los graduados en temas asociados con el uso de herramientas tecnológicas y software especializados, crear y adoptar tecnologías, creatividad e innovación y la capacidad de persuadir. De igual manera, es importante reflexionar sobre los siguientes aspectos por mejorar planteados por los empleadores: Manejo y desenvolvimiento en grupos grandes, timidez e inseguridad, proactividad, mayor autonomía para algunos asuntos, apertura a nuevos análisis de contextos, mejorar el vocabulario y el trato con compañeros, cumplimiento en las labores asignadas.
- Dado el importante volumen de convenios y contratos realizados por la Institución y el programa en el área social, se recomienda reestructurar la base de datos del SIPEX para que se pueda incluir la generación de empleo en este tipo de asesorías y consultorías. Las estadísticas entregadas no permitieron realizar un análisis a este respecto.
- La oferta de programas y actividades de educación continua que se realiza por parte del programa está básicamente dirigida a la comunidad académica del mismo programa o de la Institución, se sugiere diversificar dicha oferta hacia la comunidad externa, sobre todo dirigirla hacia los distintos entes municipales del Departamento de Antioquia, en temas muy propios de la planeación.
- Finalmente, se recomienda a la Institución desarrollar nuevos estudios de esta naturaleza con el fin de poder establecer comparaciones en el tiempo y verificar tendencias.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana G., Morales F., Aldana J., Sabogal F., y Ospina A. (2008). [Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior](#). En: Teoría y Praxis Investigativa, Vol.3, No. 2, Septiembre-Diciembre, CID, Fundación Universitaria del Área Andina, p. 61-65.
- Anuario de Estadísticas Universitarias (2012). [Anuario de Estadísticas Universitarias Argentina 2012](#). [En línea] Ministerio de Educación, Argentina [Consultado noviembre 5 de 2015]
- Clark, Helen (2015). [World Education Forum 2015](#). [En línea] Unesco, Incheon, República de Corea. [Consultado octubre 28 de 2015]
- CNA- Concejo Nacional de Acreditación (1998) [La evaluación externa en el contexto de acreditación en Colombia](#). [En línea] CNA, Bogotá, 58 p. [Consultado noviembre 2 de 2015]
- CNA- Concejo Nacional de Acreditación (2013). [Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado](#). [En línea] CNA, Bogotá, 52 p. [Consultado noviembre 4 de 2015]
- CNA- Concejo Nacional de Acreditación (2015). [Acreditación de los programas de pregrado](#). [En línea] CNA, Ministerio de Educación Nacional [Consultado: Noviembre 12 de 2015]
- CNA- Concejo Nacional de Acreditación (2015). [¿Qué significa calidad en la educación superior? ¿Cómo se determina?](#) [En línea] Ministerio de Educación Nacional, CNA. [Consultado noviembre 1 de 2015]
- CNA- Concejo Nacional de Acreditación (2015a). [Boletín Estadístico, Cifras del Sistema de Nacional de Acreditación a corte de marzo de 2015](#). [En línea] CNA, Bogotá, Marzo de 2015, 70 p. [Consultado noviembre 1 de 2015]
- CNA- Concejo Nacional de Acreditación (2013). [Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado](#). [En línea] CNA, Bogotá, 52 p. [Consultado noviembre 21 de 2015]

- DANE –Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas- (2012). [Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas: revisión 4 adaptada para Colombia \(Rev. 4 A.C.\)](#). Dirección de Regulación, Planeación, Estandarización y Normalización (DIRPEN), Bogotá, Colombia, enero, 497p.
- DANE –Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas- (2013). [Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH-](#). Dirección de metodología y producción estadística, Bogotá, Colombia, marzo, 90p.
- DANE -Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas- (2013). [Archivo Nacional de datos, Gran Encuesta Integrada de Hogares](#). [En línea] DANE. [Consultado noviembre 10 de 2015]
- DANE -Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2015). [Archivos nacionales. Descripción de variables](#). [En línea] DANE, GEIH.
- DANE- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2015). [Principales indicadores del mercado laboral](#). [En línea] DANE, Boletín técnico, septiembre de 2015. [Consultado: Noviembre 18 de 2015]
- EACEA -Education, Audiovisual and Culture Executive Agency- (2013). [La movilidad del personal de educación superior. Políticas y programas nacionales](#). [En línea] EACEA, España, 22 p. [Consultado noviembre 5 de 2015]
- EAFIT (2003). [Caracterización socioeconómica y laboral de los egresados de ingeniería civil](#). [En línea] Eafit, Oficina de Planeación Integral, Medellín, Junio, 131 p. Consultado: Noviembre 14 de 2015].
- EAFIT (2011). [Análisis de la pertinencia del programa académico - Ingeniería Civil. Características asociadas a los graduados y su articulación](#). [En línea] Eafit, Dirección de Planeación, Medellín, 96 p. Consultado: Noviembre 14 de 2015].
- El tiempo (2015). [Estudiar gastronomía no es como lo pintan](#). [En línea] Diario el Tiempo, Colombia.
- Finanzas personales (2015). [Carreras de gastronomía, cada vez más apetecidas](#). [En línea] Portal Finanzas personales, Colombia.
- GUIAACADÉMICA (2013). [Gastronomía, una carrera de oportunidades](#). [En línea] Guía académica, noticias de educación.

- Guzmán S., Febles M., Corredera A., Flores Pilar., Tuyub A.; Rodríguez P. (2008). [Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo](#). En: Innovación Educativa, Vol. 8, No. 42, enero-marzo, p. 19-31.
- Hernández O. y Hernández C. (2012). [Indicadores de calidad de las Instituciones de Educación Superior](#). En: *Diálogo*, Revista temática académico- científica do Centro Universitario La Salle, No. 20, Enero-Junio, 2012, p.185-200. [Consultado noviembre 2 de 2015]
- IESALC-Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2014). [La educación superior pública y privada en América Latina y el Caribe. Contexto de internacionalización y proyecciones de políticas públicas](#). [En línea] IESALC, UNESCO, 195 p. [Consultado noviembre 5 de 2015]
- INEP -Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira- (2012). [Resumos Técnicos](#). [En línea] INEP, Brasil [Consultado noviembre 5 de 2015]
- IUCMA- Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia (2008). Proyecto Educativo Institucional (PEI). IUCMA, 38 p.
- IUCMA -Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia- (2013). Informe de autoevaluación. Programa académico Construcciones Civiles modalidad presencial. Comité de Autoevaluación y Acreditación Institucional de Facultad. Medellín, 257 p.
- IUCMA -Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia- (2015). Resumen cifras académicas. Coordinación de Autoevaluación y Acreditación Institucional.
- IUCMA- Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia (2015). [En Línea]. [Planeación y Desarrollo Social](#). Presentación. Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, Medellín, Colombia.
- López F. (2008). [Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe](#). En: Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, Vol. 13, No. 2, junio, p. 267-29.
- LORA T, Eduardo. (2008). Técnicas de medición económica. Alfa omega colombiana S.A. Cuarta Edición, Colombia.

- MCIT-Ministerio de Comercio Industria y Turismo (2015). [Informe turismo Agosto de 2015](#). [En línea] MCTI, oficina de estudios económicos, Bogotá, octubre, 80 p. [Consultado noviembre 11 de 2015]
- Melo A., Ramos J. y Hernández P. (2014). [La educación superior en Colombia: Situación Actual y análisis de eficiencia](#). En: *Borradores de Economía*, No 808, Banco de la República, Bogotá, 50 p. [Consultado octubre 30 de 2015]
- MEN-Ministerio de Educación Nacional (1994). [Decreto 2904 de diciembre de 1994. Por el cual se reglamentan los artículos 53 y 54 de la ley 30 de 1992](#). [En línea] CNA, Bogotá, 2 p. [Consultado noviembre 2 de 2015]
- MEN-Ministerio de Educación Nacional (2001). [Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación en Colombia](#). 46^a Conferencia Internacional de Educación (CIE). [En línea] Unesco, Ginebra, 29p. [Consultado octubre 30 de 2015]
- MEN-Ministerio de Educación Nacional (2009). [Deserción estudiantil en la educación superior colombiana. Metodología de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención](#). [En línea] Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, República de Colombia. 156 p. [Consultado octubre 31 de 2015]
- MEN-Ministerio de Educación Nacional (2012). [Calidad de la Educación Superior. El camino a la prosperidad](#). En: Boletín Educación Superior, No. 19, Ministerio de Educación Nacional, Marzo, 20 p. [Consultado noviembre 2 de 2015]
- MEN-Ministerio de Educación Nacional (2015). [Resumen de Indicadores de Educación Superior](#). [En línea] Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia. [Consultado octubre 28 de 2015]
- MEN- Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2003). [Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales](#). [En línea] Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, agosto, 18 p. [Consultado noviembre 21 de 2015]
- Minvivienda- Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (2014). [El empleo en el sector construcción registró nuevo récord en diciembre de 2014](#). [En línea] Minvivienda, Bogotá, 29 de enero [Consultado: Noviembre 11 de 2015].
- OCDE- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012). [Enrollment rate. Education Attainment](#). [En línea] OECD Data [Consultado noviembre 5 de 2015]

OLE (2015a). [Manual de conceptos](#). Sistema de Información, Base Integrada de Graduados. [En línea], Ministerio de Educación Nacional-OLE, Colombia.

OLE-Observatorio Laboral para la Educación (2015). [Sistema de Información OLE](#). [En línea], Ministerio de Educación Nacional, Colombia.

OLE- Observatorio Laboral para la Educación (2015). [Administrador Encuesta de Seguimiento a graduados](#). [En línea]. MEN-OLE, [Consultado noviembre 22 de 2015]

OLE (2015a). [Manual de conceptos](#). Sistema de Información, Base Integrada de Graduados. [En línea], Ministerio de Educación Nacional-OLE, Colombia.

PNUD, DPS y Mintrabajo- Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo, Departamento para la Prosperidad Social y Ministerio del Trabajo (2012). [El sector Construcción. Perfiles ocupacionales para el sector de la construcción en Ibagué](#). [En línea] Ministerio del Trabajo, Bogotá, 106 p. [Consultado: Noviembre 11 de 2015].

Poveda, G. (2009). [La ingeniería en Colombia](#). En: Revista digital Lámpzakos, No. 1, p. 35-46.

Restrepo B. (2006). [Tendencias actuales en la educación superior: rumbos del mundo y rumbos del país](#). En: Revista Educación y Pedagogía, Vol.18, No. 46, Septiembre-Diciembre p. 79-90.

Revista la Barra (2006). [Primer informe ejecutivo de la industria gastronómica 2006. Retos, fortalezas y nueva oportunidades](#). [En línea] Revista la Barra, Bogotá: Axioma comunicaciones, agosto, 27 p. [Consultado noviembre 11 de 2015]

RICYT-Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericana e Interamericana (2015). [Indicadores, Graduados en Educación Superior](#). [En línea] RICYT. [Consultado noviembre 2 de 2015]

SNIES- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (2015). [Sistema de Información SNIES, Consulta de programas](#). [En línea], Ministerio de Educación Nacional, Colombia.

SPADIES- Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior (2015). [Datos generales 2013](#). [En línea] Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia, 6 p. [Consultado octubre 29 de 2015]

- SPADIES y Universidad de los Andes (2014). [Informe mensual sobre el soporte técnico, y avance del contrato para garantizar la alimentación, consolidación, validación y uso de la información del SPADIES](#). Informe determinantes de la deserción. [En línea] Ministerio de Educación Nacional. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico CEDE, Facultad de Economía, Universidad de los Andes, Bogotá, 71 p. [Consultado noviembre 1 de 2015]
- Tunnermann C. (1998). [La educación superior en el umbral del siglo XXI](#). [En línea] IESALC, UNESCO, Caracas: CRESALC/UNESCO, 240 p. [Consultado noviembre 4 de 2015]
- Tecnológico de Monterrey (2006). [Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados](#). [En línea] Red GRADUA2/Asociación Columbus, 96 p. [Consultado: Noviembre 12 de 2015]
- UNESCO-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011). [La Unesco y la educación](#). [En línea] Unesco, Francia, 34 p. [Consultado octubre 29 de 2015]
- UNESCO-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015). [Grandes cambios sacuden la educación superior](#). [En línea] Unesco, Sección noticias. [Consultado noviembre 4 de 2015]
- UNESCO-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2015a). [International student mobility in tertiary education](#). Instituto de Estadísticas. Data Centre [En línea] Unesco [Consultado noviembre 5 de 2015]
- UNIVERSIA (2014). [Conozca las 15 carreras más demandadas en Colombia](#). [En línea] Universidad Colombia.
- Universidad Católica de Cuenca (2012). [Informe del estudio de seguimiento a graduados carrera de Ingeniería Civil](#). . [En línea] Universidad Católica de Cuenca, Unidad académica de Ingeniería civil, Arquitectura y Urbanismo, Agosto, 39 p. [Consultado: Noviembre 15 de 2015].
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca –UNICOLMAYOR (2015). [Planeación y Desarrollo Social](#). [En línea] UNICOLMAYOR, Cundinamarca.
- Universidad de la Costa (2013). [Estudio de impacto de los graduados de la facultad de ingeniería de la corporación universidad de la costa CUC en su entorno](#). Análisis de la información programa de Ingeniería Civil. [En línea] CUC, Colombia, 47 p. [Consultado: Noviembre 16 de 2015]

- Universidad Nacional de La Plata (2012). [Trayectoria laboral y competencias profesionales de los jóvenes egresados de la U.N.L.P.](#) [En línea] Universidad Nacional de La Plata, Argentina, 185 p. [Consultado: Noviembre 12 de 2015]
- Vega J. (2003). [Influencia de los padres en la elección de la carrera desde la perspectiva del estudiante universitario.](#) [En línea] Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología, Subdirección de estudios de posgrado. Tesis de maestría para optar al grado de ciencias con especialidad en orientación vocacional, Monterrey, septiembre, 88 páginas. [Consultado: Noviembre 18 de 2015]
- ACEVEDO, Sebastián. Cano Gamboa, Carlos Andrés. Jaramillo, Alberto (Asesor) (2007). Impacto Social de los Programas de Pregrado Ingeniería de Diseño de Producto. Universidad EAFIT.
- ÁVILA, Lilia Rosa. Torres Rodríguez, Moraima Sayuri, Jorge Alfonso Jiménez Castro. [Estudio de Seguimiento de Egresados 2006-2010.](#) Abril de 2015.
- CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN –CNA- (Enero de 2013), [Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado.](#) Bogotá, D.C.
- DÍAZ, Yefren. Astudillo, Isabel. [Técnica de Investigación: Grupos Focales.](#)
- DIRECCIÓN DE EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL Y SERVICIOS ESCOLARES, Julio, 2008. [Resultados generales del Estudio de Seguimiento de Egresados.](#)
- RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLUMBUS. [Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el seguimiento de Egresados.](#)
- JARAMILLO, Alberto. [Documentos de Trabajo Economía y Finanzas. Centro de Investigaciones Económicas CIEF.](#) Universidad EAFIT
- LEGRO, Blanca Ramírez, Giselle. Pacocha, Yeison de la Victoria, Vladimir. Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información (ADSI), Barranquilla Abril de 2011.
- LONDOÑO, Jaime. Jaramillo, Alberto (Asesor) (2001). Movilidad y Trayectoria Laboral de los Egresados de Negocios Internacionales. Universidad EAFIT.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (2010). [Decreto No. 1.295 del 20 abril de 2010, Por el cual se reglamenta el registro calificado que trata la Ley 1188 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior.](#) Obtenido de MinEducacion.gov.co.

ORTIZ, Javier Santiago. Ospina Valencia, Paola Andrea. Jaramillo, Alberto (Asesor) (2003). Caracterización Socioeconómica y Laboral de los Egresados de Ingeniería Civil. Universidad EAFIT.

ORTIZ, María E. Campos, María A. Mitre, María G, Herrera, Susana I, Clusella, María M, Luna, Pedro A. [Organización “universidad” como objeto de estudio transdisciplinario: complejidad bajo las perspectivas sistémica y cibernética](#). Instituto Galileo Galilei, Fundación Argentina para el Talento y el Ingenio. Santiago del Estero, Argentina.

PÉREZ Alemán, Yezid Orlando. Editor, [Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la Sede Central](#). Universidad Javeriana.

MAYA Guerra, José Ignacio. Herrera Herrera, María Eugenia. [Caracterización e Impacto de los graduados de la católica del norte Fundación Universitaria](#). Revista Virtual Universidad Católica del Norte. No 34 (Septiembre, Diciembre 2011)

2015, CPC - PNUD - CAF Identificación y cierre de brechas de capital humano.

LORA, Eduardo (1997). Técnicas de Medición Económica: Metodología y Aplicaciones en Colombia. Bogotá: Tercer Mundo Editores y Fedesarrollo.

COLOMBIA - Gran Encuesta Integrada de Hogares Nuevos Departamentos - GEIH - ND- 2014

IUCMA (2015). [Planeación y desarrollo social. Facultad de Ciencias Sociales](#). [En Línea]. Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, Medellín, Colombia.

OLE-Observatorio Laboral para la Educación (2015). [Sistema de Información OLE](#). [En línea], Ministerio de Educación Nacional, Colombia.

OLE-Observatorio Laboral para la Educación (2015a). [Manual de conceptos](#). Sistema de Información, Base Integrada de Graduados. [En línea], Ministerio de Educación Nacional-OLE, Colombia.

SNIES- Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (2015). [Sistema de Información SNIES, Consulta de programas](#). [En línea], Ministerio de Educación Nacional, Colombia.

UNESCO . (1995). *Documento de Política para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior*. París: Unesco.

UNESCO. (1996). *Informe final conferencia regional sobre políticas y estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Unesco.

UNESCO. (1998). *Declaración Mundial de la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción*. París: Unesco.

Muñoz, M. R. (2008). Pertinencia y nuevos roles de la educación superior en la región. En C. T. Bernheim., *La educación superior en America Latina y el Caribe: Diez años de la conferencia mundial de 1998*. (págs. 223-224). Cali: lesalc-Unesco.

ANEXOS

Anexo 1.

Ecuación para calcular el tamaño de la muestra:

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

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.

Anexo 2.

Aspectos conceptuales GEIH

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 desocupado (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 ($TD = PD / PEA$).

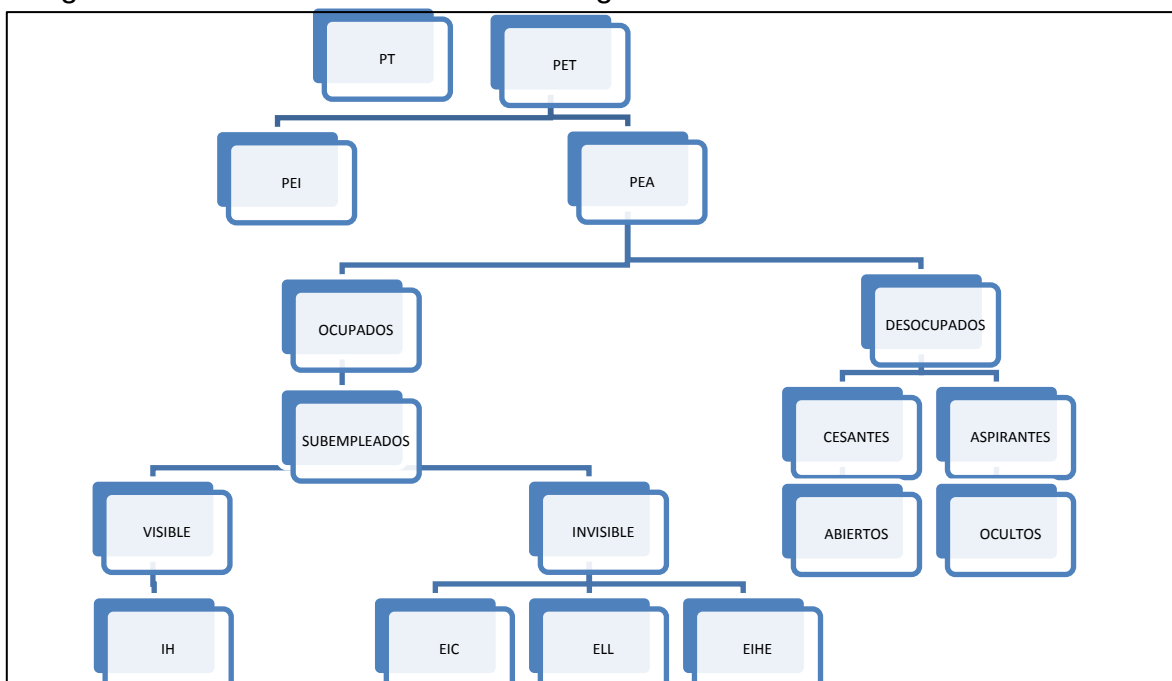
Tasa de Ocupación (TO): muestra qué porcentaje de la población en edad de trabajar, tiene una ocupación remunerada ($TO = PO / PET$).

Subempleo: Según el DANE (2015) se refiere a la *“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”*

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.

Imagen 1. Distribución de la Población según la fuerza laboral



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

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.



Anexo 3.

Encuesta a graduados IUCMA

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		
Biotecnología		

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
	Graduado	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 _____
Trabajador 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?
Años _____ 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** _____

23. ¿Cuántas **HORAS A LA SEMANA** trabaja normalmente en todos sus empleos o negocios (igual, si tiene uno sólo)? Horas: _____

24. ¿Quiere trabajar más horas o busca otro trabajo?
Si: _____ (siga) No: _____ (pase a 26)

25. ¿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? _____

26. ¿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 _____

27. 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 _____

28. ¿Qué tiempo estuvo sin empleo entre el trabajo actual y el anterior?

Aproximadamente _____ meses

29. 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 _____

30. ¿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? _____

31. ¿Trabajó mientras realizaba sus estudios de pregrado en el IUCMA?

Sí _____ (Siga) No _____ (pase a 47)

32. ¿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

33. ¿Durante cuánto tiempo ha estado o estuvo buscando trabajo? (en meses) : _____

34. ¿En qué ocupación, oficio o labor ha buscado trabajo?

35. Ha buscado trabajo como:

Empleado Sector Privado _____ Empleado S. Público _____

Cuenta propia/Independiente _____ Patrono/empleador _____

Trabaj Fliar sin remuneración _____ Empleado doméstico _____

Empleado sector solidario _____

36. ¿Ha buscado trabajo por primera vez o había trabajado antes?

Primera vez _____ (pase a 43) Trabajó antes _____ (siga)

37. Cuánto hace que dejó de trabajar por última vez? (en meses) _____

38. ¿Qué ocupación, oficio o labor realizó la última vez que trabajó?

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

40. 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 _____

41. **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? _____

42. ¿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

43. ¿Cuánto hace que trabajo por última vez? _____

44. ¿Por qué motivo o razón dejó de trabajar? _____

45. ¿Durante el último tiempo que ha estado sin trabajar ha hecho algunas diligencias para conseguir trabajo?

Si _____ No _____

46. ¿Cuándo hizo por última vez alguna diligencia? (en meses) _____
(pase a 47)

IV. SATISFACCIÓN POR EL PROGRAMA DEL CUAL EGRESÓ

47. 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					



Competencias Generales	E	B	A	R	D
	5	4	3	2	1
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					
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

48. ¿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)

49. ¿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 matrículas _____

Horarios, flexibilidad del programa _____ Otra _____

¿Cuáles?

50. ¿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

57. 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?							

¿Cuáles?

51. ¿Recomendaría a una persona realizar el programa que estudió en esta Institución?

Si _____

No _____

52. ¿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					

53. Después de graduado ha producido:

Artículos publicados _____ Libros publicados _____

Capítulos de libros publicados _____ Patentes _____

Diseño de políticas públicas _____

Ninguna _____

54. Califique la satisfacción respecto al Personal Docente

DESCRIPCIÓN	E	B	A	R	D
	5	4	3	2	1
Formación académica					
Fundamentación teórica					
Disponibilidad de tiempo para atender estudiantes					
Metodología y ayudas utilizadas					
Trabajo de campo/talleres					

55. Califique la satisfacción respecto al apoyo recibido como Estudiante

DESCRIPCIÓN	E	B	A	R	D
	5	4	3	2	1
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					

56. Califique la satisfacción respecto a la Gestión Administrativa

DESCRIPCIÓN	E	B	A	R	D
	5	4	3	2	1
Agilidad trámites administrativos					
Atención del personal administrativo					



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1

CONTROL DE LA INFORMACIÓN

Encuestador: _____ c.c. _____

Fecha: Día ____ Mes ____ Año ____

Supervisor: _____ c.c. _____

FIRMA ENCUESTADOR _____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Anexo 4.

Encuesta a empleadores de los graduados del IUCMA

ESTUDIO DE PERTINENCIA DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS

La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia (IUCMA) realiza actualmente el estudio sobre la pertinencia de los programas, 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 DE LA ORGANIZACIÓN Y EL ENTREVISTADO

Nombre de la empresa: _____
Ciudad: _____ Teléfono: _____ Correo electrónico: _____

DATOS DE LA PERSONA ENCUESTADA

Nombre completo de quien diligencia la encuesta: _____

Cargo: _____ Área/Dependencia: _____
Teléfono: _____ e-mail: _____
Actividad Económica principal de la Organización _____
Nombre del graduado _____

Seleccione la carrera del graduado de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia que labora en su Organización.

BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO _____
PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL _____
INGENIERÍA AMBIENTAL _____

II CARACTERIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1. **Tamaño de la Empresa/Organización/Negocio) según número de empleados:**

Microempresa: 1 a 10 personas	_____
Pequeña: 11 a 50 personas	_____
Mediana: 51 a 200 personas	_____
Grande: Más de 200 personas	_____

2. **El ámbito de influencia de la empresa donde ejerce su actividad laboral es:**

Local _____ Nacional _____
Regional _____ Internacional _____

III CANALES DE BÚSQUEDA DE PROFESIONALES

3. **¿A través de qué medios o canales ha buscado los empleados?**

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? _____

IV DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL GRADUADO

4. **Indique el cargo que desempeña el graduado en esa Organización:**

Técnico: _____ Auxiliar: _____ Docente: _____ Director de proyecto: _____
Coordinador: _____ Director General/Gerente: _____ Asistente: _____
Consultor/Asesor: _____ Otro: _____
¿Cuál? _____

5. **Indique si su Organización ha tenido vínculos con la IUCMA y Califique los mismos. 5: Excelente 4: Bueno 3: Aceptable 2: Regular 1: Deficiente.**

Tipo de vínculos	SI	NO	Calificación
Prácticas de estudiantes			
Proyectos de investigación			
Asesorías y consultorías			
Educación Continuada			
Servicios de laboratorios			
Actividades de Proyección social			
Otro No: _____			

6. **¿El perfil del graduado del programa (experiencia, habilidades, destrezas y capacidades) es adecuado para las actividades que desempeña en su Organización?**

Muy pertinente: _____ Pertinente: _____ Aceptable: _____ Regular: _____
Deficiente: _____

V COMPETENCIAS Y PERFIL DEL GRADUADO

7. **Evalúe las competencias generales del graduado que labora en su Organización. 5: Excelente 4: Bueno 3: Aceptable 2: Regular 1: 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					



Competencias Generales	E	B	A	R	D
	5	4	3	2	1
Capacidad de Abstracción, análisis y síntesis					
Comprender la realidad que lo rodea					
Asumir responsabilidades y tomar decisiones					
Formular y ejecutar proyectos					
Competencias interpersonales					
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					
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					

8. ¿El graduado está ejerciendo labores propias de su profesión en el puesto de trabajo?

Si___ (siga) No___ (ir a pregunta 10)

9. Seleccione la carrera del graduado de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia que labora en su Organización.

BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO___ (ir anexo 1)

PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL___ (ir anexo 2)

INGENIERÍA AMBIENTAL___ (ir anexo 3)

VI RECONOCIMIENTO Y SATISFACCIÓN

10. ¿Cuál fue la principal razón que lo llevó a contratar al graduado de la IUCMA?:

Reconocimiento de la Universidad en el medio : ___

Alta valoración y reputación de los graduados en el medio : ___
Desenvolvimiento excelente en el proceso de selección de la Empresa : ___
Hoja de vida del graduado (Experiencia) : ___
Presentación personal : ___
Fue la última opción : ___
Otro. ___ ¿Cuál? _____

11. Nivel de satisfacción con el desempeño profesional y laboral del graduado de la IUCMA que usted tiene como empleador:

Excelente : ___

Bueno : ___

Aceptable : ___

Regular : ___

Deficiente : ___

12. ¿Enuncie dos aspectos por mejorar del graduado del Programa?

Le agradecemos la información y el tiempo que usted nos ha brindado para contestar esta encuesta. Estamos seguros que lograremos como Universidad contribuir al desarrollo competitivo de su empresa y el país.

CONTROL DE LA INFORMACIÓN

ENCUESTADOR: _____
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: _____
FECHA DE ENCUESTA: DÍA ___ MES ___ AÑO ___ HORA ___
DE INICIO: _____ HORA DE FINALIZACIÓN: _____
FIRMA DEL ENCUESTADO: _____

ANEXOS 1

PROGRAMA BACTERIOLOGÍA Y LABORATORIO CLÍNICO

Evalúe el perfil del graduado que labora en su Organización. 5: Excelente 4: Bueno 3: Aceptable 2: Regular 1: Deficiente

Competencias	Excelente	Bueno	Aceptable	Regular	Deficiente
Realizar Bioanálisis que permitan orientar el diagnóstico, pronóstico, control y prevención en el proceso salud enfermedad para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida.					



Realizar control microbiológico de la cadena de producción industrial, así como buscar el mejoramiento de los procesos.					
Participar en procesos administrativos de servicios de salud y laboratorio					

Anexos 2

PROGRAMA PLANEACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Evalúe el perfil del graduado que labora en su Organización. 5:
Excelente 4: Bueno 3: Aceptable 2: Regular 1: Deficiente

Competencias	Excelente	Bueno	Aceptable	Regular	Deficiente
Asesor, consultor y dinamizador, desde equipos interdisciplinarios, en la formulación, seguimiento y monitoreo de planes, programas y proyectos de desarrollo, a distintas escalas y con visión de contextos.					
Asesor, consultor y dinamizador, desde equipos interdisciplinarios, en la formulación de políticas públicas del orden territorial.					
Profesional en cargos directivos en el sector público, privado y social, en áreas relacionadas con procesos de planeación y gestión del desarrollo social, así como en procesos administrativos.					
Investigador en equipos multidisciplinarios en temas relacionados con el desarrollo social.					

(Ir a pregunta 10)

Anexos 3

Competencias	Excelente	Bueno	Aceptable	Regular	Deficiente
Diseñador de aplicaciones y soluciones ingenieriles para la problemática ambiental, de acuerdo con las necesidades particulares de las organizaciones.					

Diseño e implantación de modelos de gestión ambiental, organizacionales y de planeación.					
Asesor, evaluador, director de proyectos ambientales en organizaciones del ámbito local, regional o nacional					
Gerente o Jefe o director de empresas relacionadas con servicios ambientales en organizaciones tanto públicas como privadas					
Gestor de proyectos ambientales empresariales públicos y privados					
Planeación, coordinación, ejecución, dirección y control de procesos ambientales empresariales generales.					
Coordinación y supervisión de procesos de investigación y desarrollo de nuevos productos, y gestión de nuevas tecnologías sostenibles					

(Ir a pregunta 10)



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA**

NIT. 890980134-1