

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE FORMACIÓN DE LOS GRADUADOS DE LOS
PROGRAMAS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA DE
BUCARAMANGA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES

COHORTES 2013-2014

SANDRA PATRICIA GARCÍA DURÁN

ID: 156029

JUAN DAVID PALENCIA CARVAJAL

ID: 167870



UNIVERSIDAD PONTIFICA BOLIVARIANA
ESCUELA INGENIERIAS
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2014

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE FORMACIÓN DE LOS GRADUADOS DE LOS
PROGRAMAS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA DE
BUCARAMANGA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES

COHORTES 2013-2014

SANDRA PATRICIA GARCÍA DURÁN

ID: 156029

JUAN DAVID PALENCIA CARVAJAL

ID: 167870

Trabajo de grado presentado para optar al título de Ingeniería Industrial

Director del proyecto

M.G. Guillermo Rincón Velandia

UNIVERSIDAD PONTIFICA BOLIVARIANA
ESCUELA INGENIERIAS
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
BUCARAMANGA
2014

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Bucaramanga, Enero 2015

Dedicatoria

A Dios, por darnos la inteligencia, sabiduría y capacidad para alcanzar
este logro, por habernos dado salud para alcanzar
nuestros objetivos.

A nuestros padres principalmente por todo su amor, por el apoyo, la comprensión
y la confianza que nos han brindado incondicionalmente, por sus consejos
y motivación para afrontar los retos de la vida y poder salir adelante.

A la universidad Pontificia Bolivariana y Facultad de Ingeniería Industrial
por habernos dado el privilegio de ser parte de la comunidad
Bolivariana y por la formación adquirida.

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por todas las bendiciones brindadas, por darnos la oportunidad de culminar esta etapa de la vida y por llenarnos la vida de amor, felicidad, sabiduría, aprendizaje y experiencias.

Estamos muy agradecidos con nuestros padres Rodrigo García Blanco y Olga Lucia Durán Rueda – Jorge Eliecer Palencia Paredes y Aracely Carvajal de Palencia, gracias por todo el amor, el apoyo y la oportunidad de poder adquirir una formación educativa de calidad.

Al Magister Guillermo Rincón Velandia por los conocimientos compartidos y por haber sido nuestro Director y guía en el desarrollo y finalización del proyecto.

A la ingeniera Jennith Marcela Hernández Roa, Coordinadora del Programa de Egresados por el apoyo y la ayuda brindada en las actividades de recolección de información y datos requeridos para poder desarrollar el estudio.

A todos los docentes que hicieron parte de nuestra formación, gracias por todos los conocimientos y las enseñanzas brindadas en el transcurso de la carrera. A la Universidad Pontificia Bolivariana por la calidad educativa recibida.

A todos mil gracias.

Tabla de Contenido

Introducción.....	21
1. Generalidades de la Empresa.....	24
1.1 Nombre de la empresa.....	24
1.2 Actividad económica	24
1.3 Número de empleados.....	25
1.4 Estructura organizacional.....	25
1.5 Dirección.....	25
1.6 Teléfono	25
1.7 Reseña histórica	25
1.8 Descripción del área específica de trabajo	27
2. Delimitación del Problema – Alcance	29
3. Antecedentes.....	33
3.1 Antecedentes Regionales	33
3.2 Antecedentes Nacionales	34
3.3 Antecedentes Internacionales.....	36
4. Justificación	40
5. Objetivos.....	44
5.1 Objetivo general.....	44
5.2 Objetivos específicos	44
6. Marco Teórico	46
6.1 Egresados	46
6.2 Estudios de Seguimiento a Egresados.....	46
6.2.1 Esquema de Trabajo con Egresados.....	47
6.3 Educación Superior.....	48
6.3.1 Incidencia de la globalización en la educación superior.	48
6.4 Sistema Educativo Colombiano.....	50
6.5 Desafíos de las universidades hacia la mejora educativa.....	51
6.6 Calidad y Acreditación Institucional.....	51
6.7 Acreditación de Alta Calidad.....	52
6.7.1 Proceso de Acreditación de Alta Calidad.....	52

6.7.2	Consejo Nacional de Acreditación (CNA).....	53
6.7.3	Sistema Nacional de Acreditación (SNA).....	54
6.8	Proceso de Autoevaluación.....	55
6.8.1	Etapas del Proceso Auto evaluativo.....	55
6.9	Mejoramiento de la educación superior en Latinoamérica	56
6.9.1	Fortalecimiento de la capacidad de los entes territoriales para evaluar la educación en sus territorios.....	57
6.9.2	Reformas a la Educación Superior en América Latina: Colombia.	57
6.10	Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior	58
6.11	Estudios a Empleadores	59
6.11.1	Diagnóstico de los Estudios de Empleadores.....	60
6.12	Competitividad Laboral	60
6.13	Competencias Personales.....	61
6.14	Competencia Laboral	63
6.14.1	Estándares de Competencias.	64
6.14.2	Para que sirven las competencias.	64
6.14.3	Tipos de competencias laborales.....	65
7.	Diseño Metodológico.....	69
7.1	Tipo de investigación	69
7.1.1	Población de estudio.....	71
7.2	Instrumento de recolección de datos.....	78
7.2.1	Obstáculos o limitación al recolectar información.....	79
8.	Análisis y Resultados.....	80
8.1	Población Encuestada	80
8.2	Perfil de las Empresas Encuestadas	81
8.2.1	Distribución de la actividad económica de las empresas encuestadas por sector ...	81
8.3	Selección de personal.....	84
8.3.1	Aspectos considerados de valor al momento de evaluar un candidato para ocupar un puesto laboral.	84
8.3.2	Aspectos que se concluyen como relevantes en el proceso de selección de personal.108	
8.4	Evaluación de competencias laborales de los graduados.....	112

8.4.1	Competencias relevantes al momento de seleccionar un candidato para un puesto de trabajo.	112
8.4.2	Cantidad de egresados UPB seccional Bucaramanga por programa académico que laboran o han laborado con las empresas que hacen parte del estudio.	115
8.4.3	Competencias que destacan a los egresados UPB Seccional Bucaramanga.	116
8.5	Aspectos relevantes de la formación personal	119
8.5.1	Comportamientos notables en el desempeño laboral de los egresados UPB Seccional Bucaramanga.	122
8.6	Evolución de la formación académica y personal – formación integral	123
8.6.1	Desempeño general del graduado UPB.	124
8.6.2	Valoración de la formación académica de los graduados de la UPB BGA.	124
8.6.3	Fortalezas y debilidades de los graduados UPB. BGA.	126
8.6.4	Experiencia laboral que han tenido los empleadores con los graduados UPB. BGA.	127
8.7	Vinculación de la UPB.	130
	Conclusiones	132
	Recomendaciones	136
	Referencias	139
	Anexos	145

Lista de Figuras

Figura 1. Etapas del proceso Auto evaluativo.....	56
Figura 2. Componentes del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior	59
Figura 3. Respuestas de la encuesta aplicada.....	75
Figura 4. Porcentaje de la población encuestada.....	80
Figura 5. Porcentaje de empresas por sector	81
Figura 6. Nivel de importancia de la experiencia laboral	85
Figura 7. Nivel de importancia de la empatía (capacidad de entender a los demás)	86
Figura 8. Nivel de importancia del conocimiento sobre la empresa	87
Figura 9. Nivel de importancia de la capacidad argumentativa	88
Figura 10. Nivel de importancia del manejo de herramientas informáticas.....	89
Figura 11. Nivel de importancia del factor – universidad en la que se graduó.....	90
Figura 12. Nivel de importancia del factor o aspecto domino de un segundo idioma	91
Figura 13. Nivel de importancia de la experiencia en un área específica	92
Figura 14. Nivel de importancia de la experiencia laboral en el extranjero.....	93
Figura 15. Nivel de importancia de la experiencia en el manejo de personal.....	94
Figura 16. Nivel de importancia del aspecto título profesional	95
Figura 17. Nivel de importancia del factor resultados del test de selección	96
Figura 18. Nivel de importancia de la formación de posgrados nacionales.....	97
Figura 19. Nivel de importancia de la formación de posgrados extranjeros.....	98
Figura 20. Nivel de importancia de los certificados de notas académicas	99
Figura 21. Nivel de importancia de la disponibilidad de movilidad geográfica	100
Figura 22. Nivel de importancia de la edad como aspecto en la selección de personal.....	101
Figura 23. Nivel de importancia del género como aspecto en la selección de personal	102
Figura 24. Nivel de importancia de la capacidad de liderazgo	103

Figura 25. Nivel de importancia del aspecto espontaneidad en la selección de personal	103
Figura 26. Nivel de importancia del estado civil como aspecto en la selección de personal.....	104
Figura 27. Nivel de importancia de la puntualidad como aspecto en la selección de personal. ..	105
Figura 28. Nivel de importancia de la presentación personal	106
Figura 29. Nivel de importancia del aspecto habilidad para establecer relaciones	107
Figura 30. Nivel de importancia de la flexibilidad horaria	108
Figura 31. Graduados que laboran o han laborado con las empresas encuestadas	116
Figura 32. Comportamientos notables y poco notables en los egresados	123
Figura 33. Desempeño general del graduado UPB. Calificado por los empleadores en escala (1) Muy insatisfactorio a (10) Muy satisfactorio.....	124
Figura 34. Formación académica de los graduados UPB BGA. En escala (1) muy mal preparados a (10) Muy bien preparados	125
Figura 35. Fortalezas y debilidades de los graduados UPB BGA.....	127
Figura 36. Afirmaciones que se consideran acertadas por parte de los empleadores	128
Figura 37. Afirmaciones de los empleadores en cuanto a si volverían a contratar o si recomendarían a un graduados de la UPB BGA.....	129
Figura 38. Conocimiento del estado laboral de los practicantes por parte de los empleadores del estado laboral actual de los practicantes de su empresa.	130
Figura 39. Conocimiento del portal de empleo por parte de los empleadores	131

Lista de Tablas

Tabla 1. Competencias personales	62
Tabla 2. Ficha técnica de la investigación	69
Tabla 3. Población total de egresados de pregrado y postgrado 2013 - 2014 (primer semestre)..	72
Tabla 4. Población actualizada de la base de datos	73
Tabla 5. Egresados que no se encuentran laborando.....	75
Tabla 6. Egresados que laboran pero no proporcionaron datos y correos de empleadores	76
Tabla 7. Población encuestada (pregrado y postgrado).....	77
Tabla 8. Porcentaje de participación de la actividad económica de las empresas encuestadas por sector	82
Tabla 9. Aspectos relevantes en el proceso de selección de personal.....	109
Tabla 10. Media estimada de los aspectos relevantes en el proceso de selección de personal....	111
Tabla 11. Competencias relevantes al momento de la selección.....	113
Tabla 12. Media estimada de las competencias relevantes al momento de la selección	114
Tabla 13. Competencias que predominan en los egresados UPB Seccional Bucaramanga	117
Tabla 14. Media estimada de las competencias que predominan en los egresados UPB Bucaramanga	118
Tabla 15. Competencias predominantes en los egresados.....	119
Tabla 16. Comportamiento como persona de los graduados UPB BGA	121
Tabla 17. Media estimada del comportamiento como persona de los graduados UPB BGA.....	122

Lista de Anexos

Anexo 1. Encuesta para recolectar la opinión de los empleadores de los egresados UPB Bucaramanga 2013 – 2014 (primer semestre) sobre el desempeño personal y profesional de los graduados.....	147
--	-----

Glosario

Acreditación: Es un proceso que certifica el cumplimiento del proyecto de una institución y la existencia, aplicación y resultados de mecanismos eficaces de autorregulación y de aseguramiento de la calidad.

Su objetivo es lograr el avance de las instituciones en relación a la definición de sus políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad, consolidando una cultura de la evaluación y control, incorporando buenas prácticas en la gestión institucional y la docencia. Esto a partir de la instauración de sistemas de información, procesos de evaluación permanente, planificación, seguimiento de resultados y ajuste constante de las actividades (Puc, 2008).

Autoevaluación: Proceso permanente de revisión, diagnóstico, indagación y aproximación a la realidad interna de la institución, que responde a las técnicas, procedimientos y criterios de la investigación científica (Insutec, 2007).

Área laboral: Todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social (Abc, 2004).

Calidad: El concepto de calidad aplicado a las Instituciones de Educación Superior hace referencia a un atributo del servicio público de la educación en general y en particular, al modo como ese servicio se presta, según el tipo de institución de que se trate. La calidad de la educación superior es la razón de ser del Sistema Nacional de Acreditación. Reconocerla, velar por su incremento y fomentar su desarrollo otorga sentido a la acción del Consejo Nacional de Acreditación. La calidad, así entendida,

supone el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. Estas funciones que, en última instancia pueden reducirse a docencia, investigación y proyección social, reciben diferentes énfasis en una institución u otra, dando lugar a distintos estilos de institución (Cna, 2013).

Competitividad: La competitividad es la capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado. El concepto de competitividad se puede aplicar tanto a una empresa como a un país (Gómez, 2005).

Competencia: Es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.” (Men, 2003).

Competencia laboral: Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados (Brunner, 2010).

Comunidad universitaria: La comunidad universitaria está integrada por estudiantes matriculados en cualquiera de las enseñanzas que se impartan en las universidades del sistema universitario, el personal investigador, el personal docente e investigador, y el de administración y servicios adscrito a universidades del sistema universitario (Ehu, 2008).

Evaluación formativa: Es una actividad sistemática y continua, que tiene por objeto proporcionar la información necesaria sobre el proceso educativo, para reajustar sus objetivos, revisar críticamente los planes, los programas, los métodos y recursos, orientar a los/las estudiantes y retroalimentar el proceso mismo (Educando, 2006).

Educación superior: Se lleva a cabo cuando la persona ha terminado la educación básica y secundaria. Este tipo de educación se caracteriza además por la especialización en una carrera, lo cual significa que ya no se comparten conocimientos comunes en todo el grupo etario sino que cada uno elige una carrera particular donde se especializará sobre algunos conocimientos (por ejemplo, conocimientos de política, de abogacía, de medicina, de idiomas, de lenguaje, de historia, de ciencia, etc.) (Abc, 2008).

Egresado: Se denomina egresado a quien ha aprobado como alumno regular todos los cursos y actividades que conforman su plan de estudios, quedando en condiciones de solicitar su examen final de Título o Grado o de iniciar los trámites para la obtención del Grado Académico y Título correspondiente (Ucsc, 2007).

Empleado: Es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio (Guevara, 2011).

Empleador: Es aquella persona que da empleo, puede ser empleador una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo; El empleador debe brindar a sus

trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la seguridad social, brindarles vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales (Ramos, 2010).

Empresa: Es una unidad productiva dedicada y agrupada para desarrollar una actividad económica y tienen ánimo de lucro. En nuestra sociedad, es muy común la constitución continua de empresas.

En general, se puede definir como una unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y, por el que se obtengan beneficio (Economic. 2002).

Formación integral: La formación integral es un estilo educativo que pretende no solo instruir a los estudiantes con los saberes específicos de las ciencias sino, también, ofrecerles los elementos necesarios para que crezcan como personas buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades.

La formación integral sirve, entonces, para orientar procesos que busquen lograr, fundamentalmente, la realización plena del hombre y de la mujer, desde de lo que a cada uno de ellos les corresponde y es propio de su vocación personal. También, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del entorno social (San, 2009).

Globalización: La globalización es un proceso de interacción e integración entre la gente, las empresas y los gobiernos de diferentes naciones. Es un proceso en función del comercio y la inversión en el ámbito internacional, el cual cuenta con el respaldo de las tecnologías de información. Este proceso produce efectos en el medio ambiente, la cultura, los sistemas políticos, el desarrollo y la prosperidad económica, al igual que en el

bienestar físico de los seres humanos que conforman las sociedades de todo el mundo (Globalization, 2014).

Medición de la formación: Apreciar la marcha de la actividad formativa y conocer su impacto en los usuarios y la organización. El objetivo de la medición es garantizar que la acción se desarrolla acorde a lo previsto y se producen los resultados esperados a nivel individual y organizativo (Peñalver, 2012).

Organización: Las organizaciones son entidades sociales compuestas por dos o más individuos con la finalidad de cumplir metas y objetivos. Existe una diversidad de tipos de organizaciones, por ejemplo: universidades, empresas de servicios, colegios, institutos armados, clubs sociales, la familia, etc. Cada uno con sus características específicas que apuntan a una meta a cumplir (Vásquez, 2003).

Profesional: Toda persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien, garantizando el resultado con una calidad determinada. Puede ser una persona con un título universitario o técnico para el caso de las disciplinas de la ciencia y las artes, puede ser un técnico en cualquiera de los campos de aplicación de la tecnología, o puede ser una persona con un oficio determinado (Rivera, 2005).

Productividad: Es la capacidad de algo o alguien de producir, ser útil y provechoso. “la relación entre la producción obtenida por un sistema de fabricación de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla”. Generalmente se mide la productividad del trabajo, es decir, la producción anual de cada trabajador, cuantificando así qué cantidad de bienes o servicios es capaz de fabricar cada persona con empleo en un periodo determinado. La productividad indica el mejor o peor uso que se hace de los factores de producción de una economía concreta, lo que teóricamente refleja su capacidad de competir con eficacia en el mercado. Por tanto, evalúa la cantidad de bienes que produce

una empresa según el número de personas que trabajan en ella y la cantidad de tiempo, materiales y recursos necesarios para producir esos bienes (Gonzalo, 2013).

Sistema educativo: Se refiere a la estructura general mediante la cual se organiza la enseñanza en un país. Normalmente el sistema que rige la educación en una nación se encuentra plasmado en una ley general que desarrolla y explicita todos los elementos que intervienen en el ámbito académico. La educación se conforma por una globalidad de componentes y la suma de ellos configura un sistema (Definición.mx, 2006).

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Evaluación de la calidad de formación de los graduados de los programas académicos de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga desde la perspectiva de los empleadores cohortes 2013-2014.

AUTOR(ES): García Durán, Sandra Patricia - Palencia Carvajal, Juan David

FACULTAD: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR(A): GUILLERMO RINCÓN VELANDIA

RESUMEN

El conocimiento de la opinión de empleadores respecto a la evaluación de la calidad de la formación de los graduados de los diferentes programas ofrecidos por la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, desde la perspectiva institucional, se concibe como una técnica metodológica que permite recopilar información del sector productivo, es decir de las empresas en donde se encuentran trabajando los egresados de la UPB. Por medio del estudio se logró conocer los diferentes aspectos que se tienen en cuenta a la hora de seleccionar personal para ocupar un vacante, a su vez se verificó mediante la opinión de los empleadores las competencias de mayor relevancia que deben tener los profesionales y también se obtuvo información de gran importancia sobre el desempeño de los egresados UPB BGA en el ámbito laboral, las fortalezas y debilidades de los graduados y la satisfacción de los empleadores con respecto a si recomendarían o volverían a contratar a los profesionales UPB.

PALABRAS CLAVES:

Empleadores, egresados, calidad, competencias, medio laboral

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Assessment of the quality of training of graduates of the academic programs of the Bolivarian Pontifical University Bucaramanga from the perspective of employers cohorts 2013-2014.

AUTHOR(S): García Durán, Sandra Patricia - Palencia Carvajal, Juan David

FACULTY: Facultad de Ingeniería Industrial

DIRECTOR: GUILLERMO RINCÓN VELANDIA

ABSTRACT

The opinion survey of employers based on the evaluation of the quality of training of graduates of the various programs offered by the Bolivarian Pontifical University Bucaramanga branch, from an educational perspective is conceived as a methodological technique to gather information from the productive sector that is companies that are currently consolidated in Colombia where they are currently working graduates of the UPB. Through study was achieved know the different aspects that are taken into account when selecting staff to fill a vacancy in turn was verified by the Employers\' skills more relevant than required of professionals and also is obtained vital information about the performance of graduates UPB BGA in the workplace, the strengths and weaknesses of graduate and employer satisfaction regarding whether they would recommend or would return to hire the UPB professionals.

KEYWORDS:

Employers, graduates, quality, competence, work environment

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

La sociedad debe encontrar en su sistema de educación superior una de las herramientas más poderosas para la formación de seres humanos necesarias para superar las barreras sociales de la exclusión, la poca confianza, la desigualdad y la ignorancia. Así mismo, es el instrumento clave para construir las condiciones permanentes que permitan cerrar las brechas en materia de equidad social, mejorar las condiciones de competitividad y vivir en armonía. La educación superior incluyente y de calidad constituye la verdadera garantía para vivir en una Colombia que pueda superar el conflicto y reconstruirse positivamente.

Para concretar los ideales de la educación superior en los próximos 20 años se deben entender los desafíos y retos del sistema de educación superior que exige el siglo XXI por parte de las diferentes empresas y empleadores de nuestro país. Con base en ello hay que estructurar estrategias y desarrollar acciones, a corto, mediano y largo plazo, para movilizar los recursos y fuentes de financiamiento necesarios para el cumplimiento de las metas y garantizar un desarrollo sostenible que permita la expansión y diversificación del sistema y el fortalecimiento de la calidad de la educación superior (Cesu, 2014).

Es por eso que este proyecto tiene como propósito estudiar y recolectar información de los empleadores de las diferentes empresas colombianas en donde labore un egresado de la UPB Bucaramanga, para verificar si se da respuesta a las necesidades y requerimientos que los empresarios tienen en las diferentes áreas de sus empresas. Además, conocer los aspectos claves que un recién egresado debe cumplir para ingresar a laborar en una organización y cumplir satisfactoriamente con todos los requisitos exigidos

por el entorno, con el fin de prepararlos y lograr el mejor desempeño de los egresados en su proceso de inserción a la vida laboral.

La población objetivo estuvo conformada por los empleadores de los graduados de las cohortes de 2013 y de 2014, pertenecientes a todos los programas de pregrado y postgrado.

El total de graduados que integraron la población de estudio es fue de 1.470 según datos suministrados por la oficina de egresados. Inicialmente, se realizó la actualización de la base de datos disponible. El resultado final de esta actividad, permitió el contacto y la actualización entre el 70 y 75% del total de graduados, debido a datos errados o muy antiguos, circunstancia que no permitió la comunicación con los graduados fuera exitosa, esta recolección de información se realizó a través de la Oficina del Programa de Egresado de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

Se realizaron llamadas a los graduados de pregrado y postgrado de los años 2013 y 2014, mediante la base de datos proporcionada por la oficina de atención al egresado de la Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga, logrando ubicar el nombre de la empresa en donde se encontraban laborando y la dirección de correo electrónico del jefe, en el caso de los egresados que se encontraban laborando en el momento de pedir dicha información. Una vez hecho el contacto se enviaba el respectivo instrumento de medición (encuesta) vía web mediante el correo electrónico de la oficina de egresados a todos los empleadores contactados. Como las encuestas eran electrónicas fue complicado obtener un rango alto de respuestas por parte de los empleadores.

Mediante la elaboración de este estudio, se busca realizar una evaluación del nivel de las competencias de los egresados que están laborando y las tendencias de las necesidades del mercado laboral, tomando como base la opinión de los empleadores de los diferentes

egresados de pregrado y postgrado de la UPB seccional Bucaramanga. Los resultados permitirán tener una aproximación para evaluar la pertinencia de los programas de pregrado, generando a la universidad la oportunidad de mejorar los planes de estudio y los procesos de formación de acuerdo a las áreas de mejoramiento que se identifiquen.

1. Generalidades de la Empresa

Para la realización de este estudio, fue importante conocer aspectos relevantes de la organización, sobre la cual se llevo a cabo dicha investigación. Con esta información se logró definir todos los elementos (nombre de la empresa, actividad económica, número de empleados, estructura organizacional, dirección, teléfono, reseña histórica, descripción de área específica de trabajo, nombre y cargo del supervisor) de la empresa, para tener un enfoque más amplio de la misma y así obtener las bases necesarias para dar inicio al estudio.

1.1 Nombre de la empresa

Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga – Coordinación del Programa de Egresados.

1.2 Actividad económica

La constitución de la coordinación del programa de egresados inicialmente tuvo como objetivo mantener las relaciones con los egresados y continuar brindándoles espacios para el fortalecimiento de su desarrollo humano y profesional, reafirmando los valores éticos y humanos que conllevan a la búsqueda constante de la verdad, la investigación y el servicio (Upb, 2013).

El Programa de Egresados sirve de mucho apoyo a todos los graduados, las funciones que tiene la coordinación del programa de egresados son: acoger y fomentar la participación de los egresados en los diferentes proyectos y actividades que implementa la coordinación.

1.3 Número de empleados

Total de docentes: 388 Total Empleados: 243 de los cuales 10 son Directivos, 64 son profesionales, 30 son técnicos y 139 son auxiliares (Upb, 2013).

1.4 Estructura organizacional

La Coordinación del Programa de Egresados pertenece al departamento de Bienestar Universitario y ambos se encuentran bajo la supervisión de la Vicerrectoría de Pastoral.

1.5 Dirección

Autopista Piedecuesta Km.7, Campus universitario, Bloque G, Oficina 301

1.6 Teléfono

6796220 Ext. 527.

1.7 Reseña histórica

En el año 1997 se llevó acabo la creación de una oficina inicialmente integrada por un monitor académico con el propósito de conformar los archivos e iniciar el contacto con los graduados, esta oficina fue propuesta por la Vicerrectoría Académica y Financiera con ayuda de los lineamientos y directrices de la Capellanía, la finalidad de la creación de la oficina para egresados se basa en tener una herramienta para mantener las relaciones con los egresados y continuar brindándoles espacios para el fortalecimiento de su desarrollo humano y profesional, reafirmando los valores éticos y humanos que conllevan a la búsqueda constante de la verdad, la investigación y el servicio.

Desde la creación de la oficina se dio inicio a la carnetización de los egresados UPB y se dieron las primeras pautas para la conformación de la Asociación de Egresados en el año 1999. De esta forma, se empezó a cumplir una excelente labor y sus objetivos se ampliaron en la propuesta del plan de desarrollo de la universidad.

En el año 2002, por decisiones y resolución el comité de rectoría llega a la conclusión de vincular la oficina de egresados al gran proyecto que adelanta la Jefatura de Bienestar Universitario, con el propósito de generar ambientes propicios que contribuyan a la formación integral de la comunidad universitaria, a su congregación en comunión con la filosofía y principios institucionales y en general en el mejoramiento de la calidad de vida de todos sus miembros.

Durante el año 2003 esta nueva e importante dependencia de la Universidad se institucionalizó como el Programa de Atención al Egresado (PAE), llevándose a cabo la introducción de nuevos temas para la aplicación del servicio, tales como la facilitación de procesos de interacción con la UPB y la creación de una bolsa de empleo con el fin de proporcionar alternativas laborales.

A partir del 2005 la oficina paso de ser un programa a ser una Coordinación de Atención al Egresado, donde se ha logrado con el apoyo mancomunado de la institución y cumpliendo los lineamientos establecidos en la política de la universidad con relación a sus egresados.

El programa de Egresados, ha organizado un plan de desarrollo para darle un acompañamiento y seguimiento permanente a los egresados UPB seccional Bucaramanga, con la finalidad de mantener el vínculo con la universidad y evaluar el factor diferenciador de los graduados derivado de la pertinencia y calidad de los programas académicos.

Por tal motivo, todos los proyectos que se llevan a cabo actualmente van dirigidos para hacer sentir a los graduados parte de la Universidad Pontificia Bolivariana que no sólo trabaja para su formación académica, sino también para el mejoramiento de su calidad de vida.

1.8 Descripción del área específica de trabajo

- 1) Reconocer a sus egresados como integrantes activos de la Comunidad Universitaria.
- 2) Propiciar la participación de los egresados en el Consejo Directivo Seccional, organismo colegiado de la universidad responsable del establecimiento de las políticas generales sobre docencia, investigación y proyección social y en los Consejos de Facultad; organismos colegiados responsables de la actualización de los currículos y de velar por la calidad académica de cada uno de los programas.
- 3) Apoyar la inserción de sus egresados en el mercado laboral mediante la puesta en servicio de una Bolsa de Empleo.
- 4) Estimular la educación permanente de todos sus Egresados mediante:
 - Una oferta amplia de programas de Educación Continua.
 - Una oferta pertinente de programas de posgrado de alta calidad.
 - Servicios de biblioteca y bases de datos bibliográficas especializadas.
 - Tarifas preferenciales en todos los programas de educación continua y de posgrado ofrecidos por la UPB Seccional Bucaramanga.
 - Difusión entre los Egresados de convenios de intercambio académico y ofertas de becas para financiar estudios de posgrado en el país y en el exterior.
- 5) Propiciar el seguimiento de sus egresados mediante la actualización de una base de datos que permita identificar el lugar de residencia, el grado de ocupación

profesional y el impacto en el sector productivo, el sector académico y el medio social.

- 6) Estimular la participación de los egresados en la evaluación periódica del currículo de cada uno de los diferentes programas ofrecidos por la Institución y, a partir de las experiencias profesionales, enriquecer con nuevas competencias los ciclos o áreas que configuren los planes de estudio.
- 7) Apoyar la Asociación de Egresados de la UPB Seccional Bucaramanga.
- 8) Fomentar los vínculos de unión y solidaridad entre todos los egresados bolivarianos de las distintas sedes y programas de la universidad.

1.9 Nombre y Cargo del Supervisor Técnico (Empresa)

Jennith Marcela Hernández Roa, Profesional Administrativo - Área de Atención al Egresado.

2. Delimitación del Problema – Alcance

La delimitación del problema, conlleva a enfocar en términos concretos el área de interés, especificar los alcances, determinar sus límites. Con la delimitación se logra establecer la dirección correcta que los encargados del estudio han de tomar para el desarrollo de la investigación, puesto que, es más factible trabajar en situaciones específicas que generales. Para el proyecto seguimiento a empleadores, se determinan factores y aspectos que llevan a la realización de la investigación, su importancia y se establece el alcance, y límites de este estudio.

La Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, inició labores académicas en el segundo semestre de 1991 con el programa de pregrado de ingeniería electrónica. Actualmente, la seccional se encuentra bien posicionada como institución de educación superior de alta calidad y goza de prestigio en el ámbito local y regional. La UPB cuenta con once programas de pregrado, todos con registro calificado, tres de ellas con acreditación de alta calidad (ingeniería electrónica, ingeniería civil y psicología) y postgrados con tres maestrías y quince especializaciones.

La alta calidad académica y la solidez financiera la ubican como una de las instituciones de educación superior de más prestigio en la región, se resalta su balance social, representado en becas, ayudas y rebajas a los estudiantes y empleados de más escasos recursos lo que significa una suma significativa en la vida de la universidad (Upb, 2013).

La UPB Bucaramanga tiene como labor y propósito la formación integral de las personas que la constituyen, buscando preparar con calidad a los futuros profesionales, con el fin de que puedan lograr un buen desempeño en el área laboral y sean profesionales competitivos.

Las instituciones de educación superior tienen a su cargo un papel primordial en la sociedad, específicamente en la formación de personas capacitadas para resolver los problemas de la sociedad y capaces de hacer propuestas de valor al mejoramiento de la productividad y competitividad de los sectores productivos, buscando la correcta formación y mejor preparación para su futuro desempeño laboral. Por lo tanto, son los empleadores de los graduados de la UPB Bucaramanga quienes pueden confirmar, si la universidad cumple con su propósito misional, derivado del desempeño profesional y el comportamiento de los egresados contratados.

La medición de la calidad de la formación, busca evaluar el cumplimiento de la promesa de la UPB Bucaramanga, conocer su impacto en las organizaciones, a partir del desempeño laboral y profesional de los graduados contratados, y poder reconocer los elementos de la formación los cuales son considerados importantes y valiosos en el desempeño profesional e identificar los aspectos que se deben fortalecer en los egresados para su rápida inserción en el mercado laboral.

Esta evaluación se refiere a los beneficios que la formación genera tanto para los profesionales como para las organizaciones. Este tipo de evaluación ha sido caracterizada también como "evaluación de los efectos de la formación" (Waagen, 1998), ya que tiene que ver con el análisis de los resultados globales de la formación.

En un escenario como la situación económica presente, la evaluación de la formación cobra un gran protagonismo y se torna casi imprescindible para dar sentido a las inversiones en la formación; está claro que la evaluación debe situarse al frente de la inversión en aprendizaje para informar sobre los resultados esperados, y sobre los efectos generados, porque el objetivo último de la formación es mejorar el desempeño profesional (Pineda, 2012).

Existen dos diferentes ámbitos de medición de la formación:

Actividad Formativa. En relación con los “inputs” y operaciones de la gestión formativa. Es decir, el esfuerzo realizado con la actividad formativa. Aquí se pone la calidad de la formación, acorde con los objetivos pedagógicos planteados.

Resultados Formativos. En relación con los “outputs” de la gestión formativa. Aquí se pone el foco en los impactos de la formación desarrollada, acorde con los objetivos (Peñalver, 2012).

Por medio del trabajo en ambos ámbitos, se mide la calidad de la formación, y así justificar la importancia de la eficaz formación al mostrar como su actividad contribuye a los objetivos y resultados organizativos, decidir si tienen que continuar o modificarse los programas de formación en curso y disponer de información para mejorar futuras acciones formativas (Peñalver, 2013).

Los conceptos de calidad y evaluación, requieren en el ámbito educativo ser tratados conjuntamente y de manera relacionada. Es decir, es necesario establecer los referentes de lo que se entiende por calidad de la educación en general, y de la formación profesional en particular, si se desea abordar, como es el caso, la evaluación de la formación profesional.

En términos generales, el concepto calidad de la educación está asociado con la capacidad tanto de las instituciones educativas, como de las personas formadas en ellas, así mismo satisfacer los requerimientos de desarrollo económico, político y social de la comunidad en la que están integrados; en consecuencia, la mejora de la calidad del sistema educativo supone ofrecer una formación integral, relevante y útil que satisfaga las necesidades de los usuarios y que transforme significativamente la calidad de vida de los ciudadanos y por lo tanto, se hace necesario poner el acento no sólo en el “cliente

inmediato”, que es el alumnado, sino también en el “cliente externo” de los sistemas educativos y que es la sociedad en general.

En la medida en que la economía crece, queda claro que la calidad de la educación pasa a ser un elemento esencial para el desarrollo económico y social de un país, ya que se convierte en un valor añadido que va más allá de eliminar deficiencias puntuales y pretende el logro de la mejora continua y la satisfacción completa del cliente.

En este sentido, se quiere evaluar el desempeño laboral y profesional de los egresados de la UPB Bucaramanga, el cumplimiento del perfil profesional de acuerdo a las funciones, actividades y tareas del ejercicio profesional (Mont, 2010), así como las habilidades, actitudes y características solicitadas por el empleador. Este estudio busca evaluar la calidad de la formación de los graduados de la UPB Bucaramanga desde la perspectiva de los empleadores correspondiente a las cohortes 2013 – 2014 en todos los programas académicos, y así poder reunir información importante sobre las diferentes variables que se encuentran involucradas en la opinión de los empleadores que inciden en el desempeño laboral de los graduados y detectar las fortalezas, debilidades, competencias profesionales y personales que poseen los egresados y lograr mejorar su competitividad y empleabilidad.

Este proyecto aporta importantes beneficios para la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga sobre la calidad y excelencia universitaria, puesto que genera información para la acreditación de los programas académicos, buscando el cumplimiento de todos los lineamientos que deben tener todas las instituciones de educación superior.

3. Antecedentes

Los antecedentes de la investigación, se basan en crear un análisis de los estudios previos para determinar su enfoque metodológico, especificando su relevancia y diferencias con el trabajo propuesto y las circunstancias que lo justifican.

Para el proyecto seguimiento a empleadores se tendrán presente todo tipo de estudios y pruebas que ayuden al desarrollo e investigación con el fin de determinar los diferentes factores que permitan mejorar las competencias y habilidades de los alumnos egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana, con el objetivo de que su desempeño a nivel laboral sea exitoso y competitivo.

3.1 Antecedentes Regionales

Los siguientes son trabajos referentes a la evaluación y estudio de empleadores.

- Estudio del desempeño profesional y laboral de los graduados de los programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga a partir de la opinión de los empleadores.

Realizado en el año 2012 Universidad Pontificia Bolivariana. Colombia – Bucaramanga.

El principal aporte de este estudio es que refleja la opinión del empleador sobre las competencias y el desempeño laboral y profesional de los graduados. Con base a estas opiniones se puede observar lo que las empresas buscan y necesitan en los graduados. A su vez con este estudio se pretende dar inicio a un nuevo rumbo para los estudios de seguimiento a egresados enfocados en la opinión de los empleadores (Angarita, 2012).

- Evaluación de la calidad de la formación de los graduados de los programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga desde la perspectiva de los empleadores.

Realizado en el año 2013 Universidad Pontificia Bolivariana.

La evaluación de la importancia de las competencias en la selección y contratación de profesionales universitarios y de la calidad en la formación de los graduados de los programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga desde la perspectiva de los empleadores, es de gran importancia, teniendo en cuenta la utilidad en los procesos de autoevaluación y la estructuración de los planes de estudio (Saavedra, 2013).

3.2 Antecedentes Nacionales

Actualmente en Colombia se encuentra el observatorio laboral para la educación del ministerio de educación, el cual es una herramienta para mejorar la pertinencia de los procesos educativos dada la heterogeneidad de la oferta de educación superior en el país, el Estado ha emprendido en los últimos años iniciativas tendientes a garantizar que tanto las instituciones educativas como los programas que estas ofrecen operen con calidad y pertinencia a la realidad nacional.

Este sistema de información, alojado en la dirección electrónica www.graduadoscolombia.edu.co, brinda a los bachilleres, padres de familia, orientadores e Instituciones de Educación Superior herramientas valiosas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de los programas académicos ofrecidos. Actualmente, permite conocer el capital humano disponible y a

futuro, las tendencias de demanda por parte del sector productivo, convirtiéndose en una herramienta obligada para el análisis de las oportunidades competitivas del país.

La dinámica, que ha venido derivando en la disciplina de autorregulación muy efectiva, fue centralizada, desde el año 2003, en el sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, cuyo eje ha sido la evaluación de los estudiantes, de los programas académicos de pregrado y postgrado, y de las instituciones como tales.

Al consolidar información sobre la aceptación de los graduados por parte del mercado laboral, el Observatorio se convierte en indicador sobre la oferta de capital humano requerida en el país. Al complementar esta información con los perfiles de graduados que requiere el sector productivo, se contará con un panorama completo a partir del cual juzgar la pertinencia de los programas que se ofrecen.

El Observatorio responde, además, a las recomendaciones contenidas en el documento Visión Colombia II Centenario: realizar informes periódicos sobre la empleabilidad de los egresados de la educación superior, poner a disposición del público información sobre los requerimientos del sector productivo en el mediano plazo y estimular la creación de programas de educación superior como respuesta directa a las necesidades del sector productivo y social.

De otro lado, el Observatorio le permite a los directivos y docentes de la educación superior mejorar la calidad y pertinencia de los procesos educativos, a los empresarios y empleadores les da información sobre la disponibilidad de capital humano, y a los investigadores y a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales les ofrece insumos para adelantar estudios sobre la pertinencia de la educación superior en el país.

3.3 Antecedentes Internacionales

- Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior no universitaria.

Realizado en el año 2010. México.

Estudio efectuado fue descriptivo transversal con un enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue evaluar la pertinencia del perfil profesional y medir el grado de satisfacción de los empleadores respecto al desempeño del graduado. Se analizaron y contrastaron las opiniones de una muestra de treinta empleadores seleccionados bajo el criterio de la cantidad de egresados que han empleado, para lo cual se utilizaron los datos de un estudio previo de seguimiento de egresados. El estudio fue focalizado en las ciudades de Acapulco, Zihuatanejo e Ixtapa, todas del estado de Guerrero, México, por ser los centros más representativos de la zona de influencia de la UTCGG y por considerar que ha existido poca movilidad de los graduados (Martinez, 2010).

- Percepción del empleador sobre la competitividad laboral de estudiantes de programas acreditados.

Realizado en la Universidad Autónoma de Baja California.

La presente investigación aborda desde una perspectiva cuantitativa el tema de la acreditación de los programas académicos de educación superior, considera la importancia que la certificación tiene para las instituciones educativas en México. Sin embargo, es necesario conocer cuál es la percepción del empleador sobre la competitividad de los alumnos que estudian programas educativos certificados, si considera que un programa educativo

reconocido les proporciona mejor preparación, desempeño, seguridad y conocimientos actualizados, forma al estudiante más competitivo para el desarrollo de su trabajo. El presente estudio es de tipo descriptivo documental. Esta investigación es de utilidad para el empresario, para el estudiante y para la institución educativa. La población sujeta a estudio en esta investigación son despachos de contadores públicos de la ciudad de Mexicali, por ser el vínculo natural entre el aprendizaje académico y la aplicación de los conocimientos adquiridos de manera profesional. Se elaboró un instrumento para recabar la información de campo, mismo que fue validado a través del programa estadístico alfa de Cron Bach, aplicado en 70 despachos, los datos se procesaron mediante el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), mismos que fueron analizados mediante estadística descriptiva, los resultados permiten hacer conclusiones y recomendaciones a las interesados (Terán, 2014)..

- El perfil competencial de los graduados de Administración y Dirección de Empresas en línea: una visión desde el mercado de trabajo.

Realizado en Universidad Oberta de Catalunya, España.

Uno de pilares sobre los que se sustenta la construcción del espacio europeo de educación superior es la apuesta por una formación universitaria profesional. Las competencias se convierten en el eje fundamental del diseño de las titulaciones, al ser los elementos dinámicos que permiten responder a las necesidades cambiantes de la sociedad. Y las competencias transversales adquieren un papel preponderante dentro del perfil competencial demandado por el mercado de trabajo. Asimismo, en los últimos años se está produciendo

un crecimiento significativo de la oferta de formación superior en línea. Si bien existen múltiples investigaciones que han explorado la efectividad instruccional del e-learning, aún son muy escasos los estudios sobre el potencial de empleabilidad de los graduados en línea. En esta investigación se analiza el impacto de la metodología formativa, en línea, sobre el potencial de empleabilidad de los graduados de Administración y Dirección de Empresas (ADE). Este análisis se realiza desde la perspectiva de los propios estudiantes y graduados en línea, y los empleadores, a través de la valoración del nivel de adquisición de competencias transversales esenciales para el perfil competencial del graduado de ADE (Gutiérrez, 2014).

- Pertinencia de la educación en la competitividad.

Realizado en el año 2012. Universidad de Goettingen, Alemania.

La educación ha sido vinculada como determinante del crecimiento y en un sentido ampliado del desarrollo. El surgimiento de nuevos niveles como el de la competitividad busca entender cuál es pertinencia de la educación en estos nuevos espacios. El presente documento hace un recorrido teórico de las aproximaciones hechas a la relación entre educación y competitividad como sentido ampliado de crecimiento y desarrollo. Además presenta de manera crítica las orientaciones hacia cobertura educativa que han enfatizado los hacedores de política, aun cuando la evidencia muestra que sin calidad educativa, como un determinante principal de la competitividad, son pocos los logros que se pueden alcanzar (Coy, 2012).

- Evaluación de la pertinencia del programa de la Maestría en Educación Médica.

Realizado en el año 2010. Revista Cubana de Educación Médica Superior.

Evaluar la pertinencia del actual Programa de la Maestría en Educación Médica que se desarrolla en la Escuela Nacional de Salud Pública desde el año 1998, así como la calidad en la organización y ejecución del proceso docente educativo. Es una investigación de corte cualitativo y cuantitativo, los métodos utilizados fueron teóricos, empíricos y estadísticos, con la correspondiente triangulación metodológica de la información obtenida por diferentes fuentes para el análisis y arribo a las conclusiones correspondientes. Se realizó la revisión documental del programa, guías de estudio y evaluaciones de cada módulo en las tres ediciones. Se realizaron entrevistas a expertos del Sistema Nacional de Salud, a informantes claves. Se efectuaron encuestas a maestrantes que provienen de diferentes niveles del sistema formativo, con igual objetivo (Hernández, 2010).

4. Justificación

Para el estudio, se establecen las razones que llevan a la realización de esta investigación, es así como se logra determinar la importancia del desarrollo del proyecto para la Universidad Pontificia Bolivariana, y los beneficios que se obtendrán con los resultados de este estudio.

La acreditación es un camino para el reconocimiento por parte del estado de la calidad de instituciones de educación superior y de programas académicos, una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconocen como válida y deseable los pares académicos, es decir, quienes, por poseer las cualidades esenciales de la comunidad académica que detenta un determinado saber, son los representantes del deber ser de esa comunidad. También es un instrumento para promover y reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y para precisar metas de desarrollo institucional.

En el proceso de acreditación se distinguen dos aspectos: el primero es la evaluación de la calidad realizada por la institución misma, por agentes externos que pueden penetrar en la naturaleza de lo que se evalúa y por el Consejo Nacional de Acreditación; el segundo es el reconocimiento público de la calidad (Cna, 2008).

Los tres componentes de la evaluación enunciados se traducen, respectivamente, en tres etapas dentro del proceso de Acreditación. Son ellas:

- La autoevaluación, que consiste en el estudio que llevan a cabo las instituciones o programas académicos, sobre la base de los criterios, las características, y los indicadores definidos por el Consejo Nacional de Acreditación. La institución debe asumir el liderazgo de este proceso y propiciar la participación amplia de la comunidad académica en él.

- La evaluación externa o evaluación por pares, que utiliza como punto de partida la autoevaluación, verifica sus resultados, identifica las condiciones internas de operación de la institución o de los programas y concluye en un juicio sobre la calidad de una u otros.
- La evaluación final que realiza el Consejo Nacional de Acreditación a partir de los resultados de la autoevaluación y de la evaluación externa (Cna, 2008).

El reconocimiento público de la calidad se hace a través del acto de acreditación que el Ministro de Educación emite, con base en el concepto técnico del Consejo Nacional de Acreditación.

Adicionalmente, las características de esta era del conocimiento imponen nuevas demandas y generan grandes desafíos a los sistemas educativos; actualmente las organizaciones demandan capital humano proactivo, con capacidad de pensar, crear, innovar y emprender; frente a estas circunstancias, el ser humano y el desarrollo de sus capacidades son un factor crítico en el desarrollo de las organizaciones. Ante estas demandas y exigencias, la educación universitaria adquiere gran importancia por el impacto que tiene al desarrollar la capacidad de la fuerza laboral, el nivel de productividad nacional y la competitividad internacional (Arrellano, 2010).

Resulta evidente también, que hoy más que nunca deben establecerse mecanismos que evalúen el trabajo y los logros de las universidades sobre aspectos relativos a la calidad de la formación profesional que proporciona a los alumnos. A raíz de lo anterior, en los últimos años se ha incrementado el interés por realizar evaluaciones educativas en un aspecto más amplio, por este motivo conceptos tales como eficiencia interna y externa de

las instituciones, evaluación contextual, de insumo, de procesos y del producto de las instituciones y responsabilidad social de las mismas, representan nuevas perspectivas a la vez que nuevos retos que se generan ante los posibles objetos a evaluar y analizar por parte de las instituciones (Simón, 2010).

La evaluación de los aspectos antes mencionados se realiza con el propósito de conocer en qué medida las instituciones están logrando los fines que se han planteado, con lo cual se pretende retroalimentar a la evaluación. Si la sociedad y los mercados de trabajo se han vuelto más exigentes, resulta obvio que la relación universidad–sociedad se ha convertido en un elemento importante a incluirse en la planeación y, al mismo tiempo en una estrategia de evaluación de la educación superior con dos ámbitos de interés: a nivel interno, focalizada en analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, los contenidos educacionales, las actividades y los objetivos y; a nivel externo, recogiendo información de los graduados de un programa educativo y del conjunto de empleadores (Montés, 2010).

Dentro de los diversos mecanismos existentes para evaluar y mejorar la calidad de los servicios que proporcionan las universidades o centros de educación superior, se encuentran las evaluaciones que se efectúan desde el exterior, las cuales deben tomar en cuenta por lo menos las opiniones de los dos usuarios o beneficiarios principales del servicio educativo; así, se han generalizado en últimas fechas las encuestas a los egresados y en menor grado, las encuestas o estudios de opinión de los empleadores, permitiendo éste último, conocer los requerimientos del empleador con respecto a las habilidades cognitivas, psicomotoras y socio-afectivas del graduado para el desempeño eficiente de un puesto de trabajo determinado y, sobre la base de los resultados de dicha

evaluación, dar continuidad a través de la validación de la información a la actualización de los planes y programas de estudio a fin de mejorar su grado de pertinencia.

Es de suma importancia y cabe resaltar que para tener buenos resultados en este proyecto es decir que lo empleadores estén realmente satisfechos con las actividades desarrolladas por los estudiantes egresados de cada una de las carreras de la universidad pontificia bolivariana seccional Bucaramanga, es indispensable tener en cuenta la mejora continua por la que atraviesa hoy en día la educación superior adicionalmente es fundamental que los estudiantes salgan muy bien preparados pues cada vez las exigencias por parte de empresas son mayores.

La educación superior tiene como eje principal al ser humano y el desarrollo en todas sus dimensiones. En consecuencia, el estudiante debe ser un actor central en la construcción de propuestas de formación que coadyuven al logro de su propio proyecto de vida impactando el proyecto de la nación. Al ser el sistema de educación superior colombiano uno de los principales ejes de la transformación y de la movilidad social, base del desarrollo humano, sostenible, social, académico, científico, económico, ambiental y cultural de nuestro país se debe tener muy presente la calidad de la educación que se le brinda a todos y cada uno de los estudiantes es por ello que la universidad pontificia bolivariana por medio de este proyecto y en aras de estar a la vanguardia de la evolución de la educación superior se encuentra muy interesada en mantener su reconocimiento como una de las mejores universidades del país y brindar al campo laboral egresados con alto grado de conocimiento, de calidad y aptos para desempeñar labores exigidas por el medio (Cesu,2013).

5. Objetivos

Es necesario establecer los objetivos de la investigación, puesto que son la guía del estudio y hay que tenerlos presente durante todo el desarrollo del proyecto. Representan las acciones concretas que se llevaron a cabo para intentar resolver el problema de investigación.

5.1 Objetivo general

Conocer la opinión de los empleadores respecto de la calidad de la formación de los graduados UPB Bucaramanga en las cohortes 2013-2014 (primer semestre).

5.2 Objetivos específicos

- Identificar y valorar las competencias consideradas por los empleadores de mayor relevancia al momento de la selección para cubrir una vacante y durante el desempeño profesional.
- Medir la satisfacción de los empleadores respecto al cumplimiento de las funciones, actividades, tareas, habilidades y actitudes de los graduados UPB Bucaramanga contratados en sus empresas u organizaciones.
- Determinar la pertinencia de los currículos de los programas académicos en donde se graduaron los egresados UPB Bucaramanga contratados. Evaluación de la calidad de la formación académica.
- Identificar las fortalezas y debilidades de los graduados UPB Bucaramanga al ser comparados con egresados de otras instituciones de educación superior.
- Conocer el interés de los empleadores para contratar o recomendar graduados UPB Bucaramanga.

- Identificar el nivel de conocimiento de la bolsa de empleo de la UPB Bucaramanga, nivel de uso y valoración de la experiencia si ha solicitado sus servicios.

6. Marco Teórico

La elaboración de un marco teórico es fundamental en todo proceso de investigación, pues es el que orienta dicho proceso, ya que nos permite explicar los elementos conceptuales y teorías existentes sobre el tema a estudiar.

El marco teórico del presente proyecto, pretende exponer los temas más relevantes empleados para el desarrollo de éste. Por lo tanto, se desarrollarán los conceptos vinculados a la calidad de la educación superior, acreditación de las instituciones, sistema educativo de Colombia, aspectos importantes del seguimiento a egresados y de la evaluación de empleadores, entre otros. Esto permitirá comprender la importancia de la mejora continua de la educación en la Universidad Pontificia Bolivariana.

6.1 Egresados

Total de personas que, en el curso académico de referencia, finalizan sus estudios en cualquier programa conducente a titulaciones oficiales (Primer y Segundo Máster Universitario de Investigación y Doctorado). Se considera que un alumno finaliza sus estudios si ha completado todos los créditos docentes o asignaturas que conforman el programa de estudios. En el caso de alumnos defendido además su tesis doctoral, obteniendo el título de Doctor (Arrellano,2011).

6.2 Estudios de Seguimiento a Egresados

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

Estos estudios permiten conocer información acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias acerca de la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral y del medio social.

6.2.1 Esquema de Trabajo con Egresados.

De la Cruz, Macedo y Torres (1996), manifiestan que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) propone el siguiente esquema de trabajo con egresados, que toda institución puede asumir, mediante la adaptación a sus necesidades e intereses:

- Conocer el impacto que la oferta educativa universitaria tiene en el mercado laboral.
- Establecer la calidad de la docencia en la universidad, tomando como base la opinión de los egresados respecto a su propia formación.
- Conocer la ubicación profesional de los egresados.
- Analizar el impacto social de las escuelas y facultades en el mercado laboral.
- Contar con información que apoye la toma de decisiones para adecuar la oferta educativa universitaria a la demanda existente.
- Sentar bases para determinar la relación formación – prácticas profesionales (Morales, 2008).

El seguimiento a egresados debe cumplir doble función, en primer lugar, autoconocimiento por parte de la institución para realizar los cambios necesarios y fortalecer acciones de mejoramiento y, en segundo lugar, debe brindar elementos para la asignación de recursos para los programas de seguimiento, sin olvidar que las

instituciones de mayor calidad son las que producen los más grandes efectos en sus estudiantes.

6.3 Educación Superior

La educación superior se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado. El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación:

- Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
- Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
- Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

- Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
- Maestrías.
- Doctorados.

Pueden acceder a los programas formales de pregrado, quienes acrediten el título de bachiller y el Examen de Estado, que es la prueba oficial obligatoria que presentan quienes egresan de la educación media y aspiran a continuar estudios de educación superior (Men, 2009).

6.3.1 Incidencia de la globalización en la educación superior.

La globalización es un fenómeno de trascendencia, de gran intensidad y aceleración que trasciende el campo económico cuya caracterización Tünnerman (1999) plantea al afirmar que: “globalización no se limita al aspecto puramente económico; en realidad, es un proceso multidimensional que comprende aspectos vinculados a la economía, las finanzas, la ciencia y la tecnología, las comunicaciones, la cultura, la política, etc.

A continuación analizaremos algunos aspectos en los cuales se nota la incidencia de la globalización en la Educación Superior y que, a lo mejor, no estamos tan conscientes de que tenemos que hacer una valoración seria y en profundidad de nuestro quehacer académico. La pregunta básica es ¿de qué manera responde la Universidad a las demandas de un mundo en el cual, los países en desarrollo son globalizados pero no tienen ni a largo, mediano o corto plazo capacidad para globalizar?

En concreto, los aspectos que inciden son los siguientes:

- Vivimos una nueva época en la cual, el proceso de transición entre lo que fue la revolución industrial y la revolución posindustrial nos lleva a adentrarnos en la tercera revolución de la humanidad en la cual el desarrollo científico y tecnológico demanda del trabajo universitario un “aggiornamento”, esto es, una puesta al día en todos los ámbitos de su quehacer académico. A este respecto, Tünnerman (1999) nos dice: “Internet ya es el siglo XXI, la protección del genoma humano, ya es el siglo XXI, la expansión creciente de las “culturas híbridas”, la irrupción de las “culturas virtuales” ya es el siglo XXI, la educación permanente, ya es el siglo XXI: y la revolución ecológica y energética, ya en el siglo XXI”. Surge lo que algunos llaman la ‘sociedad del conocimiento’, sociedad de la información o de la era de la informática.
- En los procesos educativos, algunas instituciones se han visto precisadas a “violentar” sus procesos pedagógicos y administrativos para responder a las demandas de las compañías trasnacionales. Se han dislocado las normativas de admisión de estudiantes en algunas instituciones, se han importado planes de estudio de países desarrollados para ponerlos en funcionamiento en otro

contexto, el nuestro, por ejemplo, sin ningún diagnóstico, pronóstico, programación y sin ninguna evaluación previa. Todo se deja al entusiasmo y sumisión de unos pocos que responden en nombre de toda una comunidad universitaria y del país.

- En lo económico también se nota la incidencia de la globalización puesto que la educación ha dejado de ser prioridad para algunos estados, como por ejemplo, el estado costarricense. El gasto educativo ha bajado, a partir de la década de los 80s y se ha tenido complacencia estatal en relación con la apertura de la educación superior privada que ya pasan, en Costa Rica, de 40 instituciones y algunas de ellas no reúnen los requisitos académicos para su funcionamiento.
- Los salarios que se ofrecen a los docentes de la Educación Superior no compiten con la empresa y eso hace que se dé “fuga de cerebros” y la Universidad no pueda beneficiarse del aporte de sus mismos graduados y becarios.

6.4 Sistema Educativo Colombiano

En Colombia la educación se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. En nuestra Constitución Política se dan las notas fundamentales de la naturaleza del servicio educativo. Allí se indica, por ejemplo, que se trata de un derecho de la persona, de un servicio público que tiene una función social y que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio educativo con el fin de velar por su calidad,

por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos (Men, 2009).

6.5 Desafíos de las universidades hacia la mejora educativa

- Es imperativo que la Universidad defina, de una vez por todas, su enfoque educativo de manera que se aparte del modelo mecánico, vertical, academicista que domina el quehacer académico universitario. La universidad está llamada a hacer ciencia, a apuntar todas sus “baterías” a plantear un paradigma pedagógico que le permita ser voz anunciadora de una sociedad con equidad, una sociedad que propicie la justicia, una sociedad que lucha por la paz. En este sentido, la Universidad tendría que asumir un enfoque dialéctico que propicie una orientación inclusiva en el cual el aporte cuantitativo tiene lugar pero, sobre todo, encamine su trabajo científico a una dimensión cualitativa de entrega y compromiso por los excluidos.
- Unir esfuerzos de integración. Hoy día se habla de procesos de acreditación, de autoevaluación, de calidad total. Cualquier persona podría pensar que esos procesos nos llevan a un compartir equitativo, a una integración. Si bien es cierto, la globalización ha permitido una mayor comunicación entre los seres humanos lo que predomina es la imposición de los globalizadores a los globalizados. (Sequeira, 2002).

6.6 Calidad y Acreditación Institucional

La acreditación es un camino que emprende voluntariamente una institución de educación superior para lograr el reconocimiento social y de la comunidad académica sobre su calidad y excelencia.

La acreditación se inicia con un proceso de autoevaluación que realiza la misma institución. Posteriormente se adelanta una evaluación externa por parte de los pares académicos, designados por el Consejo Nacional de Acreditación, CNA. Finalmente, el CNA evalúa los resultados de la autoevaluación y la evaluación externa. Si se cumplen las condiciones de calidad, el Ministerio de Educación Nacional, con base en el informe técnico del CNA, hace un reconocimiento público, a través de un acto de acreditación, que es temporal y que puede ser por cuatro, siete o diez años (Uniminuto, 2012).

6.7 Acreditación de Alta Calidad

La acreditación es la certificación de alta calidad de un programa académico o de una institución de educación superior, que otorga el Ministerio de Educación Nacional con base en las recomendaciones del Consejo Nacional de Acreditación – CNA. Esta acreditación tiene un carácter temporal (Upb, 2003).

6.7.1 Proceso de Acreditación de Alta Calidad.

El proceso de acreditación se desarrolla en cinco fases:

- a) Cumplimiento de condiciones iniciales, de acuerdo con los lineamientos específicos para tal fin, definidos por el Consejo Nacional de Acreditación.
- b) La autoevaluación consiste en el ejercicio permanente de revisión, reconocimiento, reflexión e intervención que lleva a cabo un programa académico con el objetivo de valorar el desarrollo de sus funciones sustantivas en aras de lograr la alta calidad en todos sus procesos, tomando como referentes los lineamientos propuestos por el Consejo Nacional de Acreditación.
- c) La evaluación externa o evaluación por pares académicos que, con base en el proceso de autoevaluación y la visita, conduce a la elaboración de un juicio sobre

la calidad del programa en atención a su organización, su funcionamiento y el cumplimiento de su función social. Dicho juicio es acompañado de recomendaciones para su mejoramiento, cuando sea necesario.

- d) La evaluación final que realiza el Consejo Nacional de Acreditación a partir de los resultados de la autoevaluación y de la evaluación externa.
- e) El reconocimiento público de la calidad que se hace a través del acto de acreditación que el Ministerio de Educación emite con base en el concepto del Consejo Nacional de Acreditación.

Una institución solamente podrá utilizar el calificativo de «acreditada» cuando haya culminado satisfactoriamente el proceso de acreditación institucional. La acreditación de programas académicos no conduce automáticamente a la acreditación institucional; está se concibe como un acto separado; no obstante, supone la acreditación de programas y se apoya en ella (Cna, 2013).

6.7.2 Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

Organismo de naturaleza académica que depende del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), integrado por personas de las más altas calidades científicas y profesionales, cuya función esencial es la de promover y ejecutar la política de acreditación adoptada por el CESU y coordinar los respectivos procesos; por consiguiente, orienta a las instituciones de educación superior para que adelanten su autoevaluación; adopta los criterios de calidad, instrumentos e indicadores técnicos que se aplican en la evaluación externa, designa los pares externos que la practican y hace la evaluación final.

El Consejo Nacional de Acreditación, creado como organismo académico por la **Ley 30 de 1992**, está compuesto por 7 académicos. El consejo nacional de acreditación revisa el proceso de acreditación, lo organiza, lo fiscaliza, da fe de su calidad y finalmente recomienda al Ministro de Educación Nacional acreditar los programas e instituciones que lo merezcan (Cna, 1998).

6.7.3 Sistema Nacional de Acreditación (SNA).

El Sistema Nacional de Acreditación, SNA es el conjunto de políticas, estrategias, procesos y organismos, cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior que hacen parte del sistema cumplan con los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos. (**Artículo 53 de la Ley 30 de 1992**).

Se puede decir que en Colombia la acreditación es de naturaleza mixta, en tanto está constituida por componentes estatales y de las propias universidades; lo primero, dado que se rige por la ley y las políticas del CESU, es financiada por el estado y los actos de acreditación son promulgados por el Ministro de Educación, y lo segundo, ya que el proceso es conducido por las mismas instituciones, por los pares académicos y por el CNA, conformado por académicos en ejercicio, pertenecientes a las distintas IES.

Los lineamientos para la acreditación publicados por el CNA, y que sintetizan la estructura del modelo, incluyen un marco conceptual, unos criterios de calidad que dirigen las distintas etapas de la evaluación, unos factores o áreas de desarrollo institucional, unas características u óptimos de calidad. El modelo propone además variables e indicadores, establece la metodología y define los instrumentos requeridos, tanto para la autoevaluación, como para la evaluación externa de programas e

instituciones (CNA, 1998). Atendiendo a la dinámica que genera el proceso, se tomó la decisión de iniciar la acreditación por programas de pregrado antes que por instituciones.

6.8 Proceso de Autoevaluación

La Autoevaluación es el proceso mediante el cual el programa hace un estudio de su calidad, a través de una introspección en relación con su naturaleza, objetivos, procesos, planes y logros, determinando así sus fortalezas y debilidades (Upb, 2003).

La autoevaluación es siempre una forma interna de evaluación, orientada esencialmente al mejoramiento de la calidad.

Existen cuatro condiciones fundamentales para que todo proceso de autoevaluación se desarrolle de manera adecuada. Dichas condiciones, que se dan a lo largo del proceso y deben mantenerse durante su desarrollo, son:

- La existencia de un equipo de conducción del proceso (comité de Autoevaluación) que facilite y promueva en todo momento la participación activa de los integrantes de la unidad.
- El interés y participación permanente.
- La disponibilidad de información sustantiva y válida y la capacidad de análisis de la misma.
- El compromiso de los participantes con la búsqueda de resultados concretos de mejoramiento (Upb, 2003).

6.8.1 Etapas del Proceso Auto evaluativo.

Existe ninguna fórmula definida para organizar el proceso, este debe organizarse de acuerdo a las características propias de la unidad en evaluación. Existen, en consecuencia, diversos modelos de organización de este.

A continuación se presenta un modelo de evaluación que, sintetiza las distintas etapas y componentes del proceso:

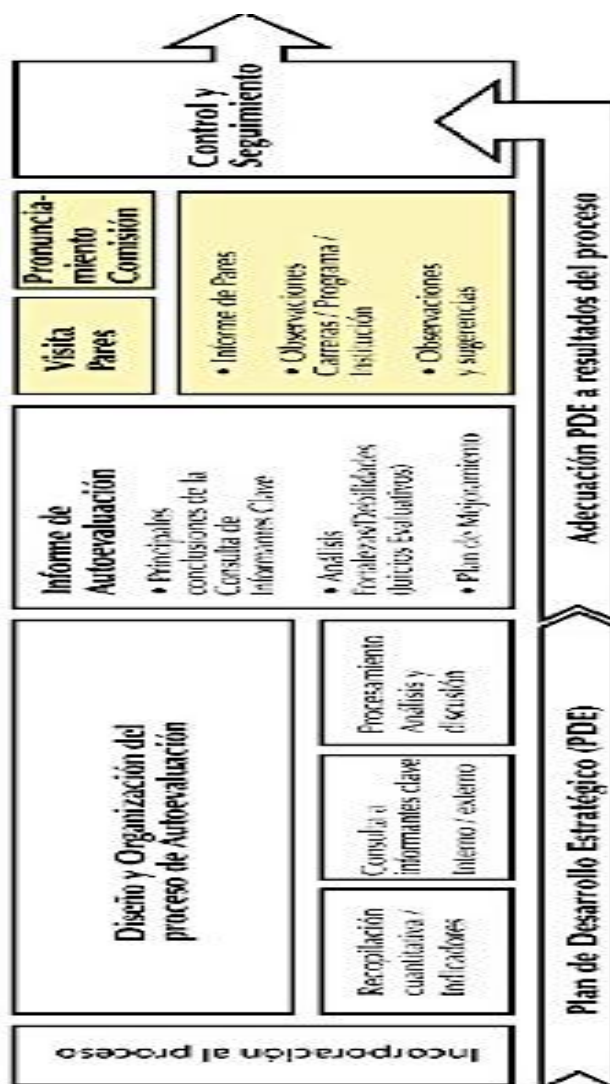


Figura 1. Etapas del proceso Auto evaluativo

Fuente: Vega, R., & Gatica, C. (2001). Manual para el Desarrollo de Procesos de Autoevaluación. (p. 33). Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

6.9 Mejoramiento de la educación superior en Latinoamérica

Actualmente en Latinoamérica se está implementando el proyecto Alfa cuyo objetivo global es fortalecer el Área de Educación Superior Latinoamericana, así como el Área de Educación Superior y Conocimiento UE-LA, creando mecanismos reforzados para la

modernización, reforma y armonización de los sistemas educativos a nivel regional (Puentes, 2013).

6.9.1 Fortalecimiento de la capacidad de los entes territoriales para evaluar la educación en sus territorios.

En el marco del convenio para construir una estrategia de acuerdos básicos en torno a la educación superior y los factores que determinan la calidad, el área de ciencia y tecnología de la Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello (SECAB) acompañó al Ministerio Nacional de Educación (MEN) en la realización de diez encuentros entre los Secretarios de Educación territoriales, y el personal directivo y académico.

El resultado de este proceso de revisión de la política pública y la normatividad relacionada con las condiciones de calidad de la formación complementaria de las Escuelas Normales Superiores, es un documento titulado *Fortalecimiento de la capacidad de los entes territoriales para evaluar la educación en sus territorios*, que recoge los resultados de los procesos de consulta a los Secretarios de Educación territoriales y al personal directivo y académico, así como una serie de recomendaciones y estrategias para fortalecer la capacidad institucional de los entes territoriales en la formación de las Escuelas Normales Superiores y los programas que ofrecen (Secab, 2013).

6.9.2 Reformas a la Educación Superior en América Latina: Colombia.

La Viceministra de Educación Superior de Colombia la señora Patricia Martínez señala los siguientes logros que se tienen para 2013. El primero es frente a la calidad y el cierre de brechas, pues el 10% de las instituciones de educación superior (IES) y de programas académicos cuentan con acreditaciones de alta calidad, garantizando así una educación pertinente y buena para los estudiantes en gran parte del país. Además, ya el

69% de los municipios del país tiene alguna oferta de educación superior. Igualmente, se cuenta con un aumento de 5 puntos de la tasa de cobertura (42,4%) en los últimos tres años.

Existe una apuesta para mejorar la calidad de la formación para el trabajo. Esto se puede ver con el acercamiento que ha hecho el MEN con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), adscrito al Ministerio de Trabajo, para mejorar la formación en competencias de vida (Rocha, 2013).

6.10 Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

La política diseñada para mejorar la calidad de la educación pretende que todos los estudiantes, independientemente de su procedencia, situación social, económica y cultural, cuenten con oportunidades para adquirir conocimientos, desarrollar las competencias y valores necesarios para vivir, convivir, ser productivos y seguir aprendiendo a lo largo de la vida. El desarrollo de esta política se basa en la articulación de todos los niveles educativos (inicial, preescolar, básica, media y superior) alrededor de un enfoque común de competencias básicas, ciudadanas y laborales, reto planteado en el Plan Sectorial - Revolución Educativa 2006-2010.

La política de calidad gira en torno a cuatro estrategias fundamentales: consolidación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad en todos sus niveles, implementación de programas para el fomento de competencias, desarrollo profesional de los docentes y directivos, y fomento de la investigación. Estas estrategias buscan el fortalecimiento de las instituciones educativas, para que sean espacios donde todos puedan aprender, desarrollar competencias y convivir pacíficamente.

En cuanto a la consolidación del Sistema de Aseguramiento de Calidad de la educación superior, podemos decir que sus principales objetivos van orientados a que las instituciones de educación superior rindan cuentas ante la sociedad y el Estado sobre el servicio educativo que prestan, provean información confiable a los usuarios del servicio educativo y se propicie el auto examen permanente de instituciones y programas académicos en el contexto de una cultura de la evaluación.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior está conformado por tres componentes relacionados entre sí: información, evaluación y fomento (Men, 2010).



Figura 2. Componentes del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior

Fuente: Ministerio de Educación Nacional. (2010). Componentes del sistema de aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Gobierno de Colombia

6.11 Estudios a Empleadores

Los estudios de empleadores constituyen una herramienta básica para valorar el desempeño de los egresados universitarios desde el punto de vista del empleador. En este sentido, proporcionan información para la mejora y actualización permanente de los

planes y programas de estudio, y para la definición de políticas institucionales (Sánchez, 2013).

Desde la perspectiva educativa, los estudios de opinión de empleadores son una técnica metodológica que permite recabar información del sector productivo, particularmente de los empleadores, acerca de las necesidades y preferencias socio-profesionales respecto a las competencias que requieren los egresados universitarios, para incorporarse al ámbito laboral; Con base en ello se pueden tomar decisiones en el diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje, nuevos planes de estudio o reestructuración de los currículos existentes, atendiendo las demandas sociales existentes (Arrellano,2011).

6.11.1 Diagnóstico de los Estudios de Empleadores.

A nivel Internacional (Alemania, Australia, España, Francia, Nueva Zelanda, Estados Unidos, Canadá, entre otros), los estudios de empleadores tienen sus antecedentes inmediatos en la década de los setenta, sin embargo, los estudios con una metodología más definida, con una orientación hacia el mejoramiento de la calidad educativa y la empleabilidad de los egresados se ubican en la década de los noventa.

Se han presentado en los últimos años los estudios de empleadores con una metodología más definida, como parte de una estrategia gubernamental por impulsar la vinculación entre las universidades y el mercado (Sánchez, 2013).

6.12 Competitividad Laboral

Las competencia laboral mueve a la organización a desempeñarse de forma efectiva y a mejorar de forma sostenida sus capacidades para satisfacer las necesidades de sus clientes interno y externos con la calidad requerida.

Desde esta perspectiva el desarrollo e implementación de la competencia laboral se han convertido en una de las estrategias para hacer sostenible la competitividad de las organizaciones.

Si bien es cierto que la competitividad de las empresas o instituciones tienen una relación estrecha con las mejoras de sus sistemas y métodos de producción y organización del trabajo de cara a lograr la producción de bienes y servicios con mayor nivel de calidad y bajo costo, no menos cierto es que dicha competitividad también está relacionada con la manera como las personas en dichas organizaciones realizan o desempeñan sus funciones. (Guerrero, 2011).

6.13 Competencias Personales

A la hora de evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución al éxito de una persona en un puesto de trabajo, se tienen en cuenta los llamados “factores diferenciadores de éxito”, eso que hace que unas personas sean mejores en un puesto y que va a determinar quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para desarrollar ese puesto con éxito.

Las Competencia son aquellos factores que distinguen a la persona con un *desempeño superior* de los que tienen un desempeño "*adecuado*". Por tanto, las competencias son aquellas características personales del individuo (motivación, valores, rasgos, etc.) que le permite hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo (MD, 2012).

Tabla 1
Competencias personales

LISTADO DE COMPETENCIAS

ADAPTABILIDAD	Capacidad para permanecer eficaz dentro de un medio cambiante, así como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, retos y personas.
ANÁLISIS DE PROBLEMAS	Eficacia para identificar un problema y los datos pertinentes al respecto, reconocer la información relevante y las posibles causas del mismo.
ANÁLISIS NUMÉRICO	Capacidad para analizar, organizar y resolver cuestiones numéricas, datos financieros, estadísticas y similares.
ASUNCIÓN DE RIESGOS	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importantes.
AUTOMOTIVACIÓN	Se traduce en la importancia de trabajar por satisfacción personal. Necesidad alta de alcanzar un objetivo con éxito.
ATENCIÓN AL CLIENTE	Detectar las expectativas del cliente, asumiendo compromiso en la identificación de cualquier problema y proporcionar las soluciones más idóneas para satisfacer sus necesidades.
CONTROL	Capacidad para tomar decisiones que aseguren el control sobre métodos, personas y situaciones.
CAPACIDAD CRÍTICA	Habilidad para la evaluación de datos y líneas de acción para conseguir tomar decisiones lógicas de forma imparcial y razonada.
CREATIVIDAD	Capacidad para proponer soluciones imaginativas y originales. Innovación e identificación de alternativas contrapuestas a los métodos y enfoques tradicionales.
COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL PERSUASIVA	Capacidad para expresarse claramente y de forma convincente con el fin de que la otra persona asuma nuestros argumentos como propios.
COMUNICACIÓN ESCRITA	Capacidad para redactar las ideas de forma gramaticalmente correcta, de manera que sean entendidas si que exista un conocimiento previo de lo que se está leyendo.
COMPROMISO	Crear en el propio trabajo o rol y su valor dentro de la empresa, lo cual se traduce en un refuerzo extra para la compañía aunque no siempre en beneficio propio.
DELEGACIÓN	Distribución eficaz de la toma de decisiones y responsabilidades hacia el subordinado más adecuado.
DESARROLLO DE SUBORDINADOS	Potenciar las habilidades de las personas a nuestro cargo mediante la realización de actividades (actuales y futuras).
DECISIÓN	Agudeza para establecer una línea de acción adecuada en la resolución de problemas, implicarse o tomar parte en un asunto concreto o tarea personal.

TOLERANCIA AL ESTRÉS	Mantenimiento firme del carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades, lo cual se traduce en respuestas controladas frente a un exceso de cargas.
ESPÍRITU COMERCIAL	Capacidad para entender aquellos asuntos del negocio que afectan a la rentabilidad y crecimiento de una empresa con el fin de maximizar el éxito.
ESCUCHA	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral. Recurriendo, si fuese necesario, a las preguntas y a los diferentes tipos de comunicación.
ENERGÍA	Capacidad para crear y mantener un nivel de actividad adecuado. Muestra el control, la resistencia y la capacidad de trabajo.
FLEXIBILIDAD	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
INDEPENDENCIA	Actuación basada en las propias convicciones sin deseo de agradar a terceros en cualquier caso. Disposición para poner en duda un criterio o línea de acción.
INTEGRIDAD	Capacidad para mantenerse dentro de una organización o grupo para realizar actividades o participar en ellos.
IMPACTO	Causar buena impresión a otros que perdure en el tiempo.
INICIATIVA	Influencia activa en los acontecimientos, visión de oportunidades y actuación por decisión propia.
LIDERAZGO	Utilización de los rasgos y métodos interpersonales para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.
METICULOSIDAD	Resolución total de una tarea o asunto, de todas sus áreas y elementos, independientemente de su insignificancia.
NIVELES DE TRABAJO	Establecimiento de grandes metas u objetivos para uno mismo, para otros o para la empresa. Insatisfacción como consecuencia de bajo rendimiento.
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	Capacidad para realizar de forma eficaz un plan apropiado de actuación personal o para terceros con el fin de alcanzar un objetivo.
RESISTENCIA	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de rechazo.
SENSIBILIDAD ORGANIZACIONAL	Capacidad para percibir e implicarse en decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
SENSIBILIDAD INTERPERSONAL	Conocimiento de los otros, del grado de influencia personal que se ejerce sobre ellos. Las actuaciones indican el conocimiento de los sentimientos y necesidades de los demás.
SOCIABILIDAD	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Abierto y participativo.
TENACIDAD	Capacidad para perseverar en un asunto o problema hasta que quede resuelto o hasta comprobar que el objetivo no es alcanzable de forma razonable.
TRABAJO EN EQUIPO	Disposición para participar como miembro integrado en un grupo (dos o más personas) para obtener un beneficio como resultado de la tarea a realizar, independientemente de los intereses personales.

Nota. Fuente: Universidad de Alicante. (2008). Competencias Personales. España (Ua, 2012).

6.14 Competencia Laboral

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber),

actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Una persona es competente cuando Sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas, y realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

6.14.1 Estándares de Competencias.

Un Estándar de Competencia Laboral explicita, describe y ejemplifica el nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral, recogiendo las mejores prácticas establecidas en empresas líderes en cada sector productivo. Un estándar contiene los siguientes elementos:

- Actividades clave, que son el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.
- Criterios de desempeño, indicadores que permiten reconocer el desempeño competente.
- Conductas asociadas, que ejemplifican a través de indicadores conductuales la forma de realizar adecuadamente las actividades clave.
- Conocimientos mínimos que el candidato debe poseer sobre determinadas materias, para ejecutar de manera competente las actividades clave.
- Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave (Usm, 2010).

6.14.2 Para qué sirven las competencias.

La Evaluación de Competencias Laborales es un proceso que tiene como fin determinar si una persona es “Competente” o “Aún No Competente” para realizar una

función productiva determinada, de acuerdo a una metodología predefinida que incluye distintas etapas de recopilación de información sobre el desempeño real del evaluado en su contexto laboral. La evaluación se basa en criterios específicos que están definidos en un conjunto de Estándares de Competencia Laboral validados por el mundo productivo. Recopilación de Evidencias.

En un tiempo promedio de 3 meses, una persona calificada para realizar la evaluación se dedica, en conjunto con el trabajador evaluado, a recoger Evidencias concretas sobre su desempeño laboral. Estas evidencias pueden ser:

Directas aquellas que se generan en forma presencial entre el evaluador y la persona, como observaciones en terreno, entrevistas, pruebas orales o escritas, etc.

Indirectas aquellas que se generan a través de un tercero o por productos del trabajo de la persona, tales como informes de desempeño, testimonios de pares, clientes y superiores, cartas de recomendación, cursos acreditados, diplomas, certificaciones y licencias, fotografías o videos, órdenes y solicitudes de trabajo, facturas y boletas pagadas, contratos y finiquitos, premios, publicaciones, proyectos entregados, resultados de pruebas y simulaciones, entre otros (Usm, 2010).

6.14.3 Tipos de competencias laborales.

6.14.3.1 Competencias Laborales Generales.

Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un profesional debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.

Las Competencias Laborales Generales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo (Men, 2007).

Son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas. Además, pueden ser desarrolladas desde la educación básica primaria y secundaria, y por su carácter, pueden coadyuvar en el proceso de formación de la educación superior y, una vez terminado este ciclo, a una vida profesional exitosa (Men, 2007).

6.14.3.2 Clases de competencias laborales generales.

Las Competencias Laborales Generales que en adelante promoverán las instituciones de todo el país, urbanas y rurales, académicas y técnicas, públicas y privadas, se dividen en seis clases, según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico o si se refieren a las competencias requeridas para la creación de empresas o unidades de negocio.

Personales Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.

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

Empresariales y para el emprendimiento Son las habilidades necesarias para que los jóvenes puedan crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia. Por ejemplo, la identificación de oportunidades para crear empresas o unidades de negocio, elaboración de planes para crear empresas o unidades de negocio, consecución de recursos, capacidad para asumir el riesgo y mercadeo y ventas.

Interpersonales Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y proactividad.

Organizacionales Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.

Tecnológicas Permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.

6.14.3.3 Competencias laborales específicas.

Son las que están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. En el sector educativo, estas competencias han sido ofrecidas tradicionalmente por las instituciones de educación media técnica (Men, 2009).

Las Competencias Laborales Específicas están dirigidas a la formación en áreas de ocupación determinadas; pueden ser desarrolladas por las instituciones de educación media que además de ofrecer las Competencias Laborales Generales hayan ampliado su

oferta en la formación específica, como es el caso de las instituciones de media técnica o instituciones de media académica que excepcionalmente ofrecen esta opción a los estudiantes en jornadas extraescolares, por iniciativa de las Secretarías de Educación.

Para asegurar la pertinencia de la formación del estudiante en Competencias Laborales Específicas frente a las necesidades del entorno y la continuidad del proceso educativo, es necesario que las instituciones de educación media se articulen de manera efectiva con diferentes entidades del sector productivo, el SENA, instituciones de educación superior y de educación no formal (Men, 2007).

7. Diseño Metodológico

El diseño metodológico permite llevar de manera correcta una investigación que sea desde el principio coherente con lo que se desea ejecutar en el proyecto, buscando generar un enfoque de acuerdo a los fines y objetivos de la investigación. Para el proyecto se determinarán aspectos para su desarrollo, como son: la población, el tipo de estudio, el método de investigación, entre otros, y así poder definir la forma de trabajo y el camino a tomar en el estudio, que permita obtener resultados confiables.

7.1 Tipo de investigación

Este proyecto de grado consiste en un trabajo aplicado para la Universidad Pontificia Bolivariana, realizando seguimiento de los egresados enfocado en la evaluación de empleadores, con la finalidad de saber el nivel competitivo en cuanto al desempeño de los egresados en el campo laboral.

Tabla 2
Ficha técnica de la investigación

Ficha técnica de la investigación	
Evaluación de la calidad de formación de los graduados de los programas académicos de la universidad pontificia bolivariana de bucaramanga desde la perspectiva de los empleadores. Cohortes 2013-2014	
Tipo de estudio	Descriptivo con enfoque cualitativo
Diseño	No experimental transversal
Método de Investigación	Inductivo y de análisis

Población	Empleadores de los egresados de pregrado y postgrado de los años 2013 – 2014 (primer semestre) de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.
Extensión	Programas de pregrado y posgrado de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga
Fuente de Información	Oficina de atención al egresado de la UPB
Técnica de recolección de la información	Instrumento: Encuesta diseñada por el equipo de trabajo basado en el cuestionario realizado por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y otros instrumentos elaborados por Universidades a Nivel Internacional, aplicada mediante correo electrónico.
Tiempo de aplicación	Agosto, Septiembre, octubre del 2014
Población a la cual se le envió encuesta	324 empleadores
Total egresados de base de datos (2013 – 2014 primer semestre)	1470 egresados
Población de la base de datos con la que se obtuvo comunicación	746 egresados lo cuales representan un 51% del total de egresados de la base de datos.

Población total con la cual se llevo a cabo el estudio 110 empleadores

Nota. Fuente: Autores del proyecto.

Se seleccionó la población a evaluar, la cual está conformada por los estudiantes de pregrado y postgrado del 2013 y 2014 (primer semestre), pues esta es la información necesaria para dar inicio a la realización del estudio.

El diseño metodológico utilizado en el estudio fue no experimental transversal, a través de un muestreo probabilístico de una población finita estratificada. Los métodos de investigación utilizados son inductivos y de análisis, ya que luego de la recolección de la información se logrará determinar el requerimiento de las competencias de los graduados, tomando como referencia la opinión de los empleadores, por otro lado se podrá determinar los perfiles profesionales que los empleadores requieren al momento de contratar a los graduados.

La información recolectada se obtuvo de fuentes primarias, principalmente la base de datos de egresados de los años 2013 – 2014 (primer semestre), y la opinión de los diferentes empleadores de los egresados de pregrado y postgrado de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

7.1.1 Población de estudio.

La población objetivo de este estudio fueron los empleadores de los graduados de pregrado y postgrado de los años 2013 – 2014 (primer semestre) de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

La base de datos entregada por la oficina del programa de egresado cuenta con un total de 1.470 registros de graduados de pregrado y postgrado, no obstante se tiene presente que un porcentaje tenía datos telefónicos correctos y actualizados para poder hacer contacto para realizar la actualización de datos: Empresa, Jefe inmediato, Número de teléfono o Correo electrónico.

Tabla 3
Población total de egresados de pregrado y postgrado 2013 – 2014 (primer semestre)

POBLACIÓN TOTAL		
PROGRAMAS PREGRADO	AÑO	
	2013	2014
Ingeniería Electrónica	64	20
psicología	68	31
Ingeniería Industrial	128	74
Ingeniería Civil	73	51
Ingeniería Ambiental	51	26
Administración de Empresas	43	14
Comunicación Social	67	25
Ingeniería Mecánica	37	23
Ingeniería de Sistema e Informática	12	5
Derecho	48	22
admón. de Negocios Internacionales	21	26
TOTAL POR AÑO	612	317
ESPECIALIZACIÓN	2013	2014
Ingeniería Ambiental	0	0
Gerencia del Ambiente	24	5
Gerencia de la com. Org.	22	17
Familia	26	10
Vías Terrestres	41	24
Telecomunicaciones	2	1
Gerencia	42	14
Negocios Internacionales	1	1
Psicología Clínica	24	6
Seguridad Informática	8	10
Sistemas Integrados de Gestión	41	23
Interventoría de Obras Civiles	57	31
Control e Instrumentación Industrial	44	25

Mercadeo Internacional	12	11
Enseñanza del Ingles	1	9
Esp. en Preservación y Conservación de los Recursos Naturales	5	4
TOTAL POR AÑO	350	191
TOTAL GRADUADOS	962	508
TOTAL	1470	

Nota. Fuente: Oficina del programa de egresados.

Con la ayuda de la base de datos e información brindada por la oficina de egresados, en primera instancia se actualizó la base de datos, para esta actividad la oficina del programa de egresado puso a disposición línea telefónica para llamar a los graduados y así poder obtener la información necesaria para la realización del estudio. Al finalizar se logró actualizar el 51% de la población del 2013 – 2014 (primer semestre).

Tabla 4
Población actualizada de la base de datos

POBLACIÓN ESTUDIO		
PROGRAMAS PREGRADO	AÑO	
	2013	2014
Ingeniería Electrónica	32	8
Psicología	38	18
Ingeniería Industrial	68	40
Ingeniería Civil	29	37
Ingeniería Ambiental	21	14
Administración de Empresas	17	13
Comunicación Social	28	12
Ingeniería Mecánica	16	12
Ingeniería de Sistema e Informática	4	3
Derecho	13	12
admón. de Negocios Internacionales	16	16
TOTAL POR AÑO	282	185
ESPECIALIZACIÓN	2013	2014
Ingeniería Ambiental	0	0
Gerencia del Ambiente	10	2
Gerencia de la Comunicación Organizacional	11	9
Familia	15	5

Vías Terrestres	23	12
Telecomunicaciones	2	0
Gerencia	20	7
Negocios Internacionales	1	1
Psicología Clínica	13	3
Seguridad Informática	5	5
Sistemas Integrados de Gestión	20	16
Interventoría de Obras Civiles	27	13
Control e Instrumentación Industrial	23	12
Mercadeo Internacional	8	4
Enseñanza del Ingles	0	6
Esp. en Preservación y Conservación de los Recursos Naturales	3	3
TOTAL POR AÑO	181	98
TOTAL GRADUADOS ACTUALIZADOS	463	283
TOTAL	746	

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Oficina del Programa de Egresado

Por medio del proceso de actualización se muestra la ubicación, estudios realizados, actividad laboral, empresa donde laboran, nombre del jefe inmediato y su cargo, lo cual es información de mucha importancia para el estudio.

De una población de 1.470 graduados de 11 programas de pregrado y 16 programas de especialización, solo 746 egresados tenían suficiente y correctos datos para actualizar y recolectar información para el estudio. Al llevarse a cabo el contacto con dichos egresados muchos no se encontraban laborando y otra cantidad de los que se encontraban trabajando no se les permitía dar a conocer los correos y datos de los empleadores debido a políticas de la empresa y confidencialidad, la encuesta fue enviada finalmente a 324 empleadores, de los cuales se adquiere 110 encuestas completas y correctas, las cuales constituyeron la población de estudio de la encuesta a empleadores. Las 19 encuestas incompletas fueron revisadas con el objetivo de analizar si se podrían tener en cuenta para

el estudio, pero estas no brindaban ninguna información relevante debido a que no contenían respuesta a ninguna pregunta.



Figura 3. Respuestas de la encuesta aplicada

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Tabla 5

Egresados que no se encuentran laborando

PROGRAMAS PREGRADO	AÑO	
	2013	2013
Ingeniería Electrónica	14	6
Psicología	16	11
Ingeniería Industrial	13	26
Ingeniería Civil	9	23
Ingeniería Ambiental	7	8
Administración de Empresas	5	6
Comunicación Social	10	4
Ingeniería Mecánica	4	9
Ingeniería de Sistema e Informática	3	1
Derecho	6	7
Administración de Negocios Internacionales	8	10
TOTAL POR AÑO	95	111
ESPECIALIZACIÓN	2013	2014
Ingeniería Ambiental	0	0
Gerencia del Ambiente	3	1
Gerencia de la Comunicación Organizacional	5	4
Familia	7	2

Vías Terrestres	11	7
Telecomunicaciones	0	0
Gerencia	8	3
Negocios Internacionales	0	0
Psicología Clínica	6	1
Seguridad Informática	2	3
Sistemas Integrados de Gestión	11	6
Interventoría de Obras Civiles	4	8
Control e Instrumentación Industrial	7	4
Mercadeo Internacional	3	1
Enseñanza del Inglés	0	3
Esp. en Preservación y Conservación de los Recursos Naturales	1	1
TOTAL POR AÑO	68	44
TOTAL GRADUADOS QUE NO LABORAN	163	155
TOTAL	318	

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Oficina del Programa de Egresado

Tabla 6

Egresados que laboran pero no proporcionaron datos y correos de empleadores

PROGRAMAS PREGRADO	AÑO	
	2013	2013
Ingeniería Electrónica	1	0
Psicología	2	3
Ingeniería Industrial	5	6
Ingeniería Civil	6	2
Ingeniería Ambiental	2	2
Administración de Empresas	4	3
Comunicación Social	6	2
Ingeniería Mecánica	3	1
Ingeniería de Sistema e Informática	0	0
Derecho	2	2
Admón. de Negocios Internacionales	3	1
TOTAL POR AÑO	34	22
ESPECIALIZACIÓN	2013	2014
Ingeniería Ambiental	0	0
Gerencia del Ambiente	2	0
Gerencia de la Comunicación Org.	1	1
Familia	2	1

Vías Terrestres	5	2
Telecomunicaciones	0	0
Gerencia	3	1
Negocios Internacionales	0	1
Psicología Clínica	2	0
Seguridad Informática	1	1
Sistemas Integrados de Gestión	4	2
Interventoría de Obras Civiles	6	3
Control e Instrumentación Industrial	3 0	2 0
Mercadeo Internacional	1	2
Enseñanza del Ingles	0	1
Esp. en Preservación y Conservación	1	0
Total por año	31	17
Total graduados que laboran pero no dieron información de empleadores	65	39
TOTAL	104	

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Oficina del Programa de Egresado

Tabla 7

Población encuestada (pregrado y posgrado)

PROGRAMAS PREGRADO	AÑO	
	2013	2013
Ingeniería Electrónica	17	2
Psicología	20	4
Ingeniería Industrial	50	8
Ingeniería Civil	14	12
Ingeniería Ambiental	12	4
Administración de Empresas	8	4
Comunicación Social	12	6
Ingeniería Mecánica	9	2
Ingeniería de Sistema e Informática	1	2
Derecho	5	3
admón. de Negocios Internacionales	5	5
TOTAL POR AÑO	153	52
ESPECIALIZACIÓN	2013	2014
Ingeniería Ambiental	0	0
Gerencia del Ambiente	5	1
Gerencia de la com. Org.	5	4
Familia	6	2

Vías Terrestres	7	3
Telecomunicaciones	2	0
Gerencia	9	3
Negocios Internacionales	1	0
Psicología Clínica	5	2
Seguridad Informática	2	1
Sistemas Integrados de Gestión	5	8
Interventoría de Obras Civiles	17	2
Control e Instrumentación Industrial	13	6
Mercadeo Internacional	4	1
Enseñanza del Ingles	0	2
Esp. en Preservación y Conservaci	1	2
TOTAL POR AÑO	82	37
Total población encuestada	235	89
TOTAL	324	

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Oficina del Programa de Egresado

7.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento que fue utilizado para la recolección de información para el estudio, es un cuestionario con 26 preguntas creadas y diseñadas por el grupo encargado en la realización del proyecto. (Anexo 1).

La aplicación de la encuesta tiene como finalidad estudiar y evaluar el desempeño de los egresados de la UPB seccional Bucaramanga en el área laboral, conocer los aspectos considerados de valor al momento de evaluar a un profesional, obtener información sobre las competencias tanto laborales como personales que debe tener un profesional de acuerdo a la opinión de los empleadores.

El diseño del cuestionario se encuentra dividido en varios segmentos del A al G, cada sesión o segmento tiene determinadas preguntas las cuales la gran mayoría son de selección múltiple y de escala.

Los segmentos que conforman la encuesta, son las diferentes variables de estudio del proyecto:

- A. Generalidades (datos de la empresa y del empleador)
- B. Caracterización de la empresa
- C. Selección del personal
- D. Evaluación de competencias laborales de los graduados
- E. Aspectos relevantes de la formación personal
- F. Evaluación de la formación académica y personal – formación integral
- G. Vinculación de la UPB

7.2.1 Obstáculos o limitación al recolectar información.

Para la recolección de la información necesaria para la realización del estudio se presentaron diferentes limitaciones:

- El 29% de los egresados del 2013 – 2014 primer semestre no tenían en la base de datos información suficiente y correcta para contactarlos.
- El 20% de los egresados del 2013 – 2014 primer semestre tenían números telefónicos errados, en buzón de mensaje, fuera de servicio o equivocados (cambio en el número de celular), por lo cual fue imposible establecer contacto.
- El 43% de los 746 egresados con los que se pudo lograr comunucación, no se encontraban laborando en el momento de actualizar la base de datos..
- El 14% de los 746 egresados a los que se pudo contactar y se encontraban laborando, no se les permitía dar a conocer los correos y datos de los empleadores debido a políticas y confidencialidad de la empresa.

8. Análisis y Resultados

Una vez concluida la etapa de recolección de datos e información, se realiza un análisis de los resultados obtenidos, por medio de gráficas se muestra el comportamiento de los diferentes aspectos y variables del estudio, logrando así determinar las fortalezas y debilidades de los egresados de la UPB y concluir finalmente las posibles soluciones para mejorar la calidad educativa de la Universidad Pontificia Bolivariana.

8.1 Población Encuestada

Por medio del estudio de la evaluación de la calidad de formación de los egresados UPB seccional Bucaramanga 2013 – 2014 (primer semestre) desde la perspectiva de los empleadores, se recolectaron 129 encuestas de las cuales se obtuvieron un total de 110 encuestas con respuestas completas lo cual equivale a un 85% del total de las encuestas y 19 encuestas incompletas las cuales equivalen a un 15% del total de las encuestas registradas por el sistema (Ver figura 4).

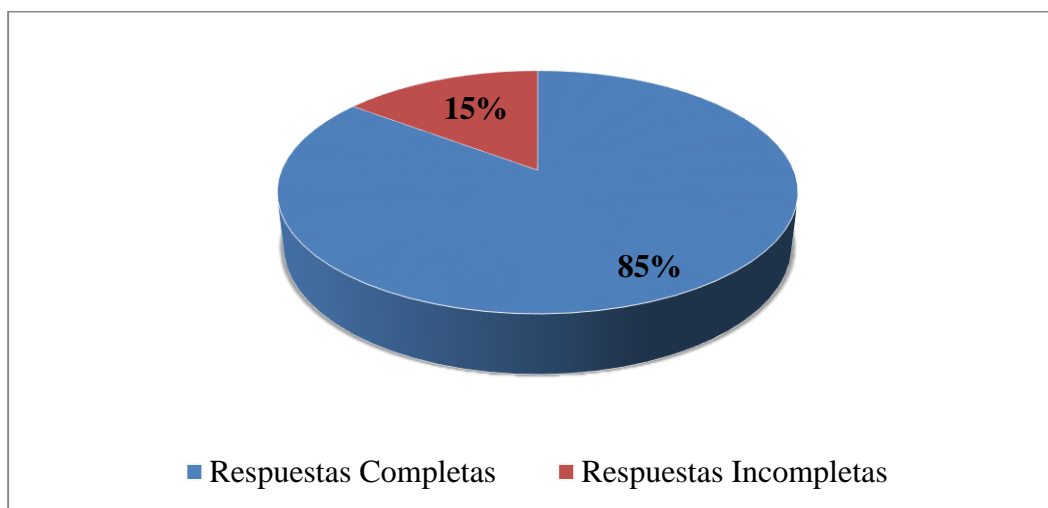


Figura 4. Porcentaje de la población encuestada

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Para el Estudio realizado no se utilizaron las 19 encuestas incompletas puesto que al ejecutar una verificación y observación de estas, no contenían y no brindaban datos e información relevante para el estudio, por tal motivo se lleva a cabo un análisis de las 110 encuestas contestadas correctamente es decir las diligenciadas en su totalidad por los empleadores de los egresados de la UPB seccional Bucaramanga.

8.2 Perfil de las Empresas Encuestadas

El 78% de los empleadores corresponden a empresas santandereanas y el 22% a otras regiones de Colombia. La mayoría de empresas que hicieron parte del estudio son privadas con un porcentaje del 87%, el 9% pertenecen al sector público, empresas mixtas el 2% y empresas sin ánimo de lucro el 2%. (Ver figura 5).

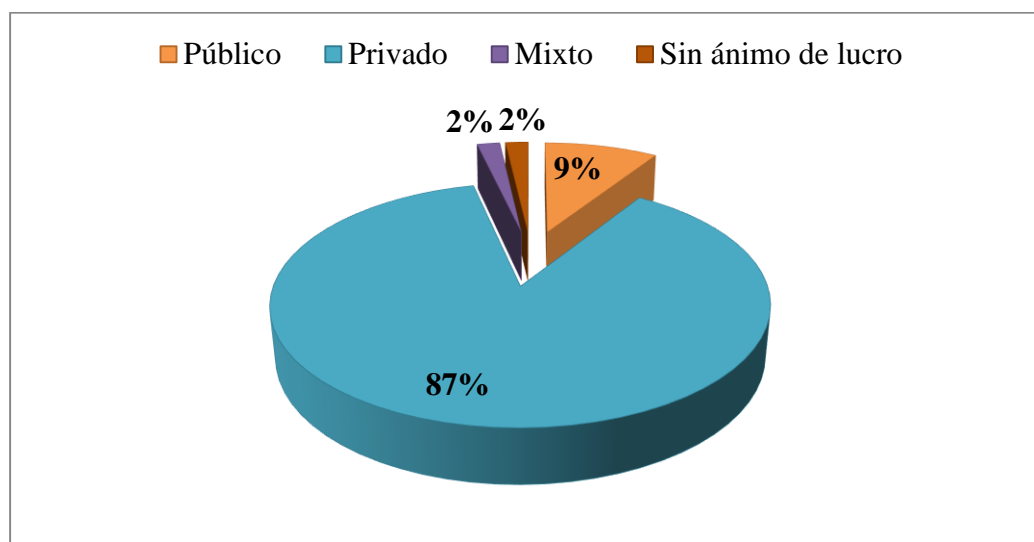


Figura 5. Porcentaje de empresas por sector

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.2.1 Distribución de la actividad económica de las empresas encuestadas por sector.

Siendo el sector privado el de mayor participación. Las actividades económicas mayor representadas son: la construcción (25%), comercio al por mayor y al por menor

reparación de vehículos automotores y motocicletas (9%), industrias manufactureras (9%) actividades financieras y de seguros (8%), información y comunicaciones (7%), educación (6%), actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (5%).

A continuación se muestra la participación de todas las empresas que pertenecen a cada uno de los sectores con relación a las actividades productivas desempeñadas por las mismas. Los encuestados fueron propietarios gerentes, responsables de recurso humano, directores de departamento o personas con titulados a su cargo. (Ver tabla 8).

Tabla 8
Porcentaje de participación de la actividad económica de las empresas encuestadas por sector.

Sector	Muestra total		Público		Privado		Mixto		Sin ánimo de lucro	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2	1,82			2	1,82				
Pesca	0	0								
Explotación de minas y canteras	1	0,91			1	0,91				
Industrias manufactureras	10	9,09			10	9,09				
Suministro de electricidad, gas y agua	0	0								
actividades de saneamiento ambiental	1	0,91			1	0,91				
Construcción	29	26,36			28	25,45	1	0,91		
por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores	10	9,09			10	9,09				
Transporte y almacenamiento	3	2,73	1	0,91	2	1,82				
Alojamiento y servicios de comida	2	1,82			2	1,82				

Información y comunicaciones	11	10	2	1,82	8	7,27	1	0,91		
Actividades financieras y de seguros	9	8,18			9	8,18				
Actividades inmobiliarias	1	0,91			1	0,91				
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3	2,73			3	2,73				
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	0	0								
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6	5,45	5	4,54	1	0,91				
Educación	7	6,36			7	6,36				
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	9	8,18	2	1,82	6	5,45			1	0,91
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0	0								
Otras actividades de servicios	5	4,55			4	3,64			1	0,91
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	0	0								
otro	1	0,91			1	0,91				
Total	110	100	10	9,09	96	87,28	2	1,82	2	1,82

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.3 Selección de personal

8.3.1 Aspectos considerados de valor al momento de evaluar un candidato para ocupar un puesto laboral.

Con el objetivo de conocer el grado de importancia de los diferentes aspectos que se tienen en cuenta en los procesos de selección de personal, los empleadores de los egresados UPB seccional Bucaramanga 2013 – 2014 (primer semestre) valoraron diversos elementos utilizando la siguiente escala: nada importante, poco importante, importancia media, importante, muy importante.

A continuación se evidencia por medio de gráficas cada uno de los aspectos y el nivel de importancia estimado por los empleadores de los egresados UPB seccional Bucaramanga.

La experiencia laboral en la actualidad es considerada de gran importancia y a la vez significativa al momento de postularse para una entrevista de trabajo, adicionalmente tiene la ventaja de generar confianza y brindar cierta seguridad al momento de ser seleccionado. Por tal motivo se observó mediante la opinión de los empleadores, que al momento de valorar la experiencia laboral en la selección de personal el 77,27% de empleadores califica como muy importante este aspecto y el 17,27% como importante, considerando este aspecto como muy relevante. (Ver figura 6).

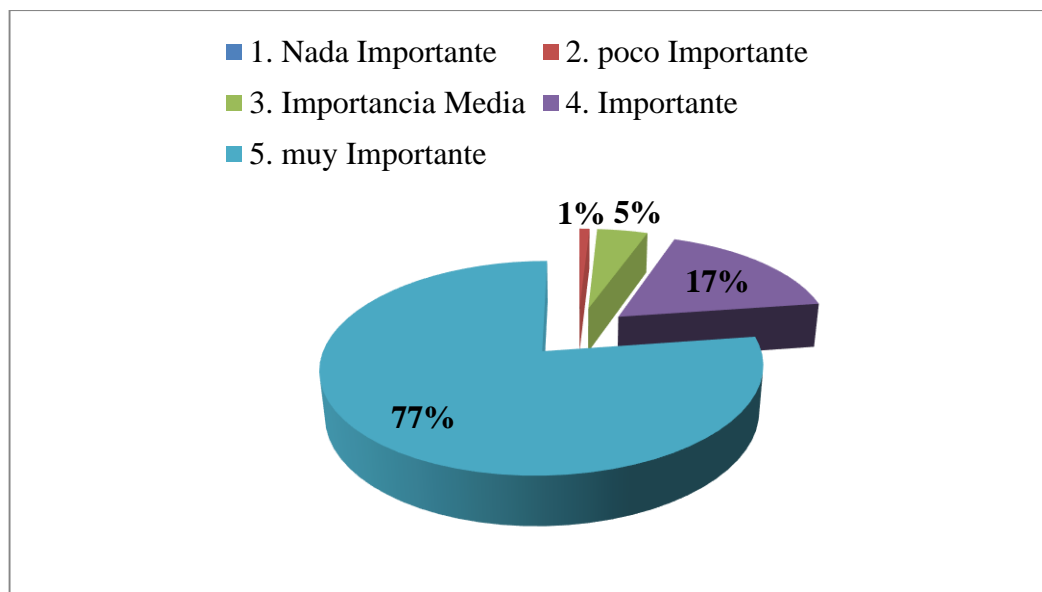


Figura 6. Nivel de importancia de la experiencia laboral

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La empatía es la capacidad de conocer, comprender y compartir los sentimientos de los demás, por medio de este aspecto las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es mucho mejor. Es por ello que el 77,27% de los empleadores encuestados lo consideran como muy importante al momento del proceso de selección y el 19,09% como importante. (Ver figura 7).

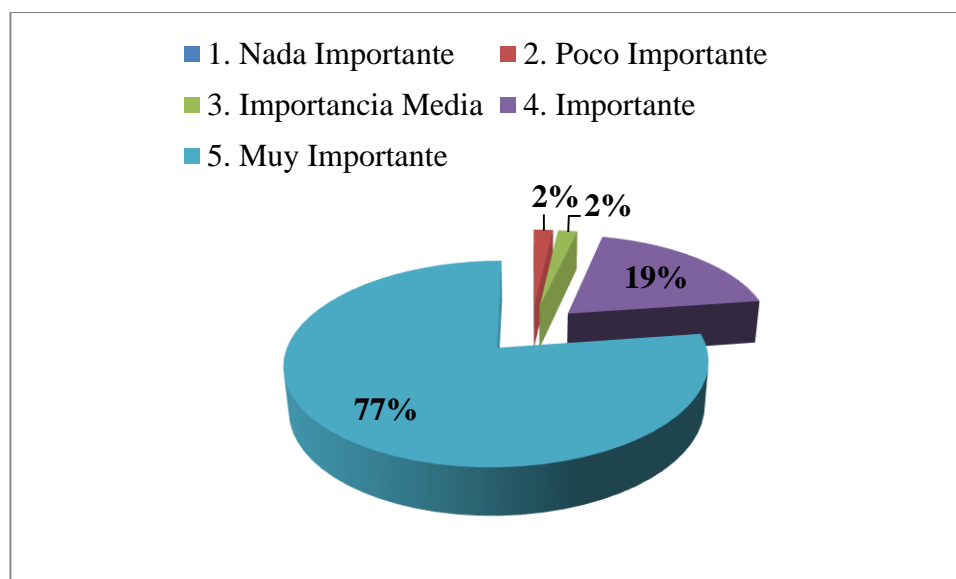


Figura 7. Nivel de importancia de la empatía (capacidad de entender a los demás)

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

El conocimiento general sobre la empresa se considera un aspecto importante, puesto que el empleado debe tener conocimiento de la razón de ser de la misma, para lograr un desempeño efectivo de sus labores como trabajador es por esto que el 39,09% de los jefes de los graduados de la UPB seccional Bucaramanga valoran como muy importante este aspecto, 20% importante y el 30% una importancia media. (Ver figura 8).

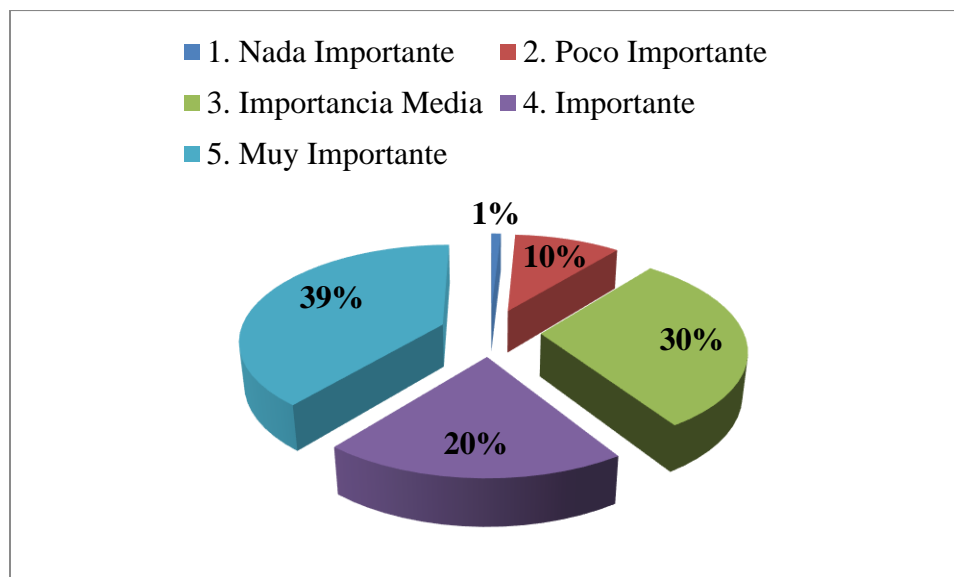


Figura 8. Nivel de importancia del conocimiento sobre la empresa

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La capacidad argumentativa incluye la habilidad de razonamiento en cuanto a la explicación de cómo las diferentes partes de un proceso, se ordenan y se relacionan entre sí, para lograr cierto efecto o conclusión. Al argumentar se explica el porqué de las cosas, se justifican las ideas, se dan razones, se establecen los propios criterios, se interactúa con el saber.

Con base en la capacidad argumentativa de los profesionales UPB es considerada por el 50% de los empleadores involucrados en este estudio como importante y el 45% cree que es un aspecto muy importante. (Ver figura 9).

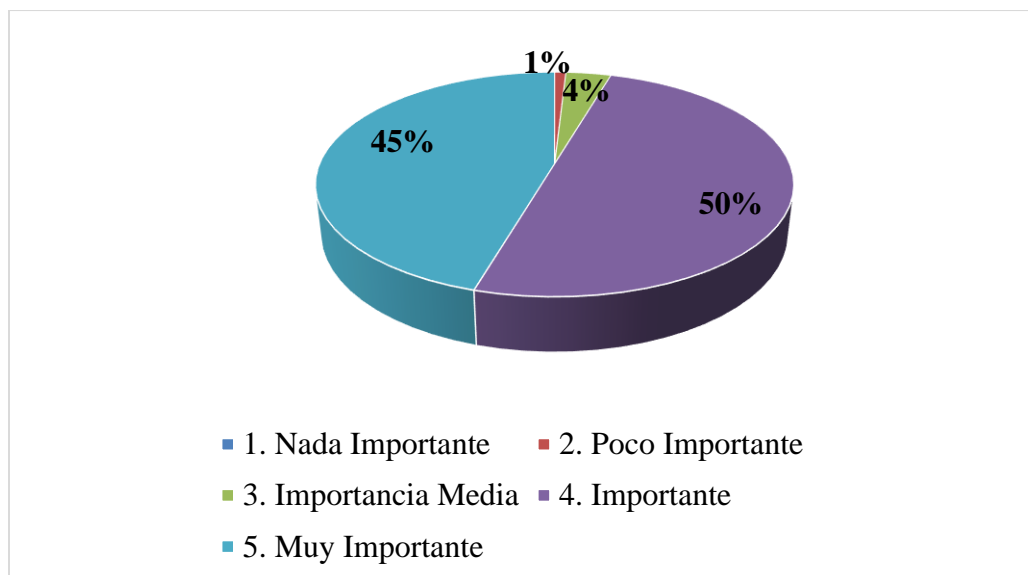


Figura 9. Nivel de importancia de la capacidad argumentativa

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

El uso de las herramientas informáticas es de suma importancia pues mediante ellas se optimiza, automatiza, y mejora los procedimientos o tareas, así mismo permiten idear, crear manipular, transmitir y almacenar información necesaria. El nivel de importancia del factor manejo de herramientas informáticas es valorado por 78% de los empleadores como muy importante, el 21% como importante. Este aspecto se caracteriza por ser trascendente y necesario, debido a que hoy en día la tecnología y los sistemas informáticos son fundamentales para todas las actividades que se realizan en una empresa. (Ver figura 10).

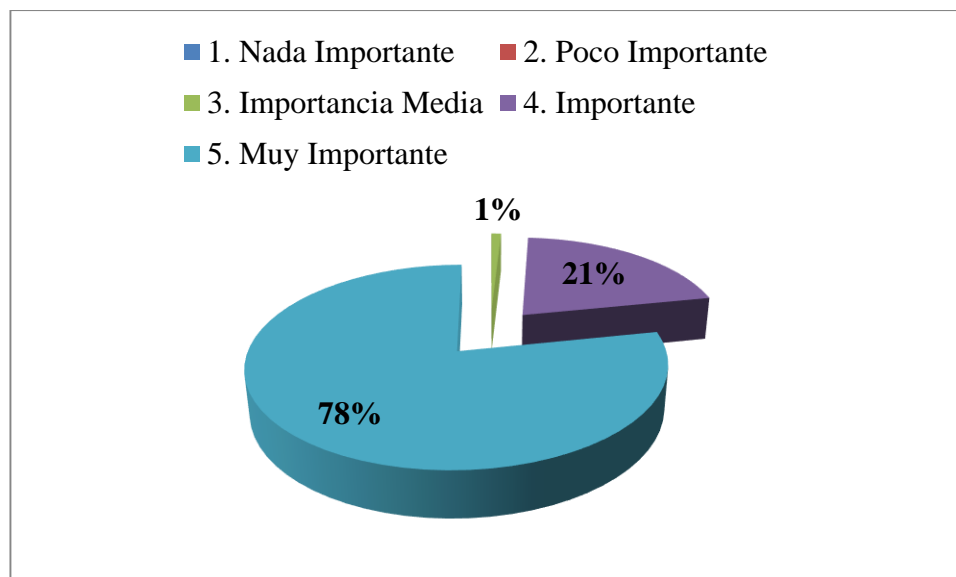


Figura 10. Nivel de importancia del manejo de herramientas informáticas

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Actualmente existen diversas opciones en materia de educación superior, para que el estudiante escoja la mejor opción con la cual se sienta más identificado, en cuanto a calidad del aprendizaje, aspecto económico, entre otras. Este aspecto es considerado de poca importancia pues los empleadores se enfocan más en las capacidades y el conocimiento individual adquirido por el profesional por ello solamente el 30% de los empleadores encuestados determinan este factor como importante. (Ver figura 11).

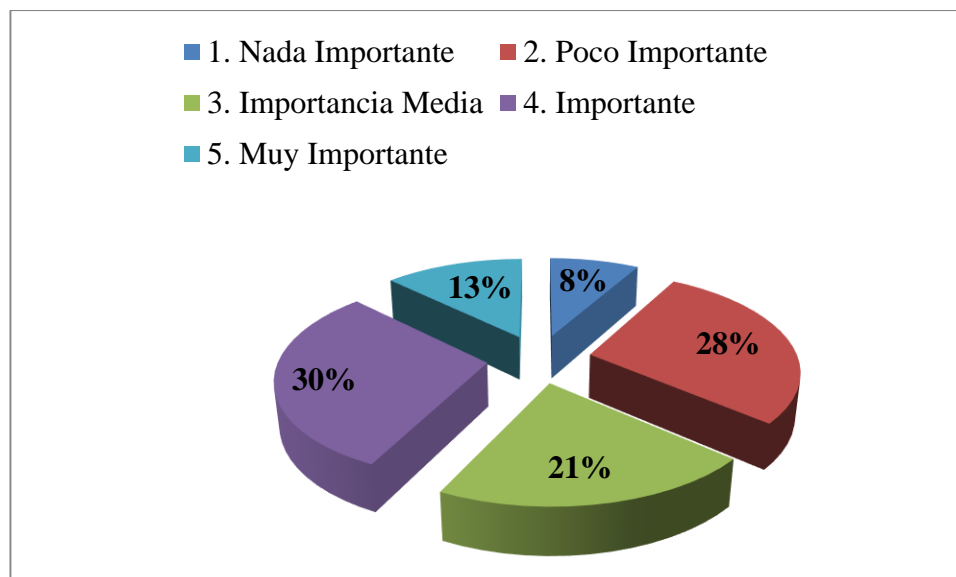


Figura 11. Nivel de importancia del factor – universidad en la que se graduó

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La globalización de las empresas en la actualidad ha hecho necesario y fundamental el conocimiento de otros idiomas, pues las empresas se han ido expandiendo para ofrecer sus productos y servicios a diferentes países del mundo, por dicha razón, requieren de personal capacitado para tener una óptima y eficaz comunicación con los clientes; por tal motivo el 36,36% de los empleadores lo consideran como un aspecto importante y el 48,18% medianamente importante. (Ver figura 12).

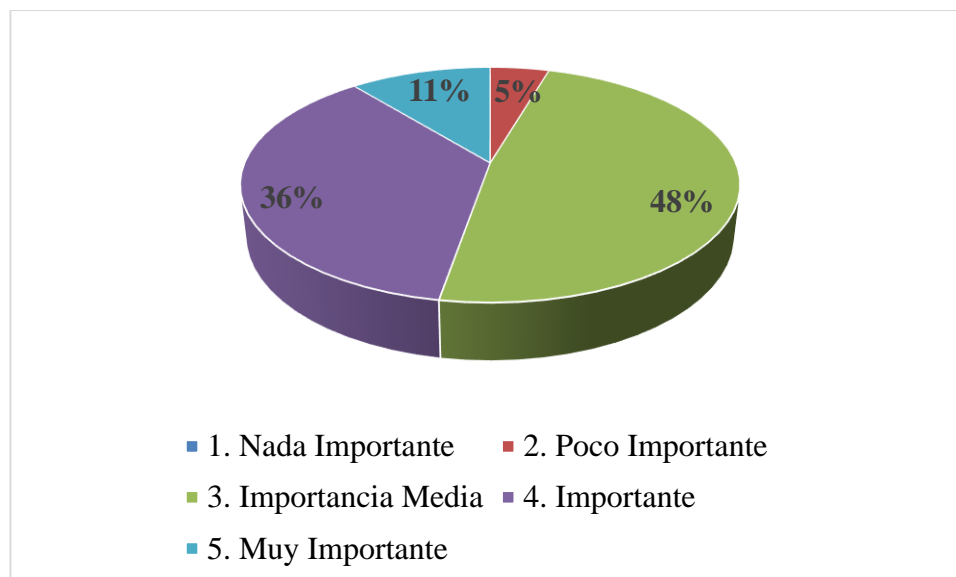


Figura 12. Nivel de importancia del factor o aspecto domino de un segundo idioma

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La importancia de la experiencia en una área específica es fundamental para los diferentes empleadores pues en la mayoría de las ocasiones se requiere personal con un perfil específico para atender una vacante es por ello que si dicho postulante cumple con ese perfil y tiene la experiencia requerida por el empleador en cierto campo en particular se llevará a cabo con mayor facilidad el proceso de contratación. Los resultados obtenidos en este estudio nos muestran que el 57,27% de los empleadores encuestados lo consideran como muy importante y el 31,82% como importante. (Ver figura 13).

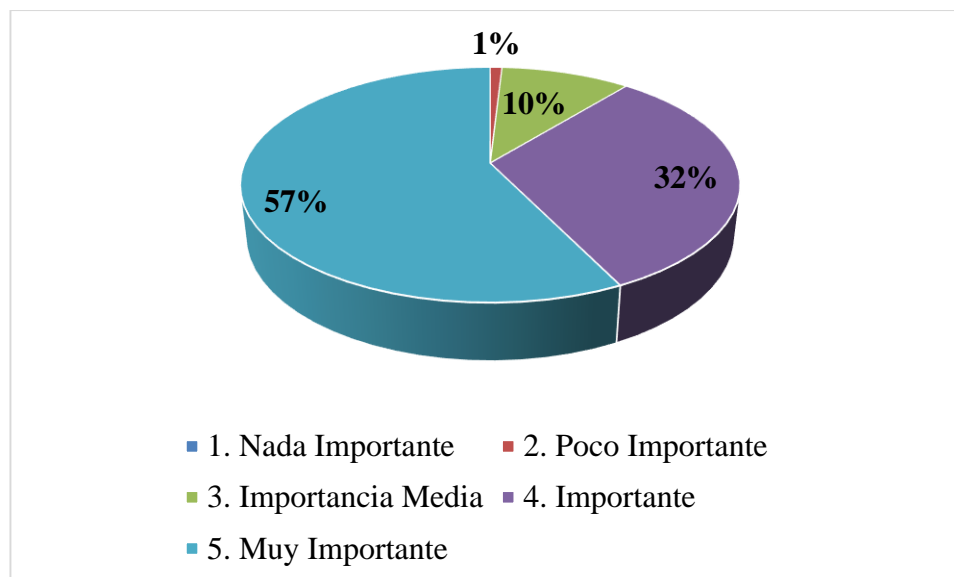


Figura 13. Nivel de importancia de la experiencia en un área específica

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La experiencia laboral en el extranjero es un aspecto de gran valor para los empleadores, debido a la poca demanda de profesionales con estos perfiles, añadiendo puntos a favor y mayor competitividad a la hora de escoger entre los postulados. Este resultado generó respuestas dispersas pues el 21,82% de los empleadores consideran que es un factor muy importante, el 34,55% como un factor importante y el 30,91% lo considera de importancia media. (Ver figura 14).

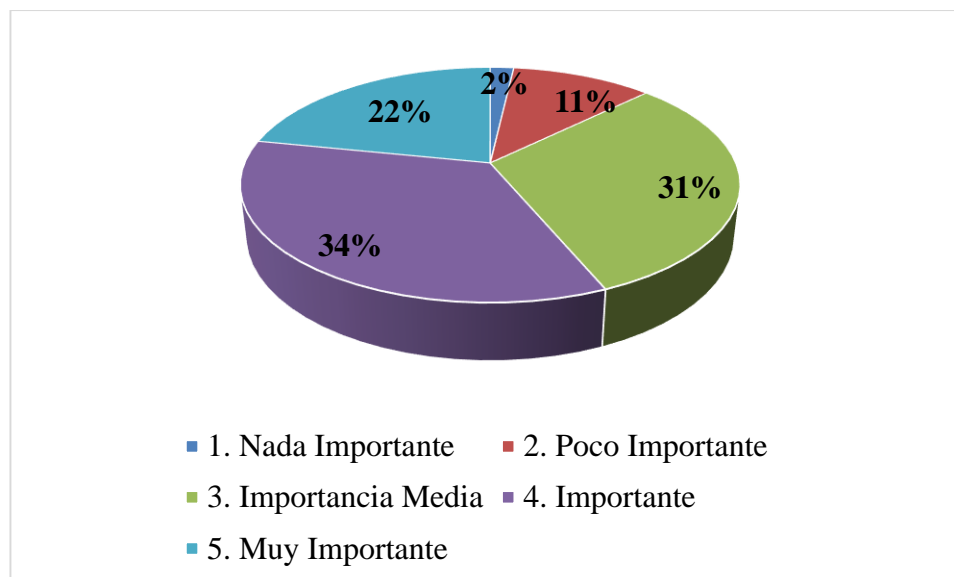


Figura 14. Nivel de importancia de la experiencia laboral en el extranjero

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

El manejo de personal es un aspecto fundamental en una empresa, pues define el éxito que pueda tener la misma, ya que si el personal tiene la motivación necesaria y el buen manejo, esto llevará a efectuar un trabajo más eficaz, en este estudio el 50% de los empleadores consideran que este aspecto es muy importante y el 33% opina que es un aspecto importante. (Ver figura 15).

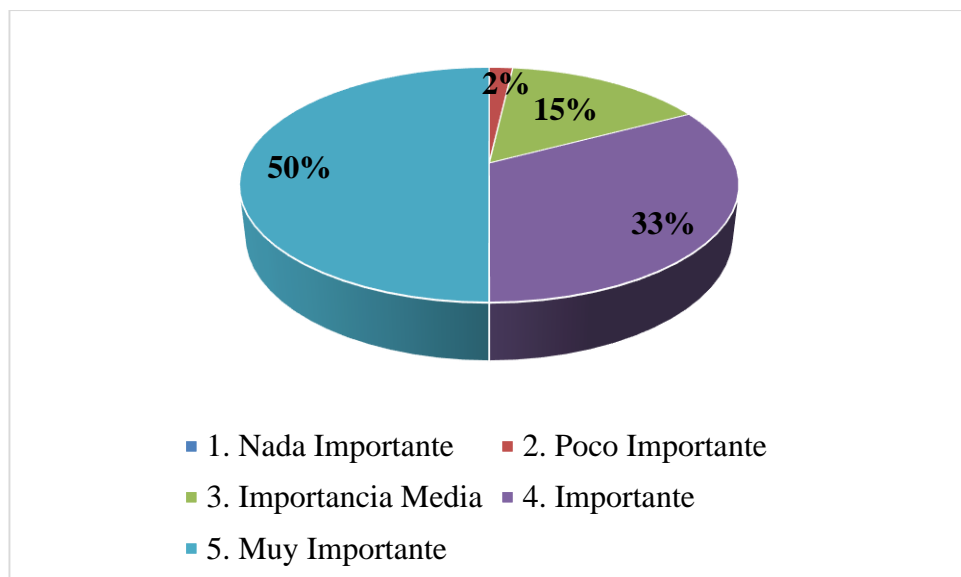


Figura 15. Nivel de importancia de la experiencia en el manejo de personal

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

El título profesional es lo primer que los diferentes dueños de empresas exigen al momento de contratar para las vacantes, pues este es el factor que evidencia el estudio y la preparación que se tiene para ocupar un cargo. El 89,09% de los empleadores encuestados de los egresados UPB seccional Bucaramanga, identifican y valoran que el título profesional de una persona es muy importante así mismo el 9,09% lo considera como importante. (Ver figura 16).

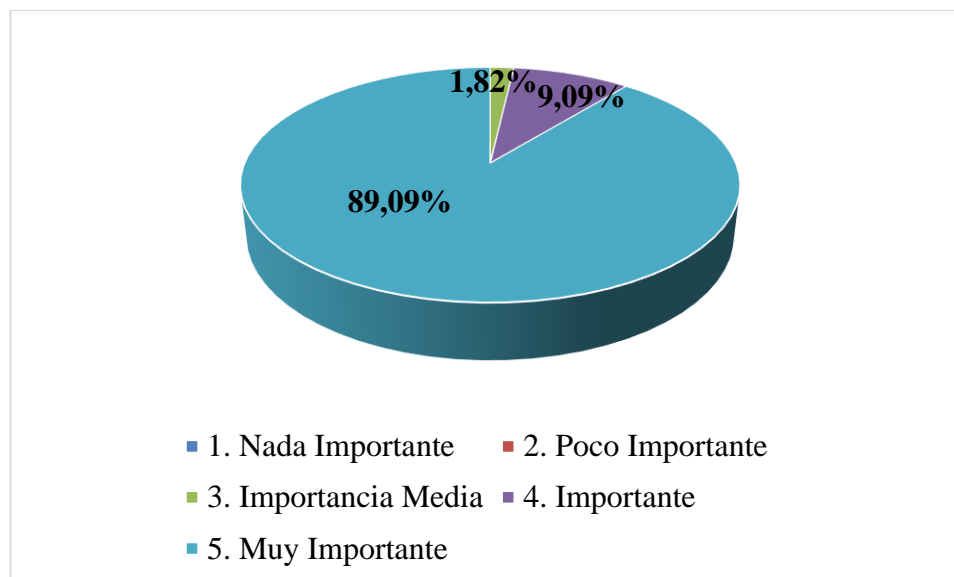


Figura 16. Nivel de importancia del aspecto título profesional

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Algunos procesos de selección de personal incluyen la realización de test de selección y pruebas psicotécnicas, dichas pruebas se utilizan para lograr determinar la capacidad profesional de los candidatos, conocer su personalidad y evaluar sus aptitudes, para determinar si cumplen con ciertas características para un puesto específico. Por medio de la opinión de los empleadores encuestados se logró determinar el grado de importancia que tiene este test para la selección de personal, un 50,91% de estos empleadores lo considera como un factor muy importante, y un 43,64% como importante. (Ver figura 17).

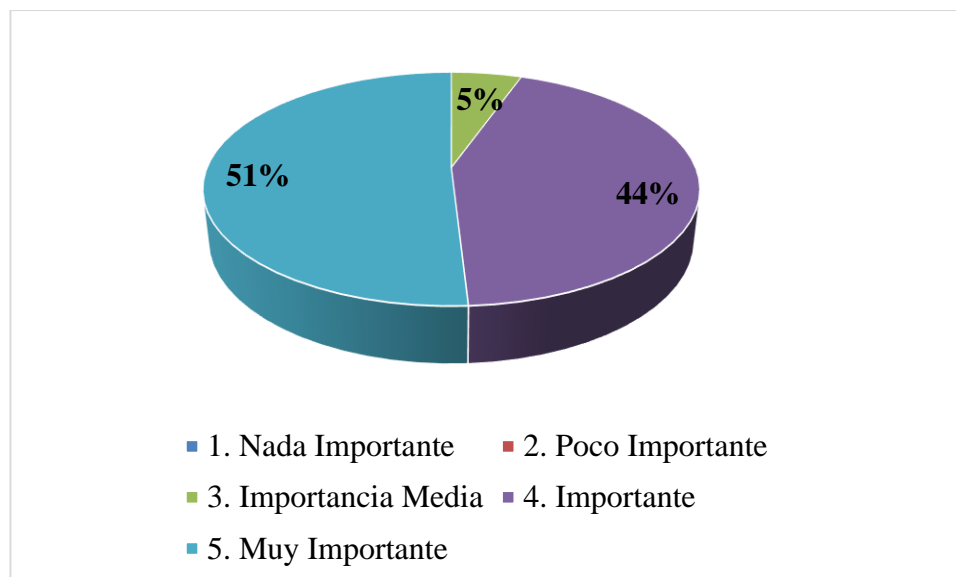


Figura 17. Nivel de importancia del factor resultados del test de selección

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Este aspecto es determinado de gran valor a la hora de seleccionar el personal ya que con ello se mejora y optimiza la calidad del trabajo brindado por parte de los trabajadores. La formación en posgrados nacionales es valorada por un 45% de los empleadores encuestados como muy importante así como el 49% lo considera importante, mostrando con ello que es un factor muy relevante pues la gran mayoría de los encuestados opinan que es un aspecto clave. (Ver figura 18).

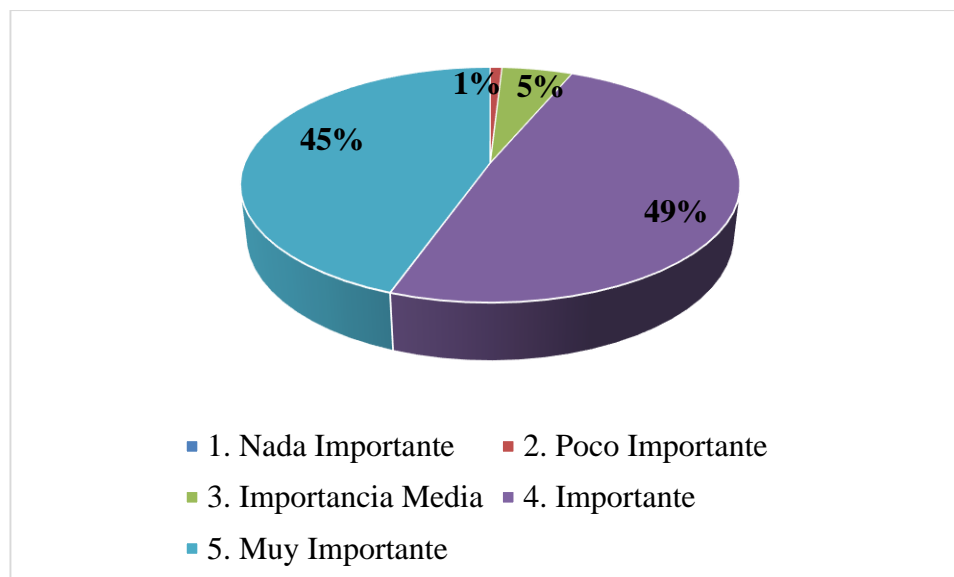


Figura 18. Nivel de importancia de la formación de posgrados nacionales

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Hoy en día, el mercado laboral demanda perfiles profesionales que incorporen una formación interdisciplinaria y generalista. Las empresas con este perfil, requieren de personal que no sólo aporte conocimientos sólidos y amplios, sino que cuente con una formación acorde con la orientación internacional del mundo empresarial. Los posgrados y programas internacionales ofrecen la posibilidad de establecer un primer contacto con el mundo profesional de un país extranjero, ampliando la visión del sector en el que se desea ejercer una profesión. La opinión del 42,73% de los empleadores de los egresados 2013-2014 (primer semestre) en cuanto a la formación de posgrados extranjeros para la selección de personal esta inclinada a que es un factor importante y el 42,73% opinan que es un factor con importancia media. (Ver figura 19).

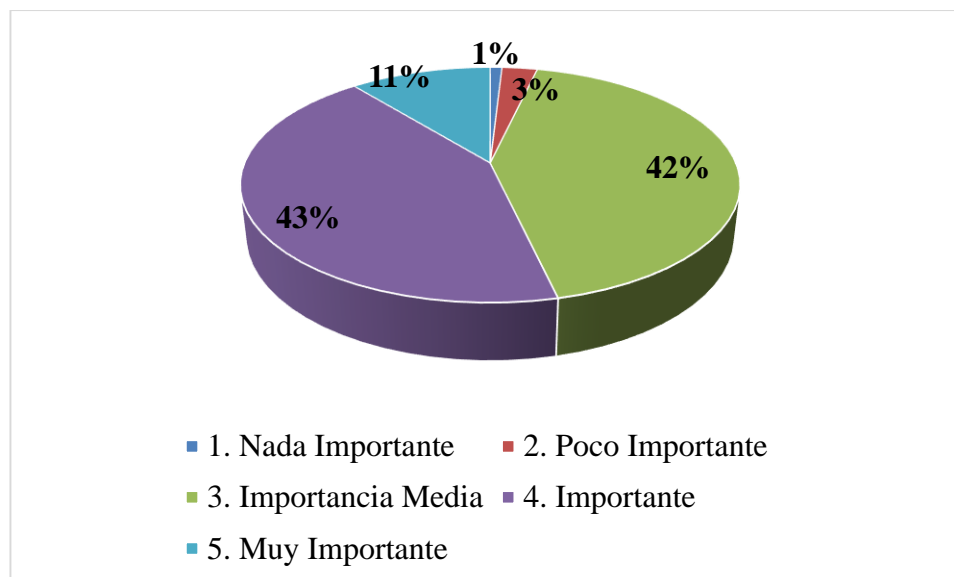


Figura 19. Nivel de importancia de la formación de posgrados extranjeros

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Los certificados de notas académicas es un aspecto que el 40% de los empleadores valoran como poco importante, el 17% lo consideran un factor importante, el 16% opina que es muy importante mientras que el 16% cree que tiene una importancia media; con estos resultados se puede concluir que este aspecto es uno de los que poco se tienen en cuenta para evaluar a un candidato al momento de ocupar un cargo en una empresa. (Ver figura 20).

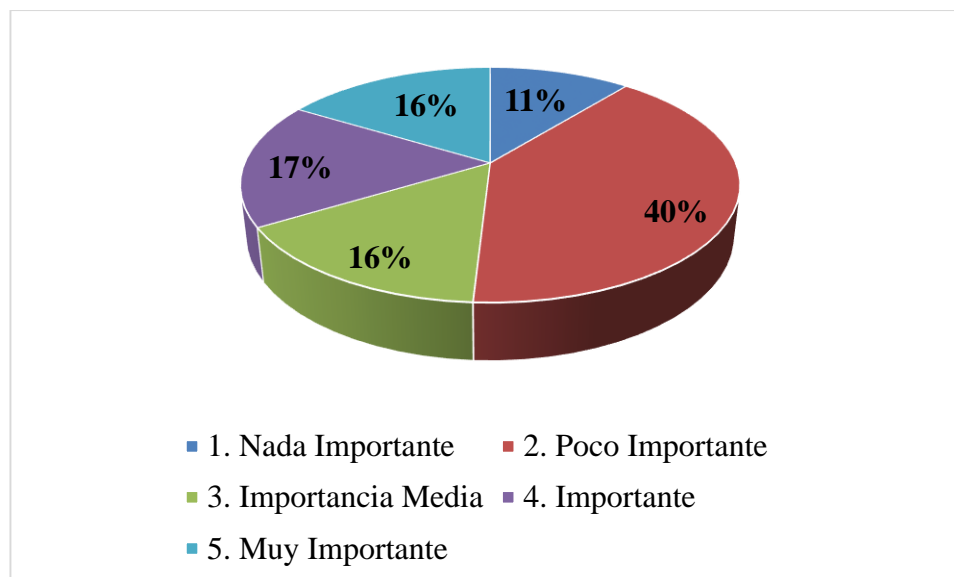


Figura 20. Nivel de importancia de los certificados de notas académicas

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La disponibilidad de movilidad geográfica de los empleados de una empresa es un factor relevante pues los empresarios necesitan personal con alta disponibilidad tanto de tiempo como de movilidad por si en dado caso se tienen que trasladar a otra parte geográfica no se presente ningún inconveniente; el 60% de los encuestados lo determinan como muy importante, el 27% considera este factor como importante y el 13% considera que tiene una importancia media. (Ver figura 21).

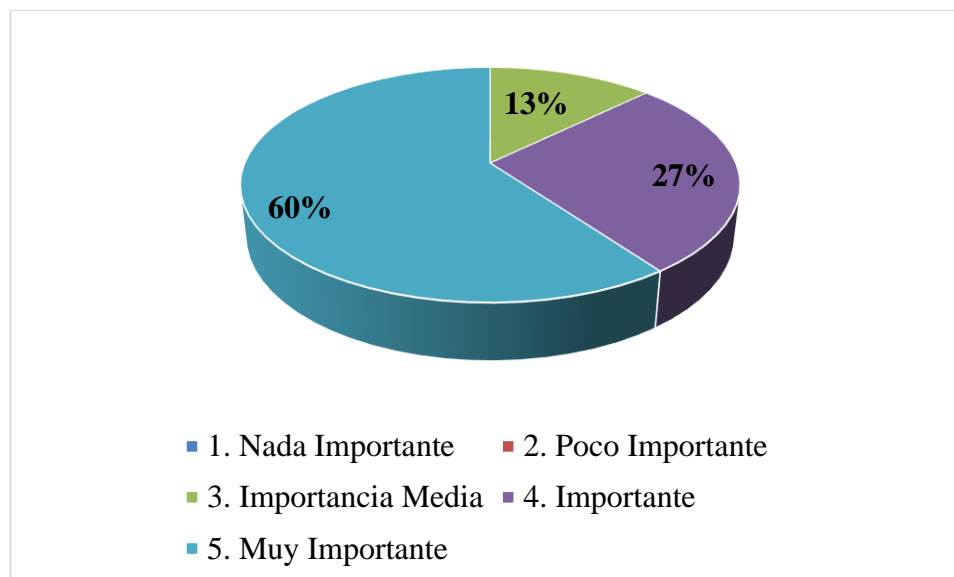


Figura 21. Nivel de importancia de la disponibilidad de movilidad geográfica

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La edad es un aspecto determinado por la mayoría de los empleadores a la hora de seleccionar personal para la empresa como medianamente significativo pues la gran mayoría de los encuestados en este caso el 45% opinan que este factor tiene una importancia media y solamente el 10% lo considera como muy importante. (Ver figura 22).

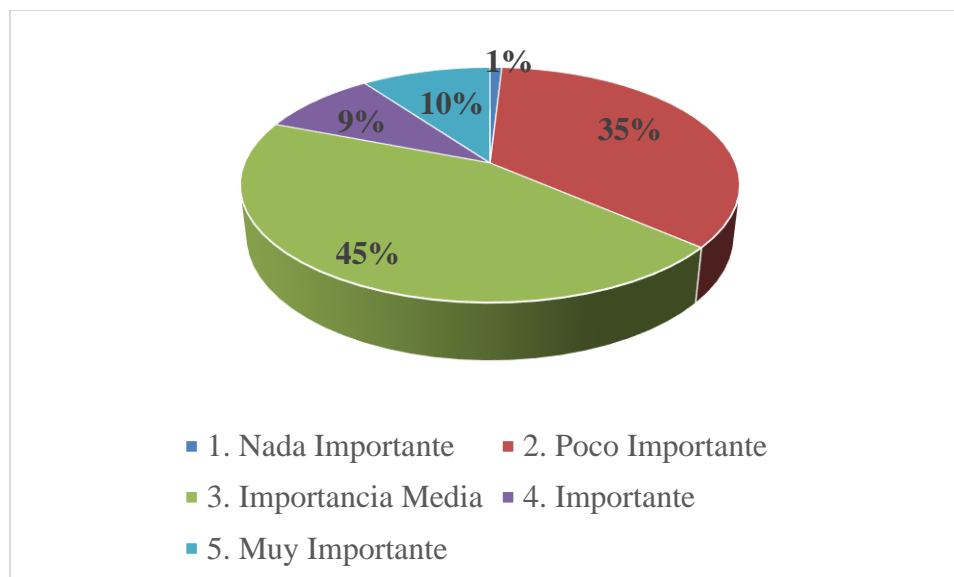


Figura 22. Nivel de importancia de la edad como aspecto en la selección de personal

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

El género hoy en día es un aspecto poco significativo para los empresarios pues tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades es por ello que el 42% de los empleadores encuestados creen que es un aspecto de importancia media y el 39% lo consideran como un aspecto poco importante. (Ver figura 23).

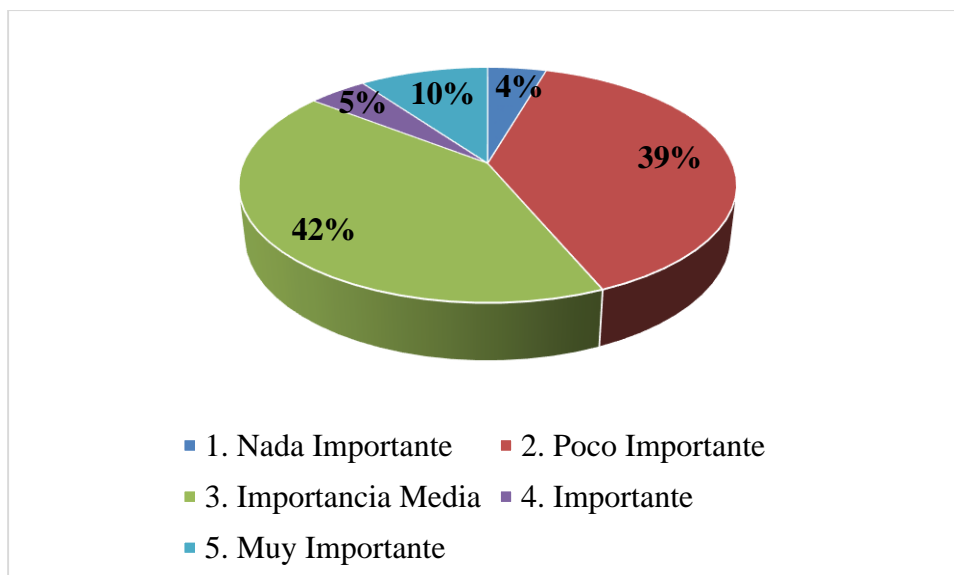


Figura 23. Nivel de importancia del género como aspecto en la selección de personal

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

El liderazgo es un factor clave para trabajar de la mejor manera y lograr metas organizativas, metas a nivel de un grupo y metas individuales de una manera eficaz y eficiente, es esencial para mantener su relevancia para partes interesadas, gestionar riesgos e incertidumbres así como problemas de cumplimiento; Esto se ve reflejado en los resultados de las encuestas pues el 70% de los empleadores que hicieron parte de este estudio consideran el liderazgo como un aspecto muy importante. (Ver Figura 24).

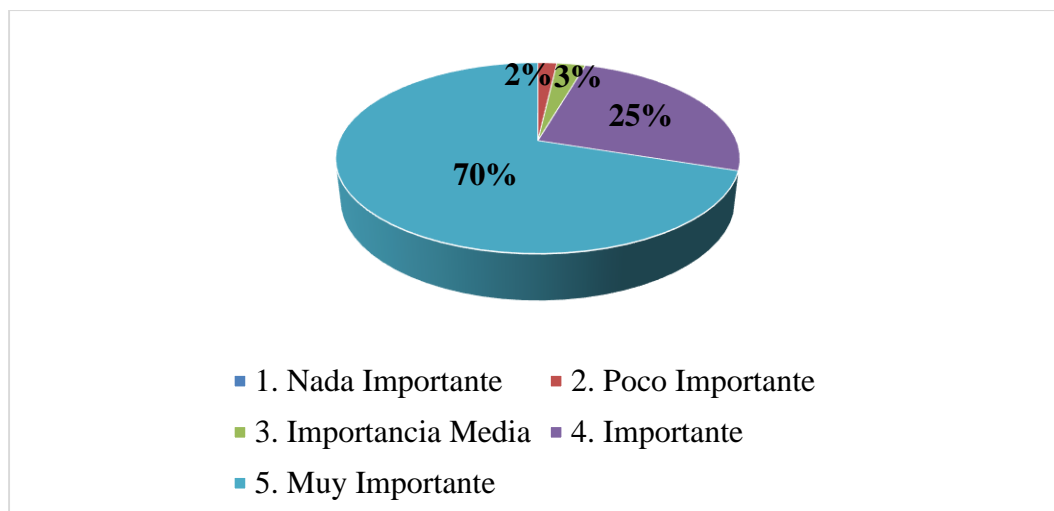


Figura 24. Nivel de importancia de la capacidad de liderazgo

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La espontaneidad es una cualidad de los seres humano y es de suma importancia en las organizaciones para que el desarrollo de las actividades fluya de la manera más adecuada dando la razón al 72% de los empleadores encuestados que opinaron o clasifican este factor como muy importante. (Ver figura 25).

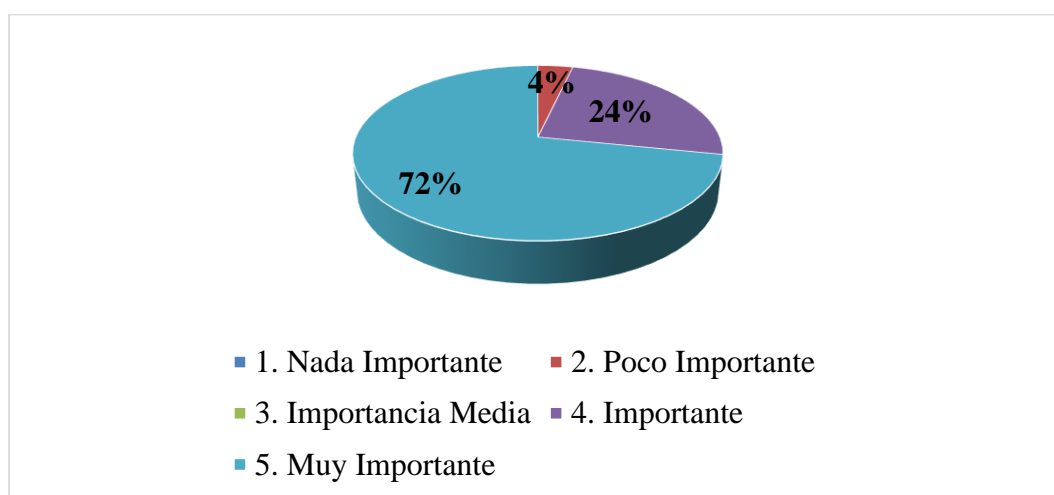


Figura 25. Nivel de importancia del aspecto espontaneidad en la selección de personal

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

El estado civil es uno de los aspectos que poco tiene que ver con el desempeño laboral del profesional a contratar, pues no tiene ninguna relación con las actividades que se deben desarrollar en la empresa; esto se ve evidenciado en los resultados de las encuestas pues el 43% de los empleadores que respondieron esta herramienta de medición consideraron que es poco importante. (Ver figura 26).

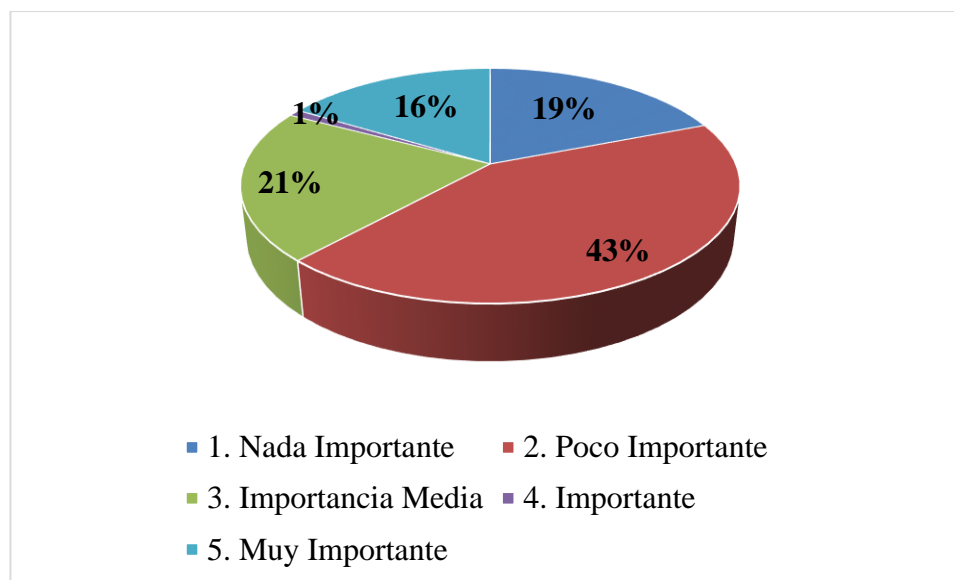


Figura 26. Nivel de importancia del estado civil como aspecto en la selección de personal

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La puntualidad es un factor bastante clave en cualquier ocasión y más en el campo laboral, pues el tiempo perdido al llegar tarde afecta el desempeño de nuestras labores así mismo perturba directamente el cumplimiento de las metas y el buen funcionamiento de las compañías por ello es tan importante para los empresarios este tema lo cual vemos reflejado también en los resultados de este estudio pues el 87% de los encuestados considera que es un aspecto muy importante. (Ver figura 27).

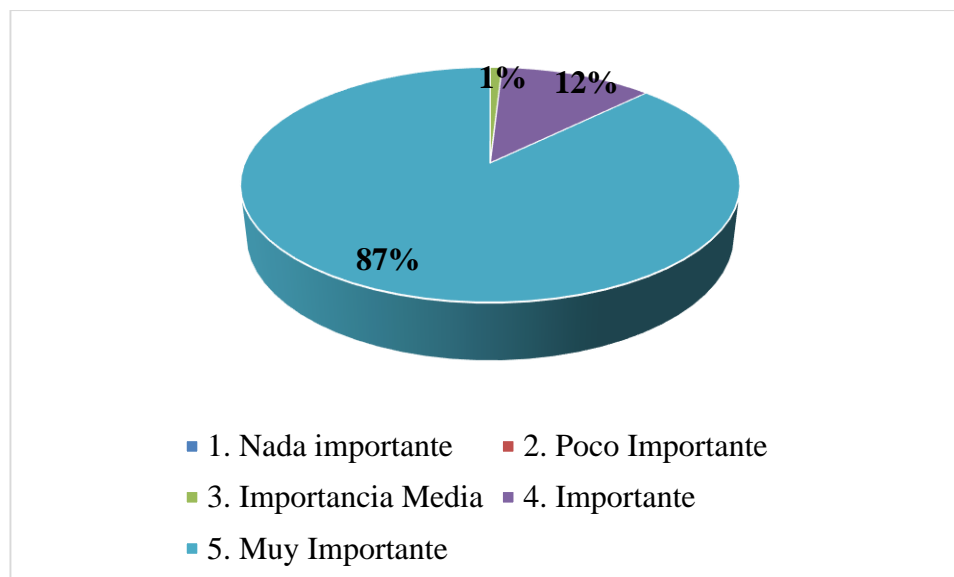


Figura 27. Nivel de importancia de la puntualidad como aspecto en la selección de personal.

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La presentación personal es fundamental en todos los empleados de una compañía o empresa como tal, pues allí no solo está en juego la imagen de cada uno de los trabajadores individualmente sino el de toda la empresa en general, pues en caso que se presentara una mala imagen esto generaría un decrecimiento de clientes, ventas, utilidades etc. Es por ello que los empleadores se exigen estar bien presentados no solo al momento de la entrevista sino en toda ocasión al momento de ser incorporados en las diferentes empresas, esto se ve bastante reflejado en las respuestas dadas por parte de los encuestados en las cuales el 89% creen que es un aspecto muy importante. (Ver figura 28).

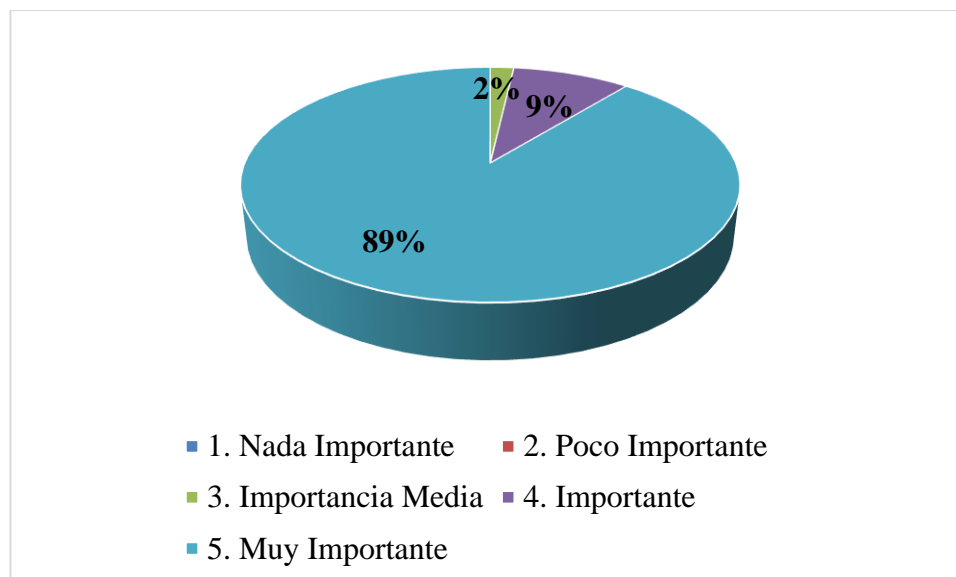


Figura 28. Nivel de importancia de la presentación personal

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Para que una organización funcione Correctamente debe haber una comunicación efectiva entre los trabajadores, para así conseguir los resultados esperados dentro de la empresa, por ello los empleadores exigen la buena práctica de esta herramienta y están pendientes para subsanar cualquier indiferencia que haya dentro del grupo de trabajo. En este estudio se ve reflejado lo anteriormente mencionado pues el 88% de los empleadores encuestados considera que este factor es muy importante. (Ver figura 29).

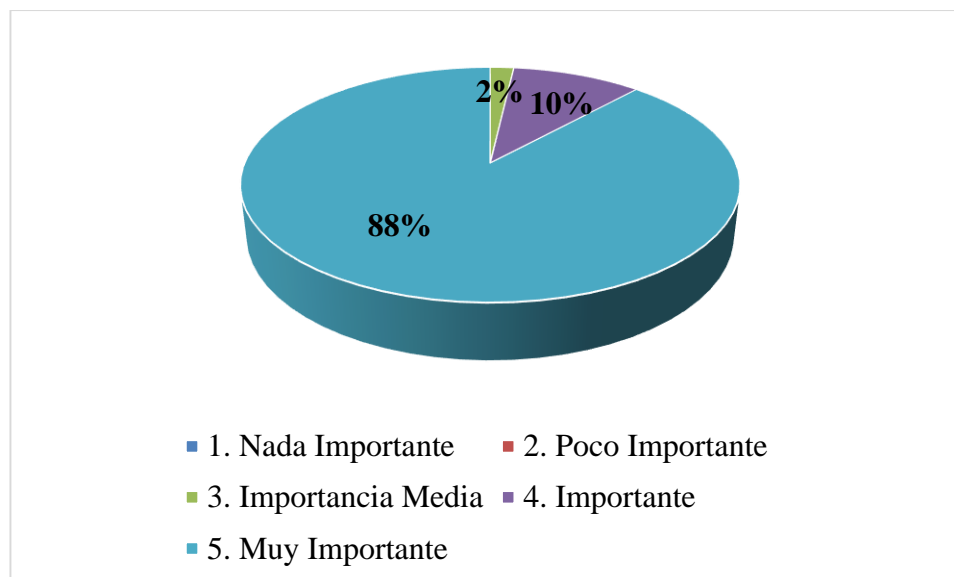


Figura 29. Nivel de importancia del aspecto habilidad para establecer relaciones

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

La flexibilidad horaria es un punto bastante valorado por los empleadores pues lo que les interesa realmente es contar con el talento humano en el momento en que necesite o requiera de sus servicios, pues por ello es que los remunera. Un fiel reflejo de lo anteriormente mencionado es que el 85% de los encuestados piensan que es un factor muy importante. (Ver figura 30).

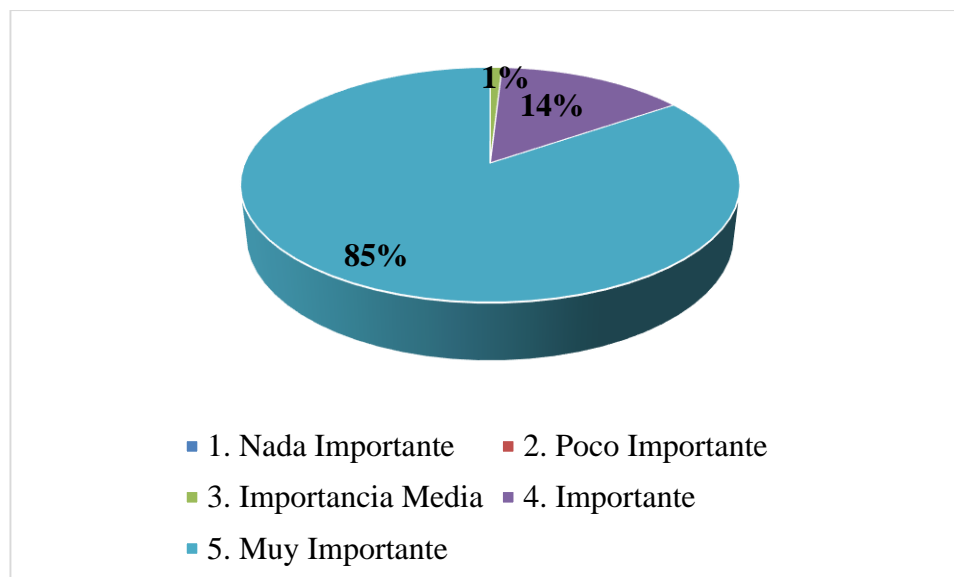


Figura 30. Nivel de importancia de la flexibilidad horaria

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.3.2 Aspectos que se concluyen como relevantes en el proceso de selección de personal.

Tomando como referencia los resultados del estudio, se logra determinar que en general los cinco aspectos que son considerados por los empleadores de mayor valor al momento de evaluar un candidato para ocupar un cargo laboral son: título profesional (mayor importancia), presentación personal, habilidad para establecer relaciones, puntualidad, flexibilidad horaria para asumir el cargo.

Otros aspectos como manejo de herramientas informáticas, experiencia laboral, empatía, espontaneidad, liderazgo tienen mucha relevancia e importancia en el momento de la selección de personal para un cargo. Tienen poca importancia y poca trascendencia en la asignación de personal a un cargo el estado civil, certificado de notas académicas, género, edad, universidad en la que se graduó. (Ver tabla 9)

Tabla 9
Aspectos relevantes en el proceso de selección de personal

	5. muy importante	4. importante	3. Importancia media	2. poco importante	1. nada importante
Experiencia laboral	77%	17%	5%	1%	–
Empatía – Capacidad de entender a los demás	77%	19%	2%	2%	–
Conocimiento sobre la empresa	39%	20%	30%	10%	1%
Capacidad argumentativa	45%	50%	4%	1%	–
Manejo de herramientas informáticas	78%	21%	1%	–	–
Universidad en la que se graduó	13%	30%	21%	28%	8%
Dominio de un segundo idioma	11%	36%	48%	5%	–
Experiencia en un área específica	57%	32%	10%	1%	–
Experiencia laboral en el extranjero	22%	35%	31%	11%	2%
Experiencia en el manejo de personal	50%	33%	16%	2%	–
Título profesional	89%	19%	2%	–	–

Resultados del test de selección	51%	44%	5%	–	–
Formación en posgrados nacionales	45%	49%	5%	1%	–
Formación de posgrados extranjeros	11%	43%	43%	3%	1%
Certificado de notas académicas	16%	17%	16%	40%	11%
Disposición movilidad geográfica	60%	27%	13%	–	–
Edad	10%	9%	45%	35%	1%
Género	10%	5%	42%	39%	5%
Capacidad de liderazgo	70%	25%	3%	2%	–
Espontaneidad	72%	25%	–	4%	–
Estado civil	16%	1%	21%	43%	19%

Puntualidad	87%	12%	1%	–	–
Presentación personal	89%	9%	2%	–	–
Habilidad para establecer relaciones	88%	10%	2%	–	–
Flexibilidad horaria	85%	15%	1%	–	–

Nota. Fuente: Autores del proyecto
Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Tabla 10

Media estimada de los aspectos relevantes en el proceso de selección de personal.

Media Estimada				
1. Nada Importante	2. Poco Importante	3. Importancia Media	4. Importante	5. Muy Importante
1,89%	9,06%	14,62%	22,69%	50,76%

Nota. Fuente: Autores del proyecto
Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Es muy claro los aspectos y características que las empresas valoran en una persona a la hora de ocupar un cargo, por tal motivo las universidades buscan preparar a los profesionales de una manera que logren ser competitivos y cumplan con los requisitos que las empresas hoy en día requieren en un profesional, por otro lado las empresas buscan una preparación no solo en conocimientos y formación teórica, sino también aspectos personales que le dan un gran valor agregado como lo son: la puntualidad, empatía, liderazgo, espontaneidad, habilidades para establecer relaciones, presentación personal,

estos son aspectos que generan una gran ventaja competitiva en las personas que tengan estas habilidades desarrolladas.

8.4 Evaluación de competencias laborales de los graduados

La evaluación de las competencias básicas, laborales y específicas de los aspirantes a un cargo es considerada una actividad esencial para la contratación de un profesional idóneo para llenar un vacante.

Las empresas valoran positivamente los conocimientos teóricos que durante la trayectoria de la formación en una carrera universitaria adquieren los profesionales, aunque las empresas evalúan en un profesional otros aspectos diferentes a los conocimientos teóricos, como lo son: las competencias personales y profesionales, por tal motivo para este estudio se ha analizado la opinión de los empleadores sobre la importancia y nivel presentado por los graduados en las diferentes competencias.

8.4.1 Competencias relevantes al momento de seleccionar un candidato para un puesto de trabajo.

Con la finalidad de mejorar la pertinencia de la educación superior para ofrecer al mercado laboral profesionales de calidad con una educación adecuada e integra, se realiza este estudio mediante la opinión de los empleadores identificando y valorando las competencias consideradas de mayor relevancia al momento de la selección para ocupar una vacante.

Por medio de los resultados del estudio se observa que los empleadores al momento de realizar el proceso de contratación de un profesional idóneo para ocupar una vacante, tienen en cuenta todas las competencias, sin embargo las de mayor relevancia son:

trabajo en equipo, preocupación por la calidad, toma de decisiones, capacidad para generar ideas, comunicación oral y escrita, liderazgo, capacidad de análisis y finalmente la síntesis. (Ver tabla 11).

Tabla 11
Competencias relevantes al momento de la selección

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importancia media	4. Importante	5. Muy importante
Capacidad de análisis y síntesis				14 12,73%	96 87,27%
Capacidad de organizar y planificar			1 0,91%	25 22,73%	84 76,36%
Conocimientos generales básicos			1 0,91%	19 17,27%	90 81,82%
Conocimientos básicos de la profesión			1 0,91%	14 12,73%	95 86,36%
Comunicación oral y escrita				13 11,82%	97 88,18%
Conocimiento de una segunda lengua	1 0,91%	7 6,36%	42 38,18%	37 33,64%	23 20,91%
Habilidades básicas del manejo del ordenador				33 30,00%	77 70,00%
Habilidades de gestión de la información			2 1,81%	48 43,64%	60 54,55%
Resolución de problemas				15 13,64%	95 86,36%
Toma de decisiones				12 10,91%	98 89,09%
Capacidad			1	19	90

crítica y autocrítica			0,91%	17,27%	81,82%
Trabajo en equipo				3	107
				2,73%	97,27%
Habilidad de trabajar en un contexto internacional	1	4	31	53	21
	0,91%	3,64%	28,18%	48,18%	19,09%
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica			2	30	78
			1,82%	27,27%	70,91%
Habilidades de investigación			5	58	47
			4,55%	52,72%	42,73%
Capacidad de aprender		1		17	92
		0,91%		15,45%	83,64%
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones				15	95
				13,64%	86,36%
Capacidad para generar nuevas ideas				12	98
				10,91%	89,09%
Liderazgo			1	12	97
			0,91%	10,91%	88,18%
Autonomía			1	18	91
			0,91%	16,36%	82,73%
Diseño y gestión de proyectos			1	25	84
			0,91%	22,73%	76,36%
Preocupación por la calidad				4	106
				3,64%	96,36%

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Tabla 12

Media estimada de las competencias relevantes al momento de la selección.

Media Estimada				
1. Nada Importante	2. Poco importante	3. Importancia Media	4. Importante	5. Muy Importante

0,08%	0,50%	3,68%	20,50%	75,25%
-------	-------	-------	--------	--------

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Las competencias tales como: Resolución de problemas, capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, conocimientos básicos de la profesión, capacidad de aprender, autonomía, son consideradas relevantes al momento de evaluar un candidato a un puesto laboral.

La demanda de competencia en los profesionales de las diferentes programas universitarios es más exigente, dado a los requerimientos que los escenarios laborales requieren de acuerdo al rol a desempeñar, por lo que a la hora de elegir al candidato ideal, la valoración de las competencias cobra importancia como complemento a factores tan determinantes como la formación exigida para el puesto o la experiencia requerida.

8.4.2 Cantidad de egresados UPB seccional Bucaramanga por programa académico que laboran o han laborado con las empresas que hacen parte del estudio.

Para el caso de graduados de los diferentes programas académicos que han estado bajo la subordinación de los diferentes empleadores podemos observar que el mayor porcentaje según los datos arrojados por las encuestas respondidas, lo tiene ingeniería industrial con un 22,18%, seguido de administración de empresas con un 16%, ingeniería civil con un 11,64% y psicología con un 10,91% mostrando con ello las carreras con más representación en el mercado laboral, las carreras restantes también tienen presencia en dicho mercado laboral pero con menor representación. (Ver figura 31)

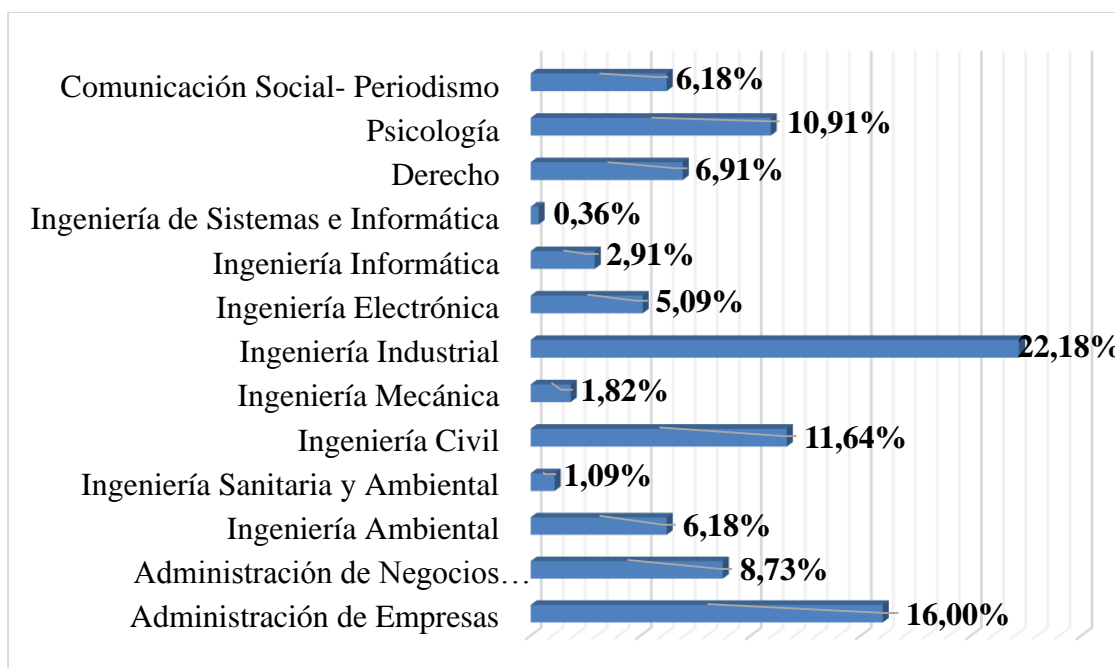


Figura 31. Graduados que laboran o han laborado con las empresas encuestadas

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.4.3 Competencias que destacan a los egresados UPB Seccional Bucaramanga.

Es muy valioso conocer el pensamiento de los empleadores a cerca de las diferentes competencias de los egresados UPB Seccional Bucaramanga 2013 – 2014, y su desempeño laboral y profesional, con la finalidad de verificar las falencias y fortalezas de los graduados y así poder tomar decisiones para la mejora de la educación para ofrecer al mercado laboral profesionales aún más competitivos. (Ver tablas 13,14 y15)

Tabla 13
Competencias que predominan en los egresados UPB Seccional Bucaramanga

	1. Un nivel demasiado bajo	2. Bajo nivel	3. Nivel medio	4. Un buen nivel	5. Un nivel muy alto
Capacidad de análisis y síntesis				25	85
				22,73%	77,27%
Capacidad de organizar y planificar			2	26	82
			1,81%	23,64%	74,55%
Conocimientos generales básicos			1	21	88
			0,91%	19,09%	80,00%
Conocimientos básicos de la profesión				16	94
				14,55%	85,45%
Comunicación oral y escrita				18	92
				16,36%	83,64%
Conocimiento de una segunda lengua		14	45	38	13
		12,72%	40,91%	34,55%	11,82%
Habilidades básicas del manejo del ordenador			3	18	89
			2,73%	16,36%	80,91%
Habilidades de gestión de la información			3	45	62
			2,73%	40,91%	56,36%
Resolución de problemas				28	82
				25,45%	74,55%
Toma de decisiones			2	22	86
			1,82%	20,00%	78,18%
Capacidad crítica y autocrítica				20	90
				18,18%	81,82%
Trabajo en equipo				10	100
				9,09%	90,91%
Habilidad de trabajar en un contexto internacional		3	28	50	29
		2,74%	25,45%	45,45%	26,36%
Capacidad de aplicar los conocimientos en			1	35	74
			0,91%	31,82%	67,27%

la práctica				
Habilidades de investigación	2	4	44	60
	1,82%	3,63%	40,00%	54,55%
Capacidad de aprender			12	98
			10,91%	89,09%
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones			15	95
			13,64%	86,36%
Capacidad para generar nuevas ideas			17	93
			15,45%	84,55%
Liderazgo		1	19	90
		0,91%	17,27%	81,82%
Autonomía		1	18	91
		0,91%	16,36%	82,73%
Diseño y gestión de proyectos		2	30	78
		1,82%	27,27%	70,91%
Preocupación por la calidad			11	99
			10,00%	90,00%

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Tabla 14

Media estimada de las competencias que predominan en los egresados UPB Seccional Bucaramanga

Media Estimada				
1. Un nivel demasiado bajo	2. Bajo nivel	3. Nivel medio	4. Un buen nivel	5. Un nivel muy alto
0,00%	0,79%	3,84%	22,23%	73,14%

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Por medio de los resultados del estudio, los empleadores califican y valoran ciertas competencias que ven reflejadas en el desempeño laboral y profesional de los egresados UPB Seccional Bucaramanga, mostrando así que presentan un nivel muy alto en la

mayoría de las competencias pero las de mayor relevancia y las que más se destacan se muestran en la tabla 15.

Tabla 15
Competencias predominantes en los egresados

Trabajo equipo	Capacidad para generar nuevas ideas
Preocupación por la calidad	Comunicación oral y escrita
Capacidad de aprender	Autonomía
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Liderazgo
Conocimientos básicos de la profesión	Capacidad crítica y autocrítica

Nota. Fuente: Autores del proyecto
Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Se observa que los egresados presentan un nivel un poco más bajo a comparación con las demás competencias en el conocimiento en una segunda lengua y Habilidad de trabajar en un contexto internacional.

8.5 Aspectos relevantes de la formación personal

La Universidad Pontificia Bolivariana como institución educativa de la iglesia católica, promueve y apoya, desde el espíritu del evangelio, principios y valores cristianos tales como:

- Reconocimiento y respeto por cada una de las personas, sin discriminación alguna.
- La búsqueda de la verdad y el conocimiento.

- La Solidaridad.
- La Justicia.
- La Honradez.
- La Creatividad e Innovación.
- La Lealtad.
- El Compromiso con la paz y el desarrollo del país.

Por medio de la opinión de los empleadores de los egresados UPB Seccional Bucaramanga se busca determinar si los fundamentos de la formación humanística de la universidad se ven reflejados en los profesionales al momento de ejercer en el área laboral.

Se observa que la formación ética y humanística es un aspecto que se tiene en cuenta al momento de involucrarse en el mercado laboral. Los egresados de la UPB son profesionales que manifiestan una gran formación basada en principios y valores, lo cual se ve reflejado por medio de este estudio, mostrando que el 96% de los empleadores está totalmente de acuerdo en el aspecto “reconoce a sus superiores y respeta las ordenes de los mismos”, en el cual se puede reiterar el buen comportamiento como persona de los graduados en el área laboral. (Ver tabla 16).

Tabla 16
Comportamiento como persona de los graduados UPB BGA

	1. Muy en desacuerdo	2. Un poco en desacuerdo	3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
Reconoce a sus superiores y respeta las ordenes de los mismos				4	106
				3,64%	96,36%
Siempre busca la verdad y nuevos conocimientos				14	96
				12,73%	87,27%
Es tolerante con los comportamientos de sus compañeros de trabajo				15	95
				13,64%	86,36%
Su manera de obrar y pensar siempre es justa				14	96
				12,73%	87,27%
Es una persona transparente y sincera				10	100
				9,09%	90,91%
Es creativo al momento de generar o exponer ideas				19	91
				17,27%	82,73%
Es leal hacia un objetivo y la organización				11	99
				10,00%	90,00%
Aporta ideas innovadoras en el desarrollo de su trabajo				15	95
				13,64%	86,36%

Nota. Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Tabla 17
Media estimada del comportamiento como persona de los graduados UPB BGA

Media Estimada				
1. Muy en desacuerdo	2. Un poco en desacuerdo	3. Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
0,00%	0,00%	0,00%	11,59%	88,41%

Nota. Fuente: Autores del proyecto
 Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.5.1 Comportamientos notables en el desempeño laboral de los egresados UPB Seccional

Bucaramanga.

Es importante para los empleadores poder medir, apreciar y evaluar el comportamiento de los egresados que actualmente laboran bajo su subordinación, pues mediante dicho comportamiento se pueden dar cuenta la calidad de sentido humano con el que cuentan dichos graduados y así poder evidenciar que aspectos son notables y cuales no tanto en sus acciones.

Teniendo en cuenta el desempeño laboral que han tenido los egresados de los distintos programas ofrecidos por la UPB de pregrado y postgrado podemos observar que en cada uno de los aspectos evaluados por los empleadores respecto a este tema se ve evidenciado con cifras superiores al 95% que realmente es notable en su comportamiento por ejemplo para la parte de los ítems “persevera en sus propósitos” y “le gusta llevar un orden en las cosas que hace” nos arroja un resultado del 97.27%, un 95.45% para el ítem “genera nuevas ideas” y un 98.18% para los ítems “le gusta hacer las cosas bien hechas”, “termina con lo que se compromete”, “le gusta ayudar a los demás” y “ es responsable con su trabajo” las cuales son cifras que nos muestran el compromiso que tienen los diferentes

graduados en el ámbito laboral y la satisfacción que tienen los diferentes empresarios con el trabajo de los mismos. (Ver figura 32)

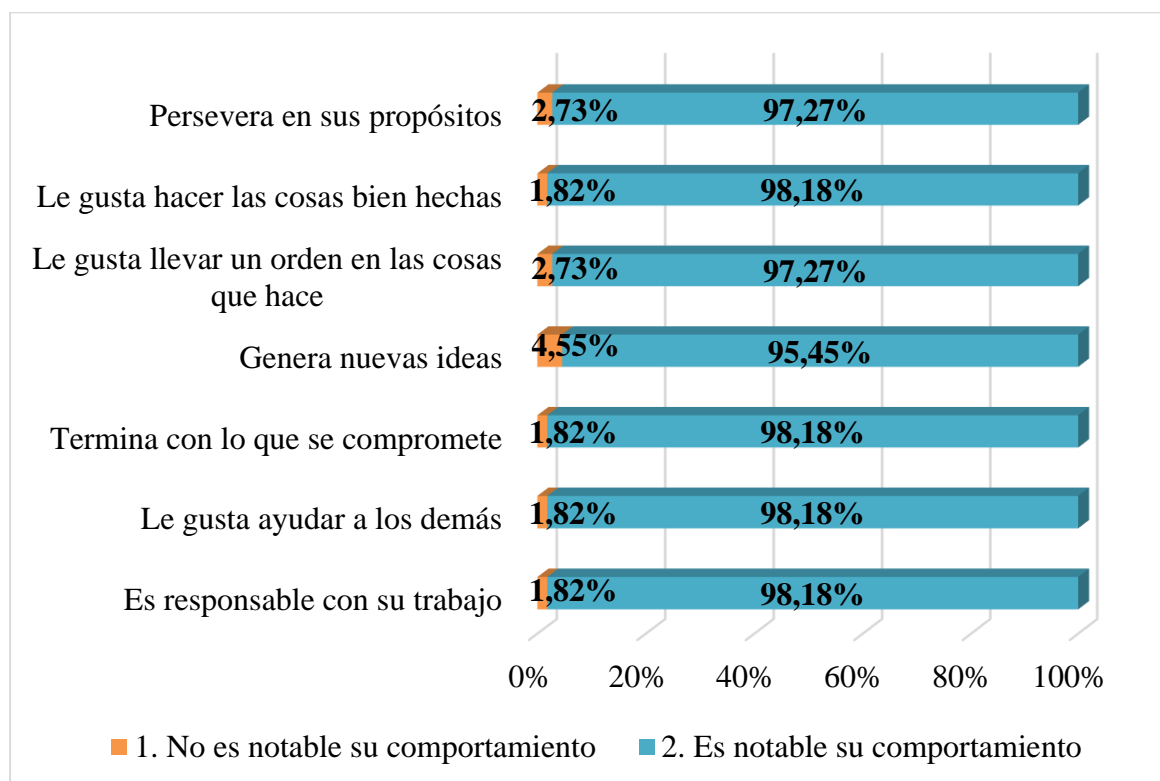


Figura 32. Comportamientos notables y poco notables en los egresados

Fuente: Autores del proyecto

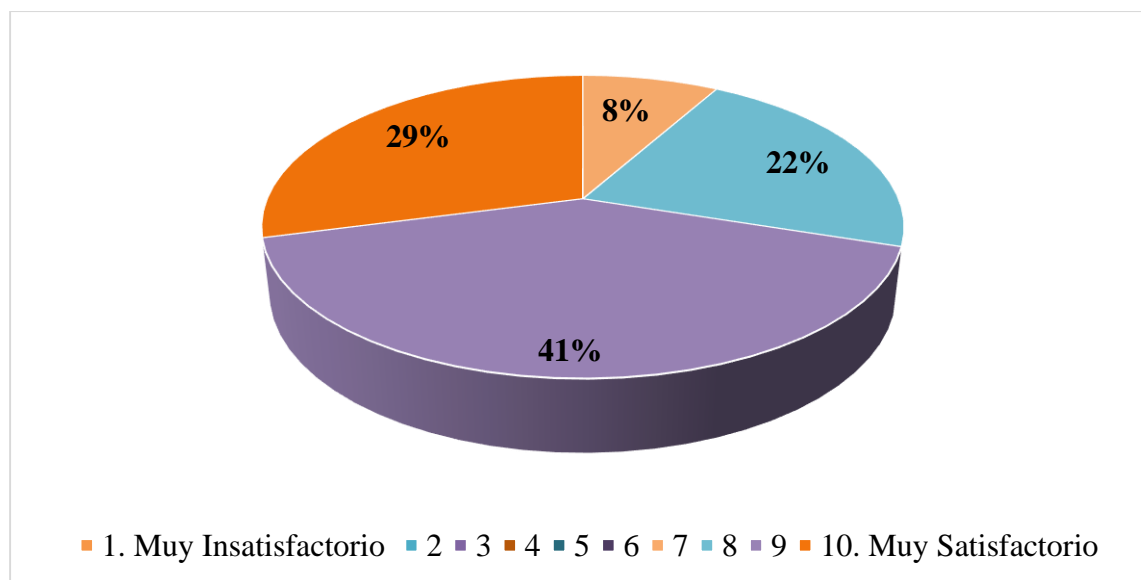
Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.6 Evolución de la formación académica y personal – formación integral

El desempeño de un profesional a nivel laboral está basado no solo en la formación académica que recibió durante el estudio de una carrera, sino que también es realmente importante la formación personal, lo cual se ve demostrado en el resultado de las encuestas por parte de los empleadores al momento de elegir a un profesional para de ocupar un cargo laboral.

8.6.1 Desempeño general del graduado UPB.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo en el tiempo y con los recursos establecidos. Este se evalúa durante las revisiones de las actividades realizadas, mediante las cuales el empleador tiene en cuenta factores para analizar de forma individual a cada empleado.



**Figura 33. Desempeño general del graduado UPB.
Calificado por los empleadores en escala (1) Muy insatisfactorio a (10) Muy satisfactorio.**

Fuente: Autores del proyecto
Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.6.2 Valoración de la formación académica de los graduados de la UPB BGA.

La valoración de la formación académica es uno de los aspectos más importantes para el empleador pues con ello se está evaluando el conocimiento que tiene el egresado sobre lo que estudió en este caso su carrera y lo que aprendió en la especialización.

En cuanto a la valoración de la formación académica de los egresados UPB BGA de los diferentes programas de pregrado y los de postgrado de los años 2013 y 2014, los diferentes empleadores nos dejaron ver mediante su evaluación estos resultados, un 32.73% dieron el puntaje más alto de la calificación que son 10 puntos, un 32.73% dieron una calificación de 9 puntos y un 25.45% de los encuestados dieron una calificación de 8, lo cual nos indica que la gran mayoría de los empleadores que respondieron nuestra encuesta creen que los graduados de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga realmente están muy bien preparados en cuanto a su formación académica para enfrentar las diferentes tareas propuestas por dichos jefes. (Ver figura 34).

El 12% de los empleadores lo consideran con 7 puntos, para aumentar esta puntuación se recomienda la realización de charlas académicas para los estudiantes, con la finalidad de resaltarles la importancia del aprendizaje consciente y pues es primordial para el buen desempeño en el ámbito laboral.

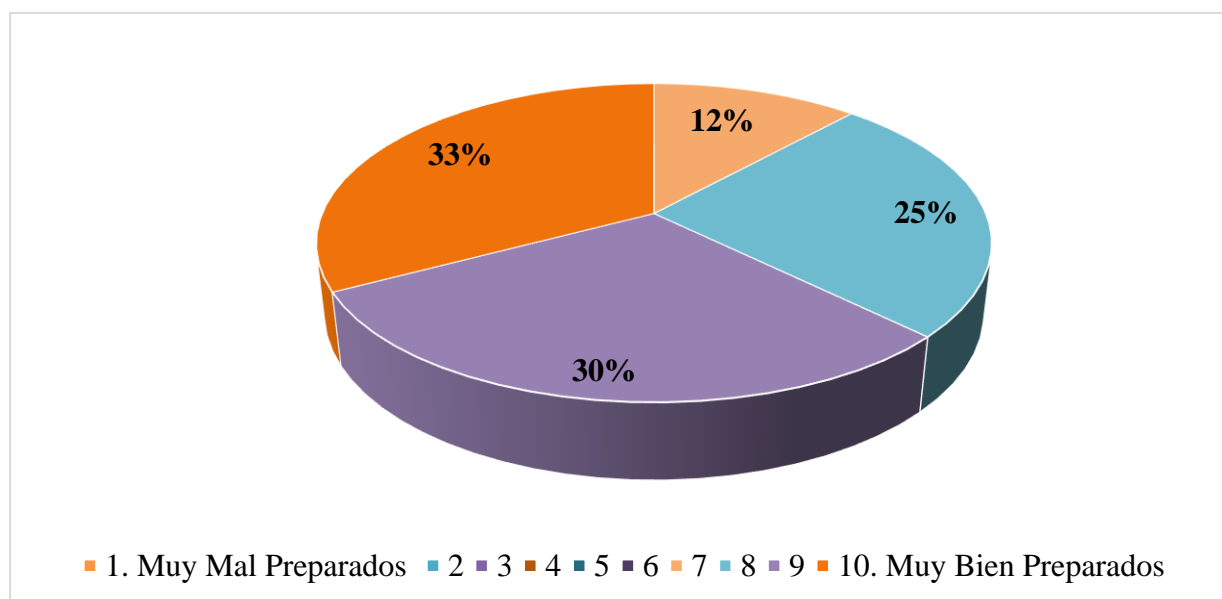


Figura 34. Formación académica de los graduados UPB BGA. En escala (1) muy mal preparados a (10) Muy bien preparados

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.6.3 Fortalezas y debilidades de los graduados UPB. BGA.

Las fortalezas son virtudes mediante las cuales se es capaz de soportar o vencer los obstáculos que se oponen al bien y al progreso, mientras que las debilidades es aquel antivalor que o permite que se pueda realizar de manera eficaz, eficiente y efectiva las diferentes tareas que se requieran realizar.

Otro de los aspectos importantes en cuanto al desempeño de los egresados UPB BGA son las fortalezas y debilidades en las diferentes competencias evaluadas, porque mediante estos factores se puede observar en donde se ve reflejado mayormente su desempeño y en donde no, en este caso vemos que la gran mayoría de competencias evaluadas por los diferentes empleadores superan el 94% de respuestas a favor de las fortalezas de cada uno de los ítems y menos del 6% de los empleadores seleccionaron algunos aspectos como debilidades, excepto el ítem que habla del manejo de un segundo idioma el cual tiene un poco de debilidad. También podemos observar que hubo competencias con un 100% como es el caso de comportamientos basados en principios y valores y el trabajo en equipo lo cual son cifras muy alentadoras pues allí se ve evidenciado que todos los egresados están saliendo de la universidad pontificia bolivariana con más fortalezas que debilidades y que muchas de estas fortalezas están siendo valoradas por los empresarios. (Ver figura 35).

La debilidad en el manejo de un segundo idioma, puede ser causado por la metodología que se utiliza a la hora de la realización de las clases pues es muy tradicional y poco dinámico, lo cual dificulta el aprendizaje de un segundo idioma.

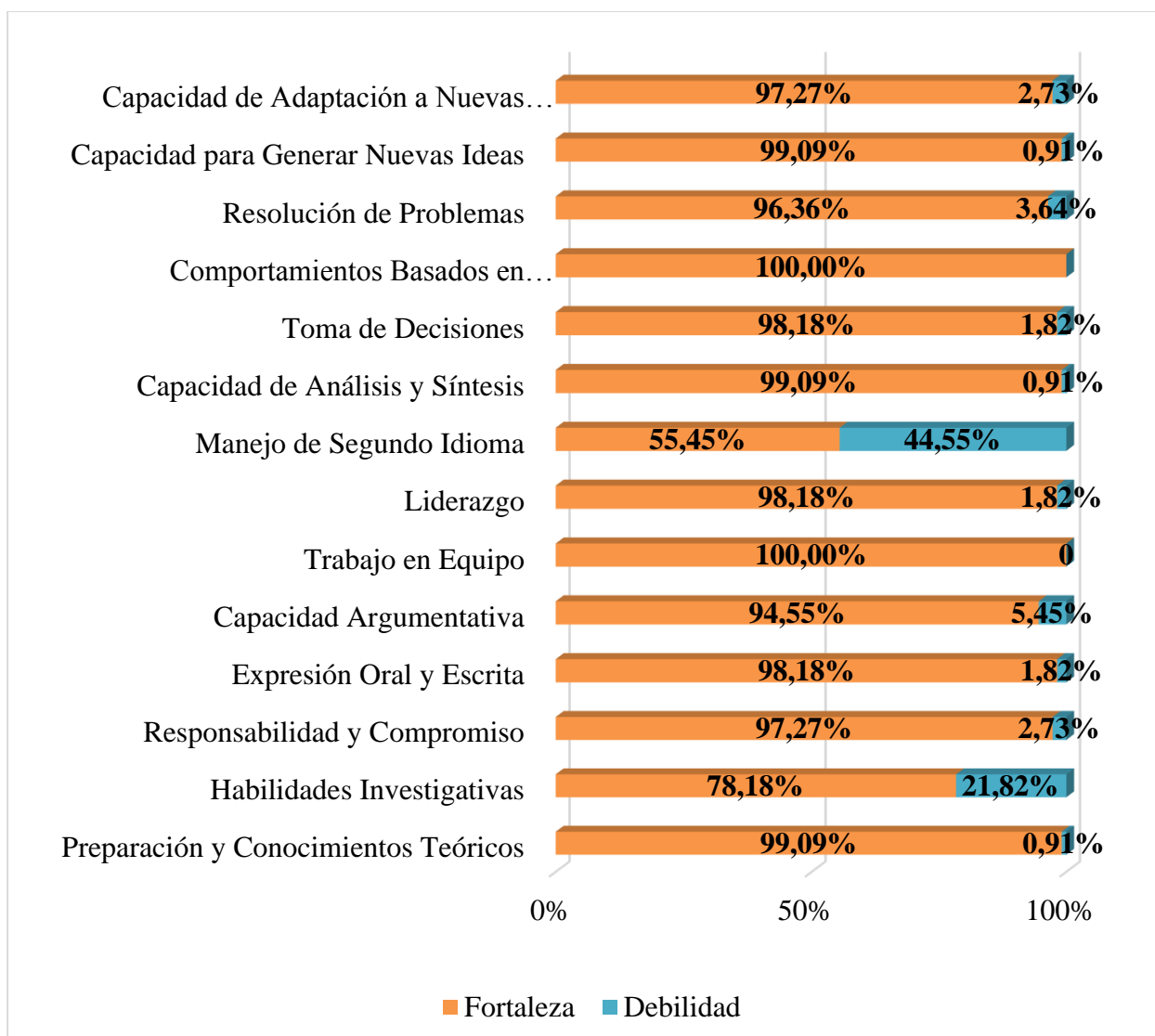


Figura 35. Fortalezas y debilidades de los graduados UPB BGA.

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.6.4 Experiencia laboral que han tenido los empleadores con los graduados UPB. BGA.

La relación que logran tener los empleadores con los egresados UPB. BGA es vital para poder dar afirmaciones a cerca de ellos, así mismo poder dar recomendaciones y confiar plenamente en que podrán trabajar de manera eficiente y concisa en cualquier área en específico.

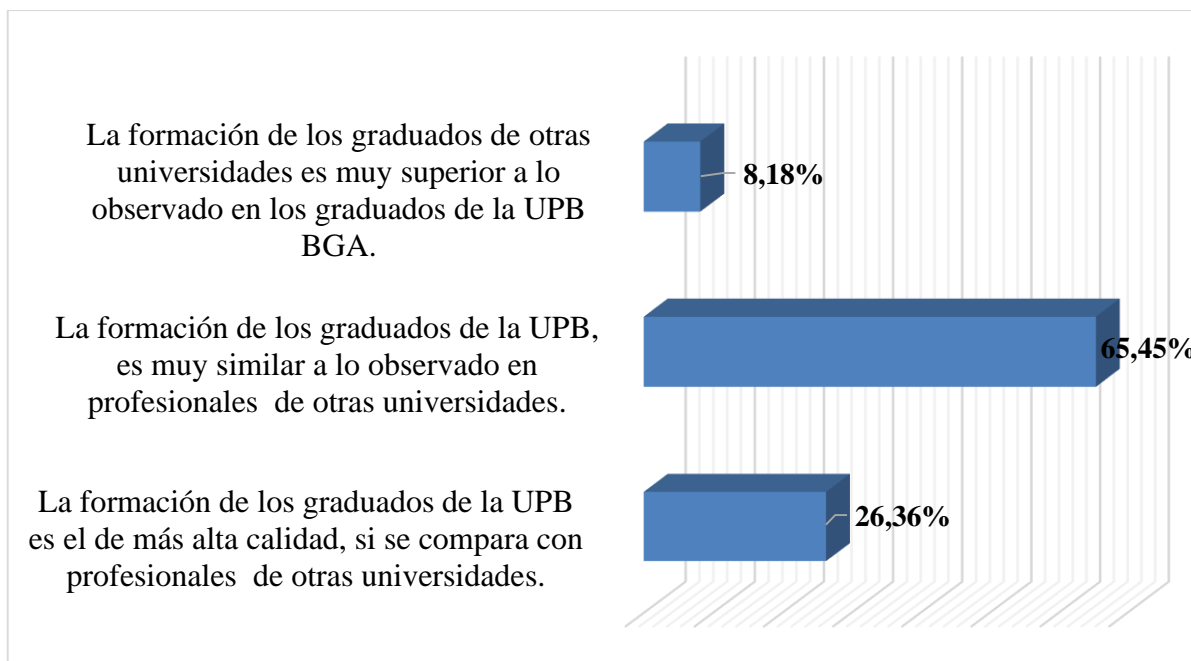


Figura 36. Afirmaciones que se consideran acertadas por parte de los empleadores

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

De acuerdo a la experiencia que han tenido los diferentes empleadores con los egresados de Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga de los programas de pregrado y postgrado de los años 2013 y 2014, junto con la que han tenido con los egresados de otras universidades se demostró que el 65.45% de los encuestados opinan que la formación de los graduados UPB es similar a la de los graduados de otras universidades, esto es muy importante pues con ello se demuestra que en este momento la UPB se encuentra en nivel igual al de otras universidades, también podemos observar que el 26.36% de los empleadores consideran que el nivel de formación de los graduados UPB es superior que el de otras universidades lo cual es muy bueno pues con ello se evidencia que la UPB está siendo mejor en cuanto a las técnicas empleadas al momento de brindar conocimiento a sus estudiantes y finalmente tenemos un 8.18% de los empleadores que considera que el nivel de formación de otras universidades es superior al

de la UPB, lo cual es una llamado de atención con el fin de observar en que se está fallando y detectar las falencias para lograr dejar este bajo porcentaje en cero. (Ver figura 36).

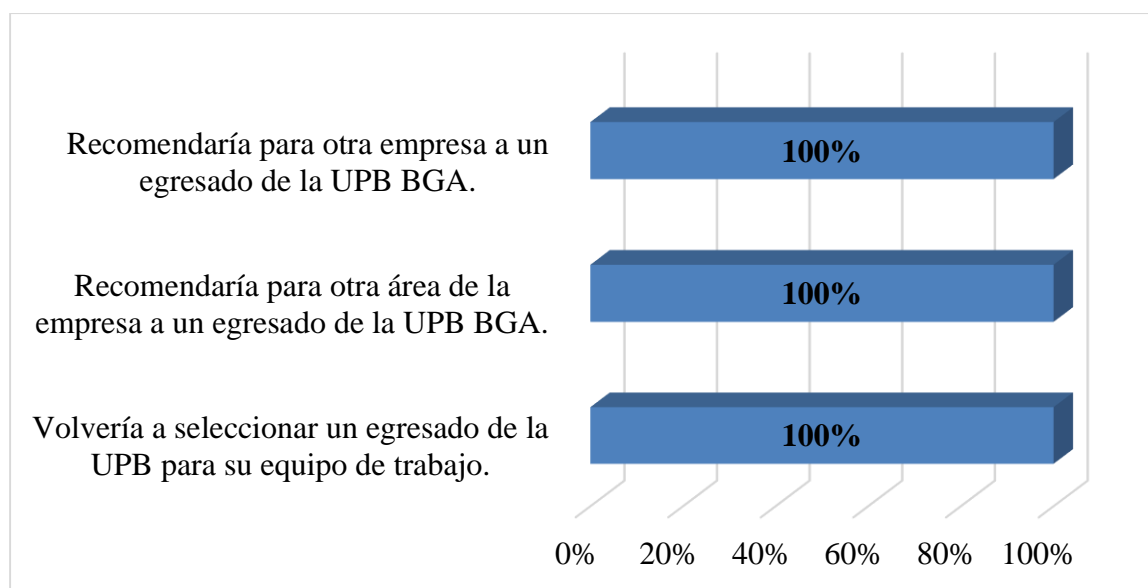


Figura 37. Afirmaciones de los empleadores en cuanto a si volverían a contratar o si recomendarían a un graduados de la UPB BGA

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Con base a la experiencia adquirida por parte de los empleadores de las empresas en las que actualmente se encuentran laborando o que anteriormente laboraron los egresados de la UPB BGA, el 100% de los empleadores recomendarían rotundamente a otra empresa los servicios adquiridos por dichos graduados así mismo los recomendarían para otra área de la empresa y finalmente este mismo porcentaje volvería a seleccionar un egresado de la UPB para su equipo, mostrando con ello la satisfacción adquirida mediante la relación con sus subalternos y dejando el buen nombre de la universidad Pontificia Bolivariana en un buen status, evidenciando con ello la calidad y compromiso que se maneja dentro de esta institución educativa. (Ver figura 37).

En esta parte se ve evidenciado que el 54% del total de la población objeto de nuestro estudio desconoce el estado laboral de los practicantes una vez han finalizado este ciclo y solo el 46% del total de los empleadores, que es un poco menos de la mitad conoce lo que ocurre con los estudiantes practicantes que finalizan este proceso mostrando con ello el poco interés por los practicantes. (Ver figura 38).

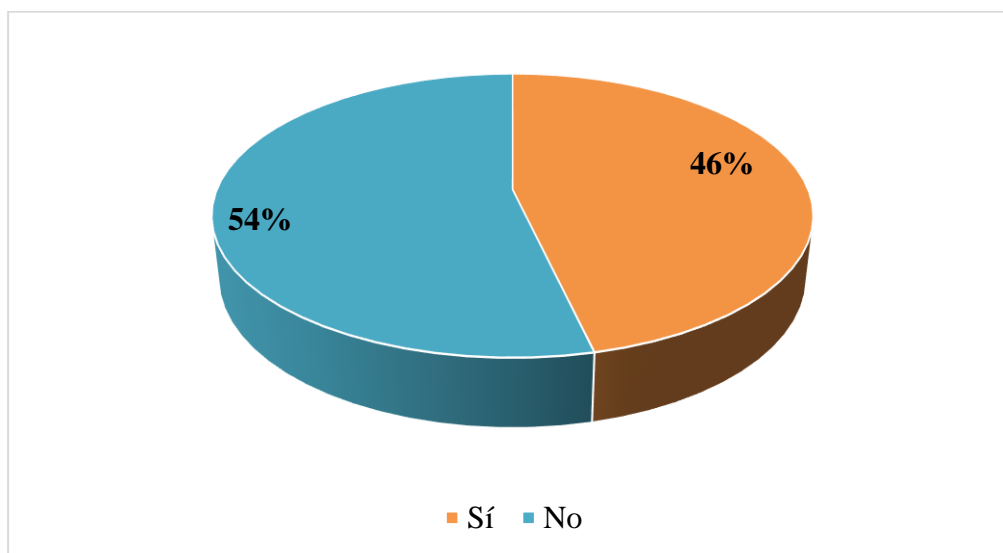


Figura 38. Conocimiento del estado laboral de los practicantes por parte de los empleadores del estado laboral actual de los practicantes de su empresa.

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

8.7 Vinculación de la UPB

Este estudio es muy importante puesto que se observa la relación que existe entre la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga y los diferentes empleadores de los egresados. La vinculación con las empresas es un aspecto positivo, pues así la universidad se actualiza continuamente con base a las necesidades del mercado laboral

logrando con ello brindar egresados capacitados para alcanzar la competitividad que las empresas buscan.

Otro de los aspectos importantes es identificar y revisar los diferentes empleadores que tienen mayor requerimiento de personal cuyas necesidades pueden ser suplidas por la base de datos que actualmente maneja la UPB y así afianzar y armonizar el vínculo laboral que existe entre la universidad y todas las empresas a nivel nacional. Podemos observar que solo el 26% del total de los empleadores conoce el portal de empleo que maneja la UPB, es decir, debemos enfocarnos más en la socialización de este portal para que sea de interés y de todo el conocimiento por parte de los distintos empleadores potenciales para así poder solucionar sus necesidades laborales y disminuir el tiempo promedio de vinculación al área laboral de los futuros egresados. (Ver figura 39).

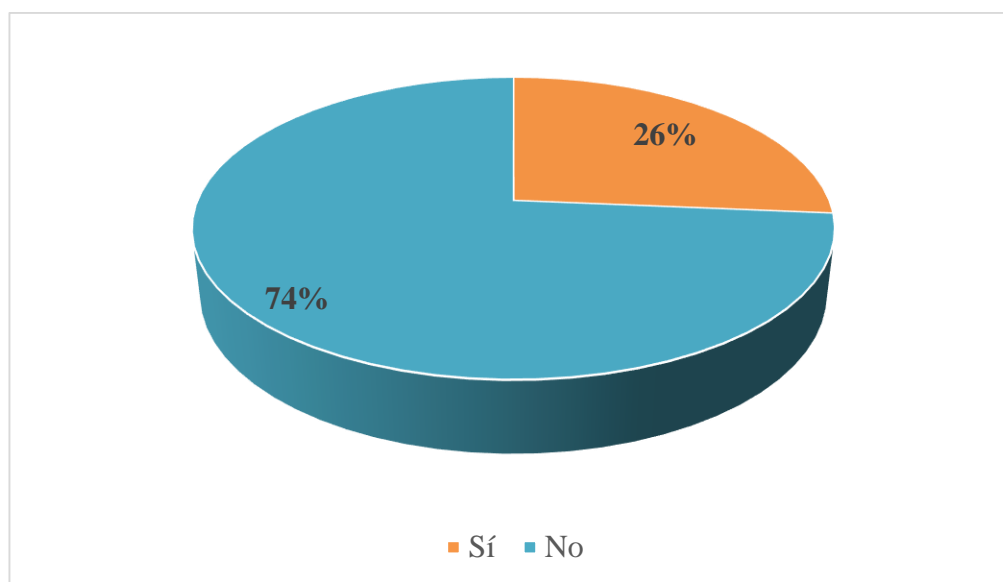


Figura 39. Conocimiento del portal de empleo por parte de los empleadores

Fuente: Autores del proyecto

Base: Resultados encuestas LimeSurvey

Conclusiones

Las conclusiones del reciente estudio pertenecen a la información recopilada a los diferentes empleadores de los graduados de los programas de pregrado y postgrado cohortes 2013 y 2014 que hicieron parte de este estudio.

Perfil de las empresas encuestadas

- Se puede observar que hay mayor presencia de graduados de las carreras de ingeniería industrial, ingeniería civil, administración de empresas y psicología, así mismo se puede ver también que en los programas comunicación social y periodismo, derecho, ingeniería informática, ingeniería mecánica no es muy notoria la presencia de egresados de la UPB.
- Cabe resaltar que el 87 % de los graduados laboran actualmente en empresas de carácter privado, 9% trabajan en empresas de carácter público, el 2% trabaja en empresas mixtas y 2% trabajan en empresas sin ánimo de lucro.
- Para este estudio se aplicaron 129 encuestas de las cuales 110 generaron respuestas completas y 19 respuestas incompletas, donde se pudo observar que el 78% de los egresados trabajan para empresas santandereanas y el 22% trabajan para empresas de otras regiones de Colombia.
- El sector privado que fue el que más presencia obtuvo de egresados, se pudo observar que la actividad económica que más sobresale en cuanto a presencia de egresados es la construcción con un 25% y la actividad económica que menos presencia generó fue la de atención de la salud humana y de asistencia social con un 5%.

Selección de personal

- Los aspectos más relevantes o de mayor importancia al momento de la selección de personal por parte de los empleadores fueron la experiencia laboral, la empatía, el manejo de herramientas informáticas, la experiencia en un área específica, el manejo de personal, el título profesional, la capacidad de liderazgo, la espontaneidad, la habilidad para establecer relaciones, la puntualidad y la presentación personal.

Evaluación de competencias laborales de los graduados

Competencias al momento de seleccionar un candidato para un puesto de trabajo

- Se puede deducir que los aspectos con mayor importancia para los empleadores al momento de seleccionar un candidato para una vacante fueron, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organizar y planificar, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, comunicación oral y escrita, habilidades básicas del manejo del ordenador, entre otras.
- **Competencias evaluadas por parte de los empleadores a los diferentes egresados de la UPB en el área laboral.**
- Las competencias en las cuales los egresados de la UPB tuvieron un nivel muy alto a consideración de los empleadores fueron capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organizar y planificar, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, comunicación oral y escrita, habilidades básicas del manejo del ordenador, habilidades de gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones, capacidad crítica y autocrítica, trabajo en equipo, entre otras.

- Se observó que en la gran mayoría de competencias evaluadas por los diferentes empleadores, se dio a conocer que los egresados de la UPB manejan un muy buen nivel mostrando con ello la preparación con la cual están saliendo de la universidad.

Aspectos relevantes de la formación personal

- Se observó que el 100% de los empleadores están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los egresados de la UPB cumplen a cabalidad con las competencias a nivel personal.
- El 100% de los egresados tienen una muy alta calidad humana lo cual se ve reflejado en la opinión de los empleadores hacia sus competencias personales y éticas.

Comportamientos notables en el desempeño laboral de los egresados UPB

- Según los empleadores podemos observar que para el caso del desempeño laboral por parte de los egresados se evidencia que es notorio en su comportamiento con cifras superiores al 95% en todos y cada uno de los ítems evaluados.
- Se pudo verificar que en las diferentes valoraciones por parte de más del 91% de los empleadores en cuanto a la formación académica, personal y el desempeño general del graduado UPB se encuentran muy satisfechos con el trabajo recibido por parte de los egresados.
- Se observó que el 88% de los empleadores consideran que los egresados de la UPB BGA se encuentran muy bien preparados para afrontar las responsabilidades a su cargo.

- Se obtuvo como resultado en la parte de fortalezas y debilidades que más del 94% de los empleadores consideran que los egresados de la UPB tienen grandes fortalezas, así mismo presentan algunas debilidades es en el manejo de una segunda lengua.

Experiencia laboral y personal de los empleadores con los graduados.

- Se pudo evidenciar que el 66% de los empleadores piensan que la formación de los graduados de la UPB, es muy similar a lo observado en profesionales de otras universidades, así mismo el 26% de los empleadores piensa que la formación de los graduados de la UPB es el de más alta calidad, si se compara con profesionales de otras universidades y finalmente el 8 % de los empleadores consideran que la formación de los graduados de otras universidades es superior a lo observado en los graduados de la UPB.
- Se verificó que el 100% de los empleadores encuestados si recomendarían para otra empresa a un egresado de la UPB BGA, si los recomendarían para otra área de la empresa, y si volvería a seleccionar un egresado de la UPB para su equipo de trabajo.
- Se pudo observar que el 54% de los empleadores no conocen si los estudiantes que realizaron prácticas profesionales o pasantías actualmente se encuentran contratados como profesionales y 46% si tiene este conocimiento.
- Se observó que el 74% de los empleadores no conoce el portal de empleo de la UPB por falta de comunicación y divulgación de información del mismo mientras que el 26% si lo conoce.

Recomendaciones

Es muy importante realizar semestralmente o anualmente la actualización de la base de datos de los egresados, por medio de llamadas y envíos de correos electrónicos desde la oficina de atención al egresado, y así poder estar en constante comunicación con ellos, con la finalidad de tener una base de datos correcta y completa para facilitar estudios a futuro que pretendan realizarse.

- El estudio se apoya al recolectar información en la oficina del programa de egresados de la UPB, se hace necesario mejorar la recolección de información de los egresados y realizar una actualización continua, se recomienda la obtención de recursos (personal, telefonos y celulares) para lograr la actualización completa de la base de datos, y así poder lograr una mayor población en el estudio.
- Se debe fomentar la participación de los graduados de la UPB seccional Bucaramanga en la actualización de la base de datos, debido a que sin esta información no se lograría la comunicación con los empleadores de los egresados, esto se puede lograr a través de integraciones de egresados en los cuales al ingreso de los eventos se les pida la información necesaria de cada uno de ellos.
- Crear un gran vínculo entre las empresas y la universidad UPB seccional Bucaramanga, y así poder lograr la participación de las empresas en congresos, conferencias, prácticas empresariales, eventos, talleres, lo cual enriquece y fortalece la educación, mediante el ofrecimiento de descuentos en diplomados o postgrados a los empleados de las empresas que cumplan con un mínimo de personas.

- La opinión dada por los jefes de los egresados UPB seccional Bucaramanga determinan la excelente formación humanística e íntegra que los profesionales graduados de la UPB poseen.
- Evaluar la universidad anualmente por medio de la opinión de empleadores para identificar las fortalezas y debilidades y así tomar decisiones para la mejora de las debilidades encontradas, por medio de estudios similares al realizado.
- Tomando como referencia el estudio, se observa que los egresados presentan debilidad en el manejo de una segunda lengua, por lo cual se hace necesario reforzar este aspecto en los futuros profesionales para mejorar la calidad educativa y lograr ser más competitivos en el sector laboral, mediante la reforma de la metodología de enseñanza de los diferentes idiomas, pues se podría realizar dicha enseñanza de una manera más práctica y dinámica y el aumento del número de niveles de inglés, francés, portugués, etc.
- Teniendo presente la importancia de las diferentes competencias a la hora de evaluar y contratar personal en una empresa, es conveniente las mejoras en los programas académicos de la UPB Bucaramanga, en donde se instruya y se refuercen las competencias para lograr una formación completa, por medio de la constante reforma de los p^énsum como ocurrió actualmente con el de ingeniería industrial.
- Capacitar y preparar a los docentes en la formación orientada al fortalecimiento de las competencias de los estudiantes, a través de charlas, conferencias, congresos, cursos obligatorios.

- Se invita tanto a la UPB Bucaramanga como a la facultad de Ingeniería industrial a que se sigan desarrollando estudios de investigación como este, pues es un gran aporte y ayuda para poder mejorar la educación y también lograr la acreditación de todos los programas académicos.

Referencias

- PUC. (2008). Acreditación institucional. 29 septiembre 2014, de Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de http://acreditacion.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=65
- INSUTEC. (2007). Autoevaluación, 29 septiembre 2014, de Fundación Universitaria Horizonte. Recuperado de <http://www.insutec.org/site/64>
- PUC. (2008). Acreditación institucional. 29 septiembre 2014, de Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado de http://acreditacion.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=65
- INSUTEC. (2007). Autoevaluación, 29 septiembre 2014, de Fundación Universitaria Horizonte. Recuperado de <http://www.insutec.org/site/64>
- ABC. (2004). Definición de laboral. 29 septiembre 2014, de definiciones ABC. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- CNA. (2013). Calidad de la educación superior. 29 septiembre 2014, de Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado de <http://www.cna.gov.co/1741/article-187264.html>
- Gómez, M. (2005). Competitividad. 29 septiembre 2014, de Zona económica. Recuperado de <http://www.zonaeconomica.com/definicion/competitividad>
- MEN. (2003). Competencias. 29 septiembre 2014, de Ministerio de Educación. Recuperado de http://www.oei.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf
- Brunner, J. (2010). Competencias laborales. 30 septiembre 2014, de Competencias Laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Recuperado de http://www.oei.es/etp/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf
- EHU. (2008). Comunicad universitaria. 30 septiembre 2014, de Universidad del país Vasco. Recuperado de http://www.ehu.es/contenidos/normativa/legislacion_normativa_profesor/es_normativ/adjuntos/Ley_Vasca_Universidades.pdf
- EDUCANDO. (2006). Evaluación formativa. 30 septiembre 2014. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/docente/evaluacin-formativa/>
- ABC. (2008). Definición de educación superior. 30 septiembre 2014, de definiciones ABC. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/social/educacion-universitaria.php>
- UCSC. (2007). Egresado. 30 septiembre 2014, de Admisión y registro académico UCSC. Recuperado de <http://admission.ucsc.cl/ex-alumno-y-titulado/egreso-y-titulacion/el-egreso/>
- Guevara, L. (2011). Empleado. 30 septiembre 2014, de ABC Administración de Recursos Humanos. Recuperado de

<http://abcadministracionderecursoshumanos.blogspot.com/2011/11/empleado-y-obrero-definicion.html>

- Ramos, Y. (2010). Concepto de Empleador. 30 septiembre 2014, de ciencias jurídicas. Recuperado de <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/empleador>
- economic. (2002). Empresa. 30 septiembre 2014, de Contabilidad en línea. Recuperado de <http://www.e-conomic.es/programa/glosario/definicion-empresa>
- San Bartolo. (2009). Definición de formación integral. 30 septiembre 2014, de Colegio San Bartolo. Recuperado de <http://www.sanbartolo.edu.co/es/index.php/colegio-joom2/formación-integral>
- globalization101. (2014). Globalización. 30 septiembre 2014. Recuperado de <http://www.globalization101.org/es/que-es-la-globalizacion/>
- Peñalver, A. (2012). Como medir la eficacia de la formación. 30 septiembre 2014, de Training metrics. Recuperado de <http://blogbvelearning.wordpress.com/2012/09/14/training-metrics-como-medir-la-eficacia-de-la-formacion/>
- Vásquez, J. (2003). Definición de las organizaciones. 30 septiembre 2014, de GestioPolis. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/56/orgsqueson.htm>
- Rivera, J. (2005). Definición de profesional. 30 septiembre 2014, de Apuntes gestión. Recuperado de <http://www.apuntesgestion.com/definicion-profesional/>
- Gonzalo. (2013). Definición de productividad. 30 septiembre 2014, de Territorio empresas. Recuperado de <http://www.territorioempresas.com/2013/01/08/definicion-de-productividad/>
- definición.mx. (2006). Definición del sistema educativo. 30 septiembre 2014. Recuperado de <http://definicion.mx/sistema-educativo/>
- Monroy, C. (2014). Educación de Calidad. 1 octubre 2014, de Dirección General de Educación Superior. Recuperado de <http://www3.ucol.mx/wdges/opinion.html>
- CESU. (2014). Educación Superior. 10 octubre 2014, de Colombia aprende. Recuperado de http://www.colombiaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articulos-344166_recurso_1.pdf
- UPB. (2003). Historia coordinación de atención al egresado. 1 octubre 2014, de Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de http://www.upb.edu.co/portal/page?_pageid=1134,31059593&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Comité de Planeación Universidad Pontificia Bolivariana. Observación inédita. (2013). plan de desarrollo institucional. 1 octubre 2014, de Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de http://www.upbbga.edu.co/planeacion/ESTRUCTURA_%20PLAN%20ESTRATEGICO_2010-2014.pdf

- UPB. (2003). Calidad académica. 3 octubre 2014, de Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. Recuperado de http://www.upb.edu.co/portal/page?_pageid=1134,31059593&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Pineda, P. (2012). Medir el Impacto de la Formación. 3 octubre 2014, de formación magazine. Recuperado de http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2011/10/text/xml/Como_medir_el_impacto_de_la_formacion.xml.html
- Peñalver, A. (2012). Como medir la eficacia de la formación. 2 octubre 2014, de Training metrics. Recuperado de <http://blogbvelearning.wordpress.com/2012/09/14/training-metrics-como-medir-la-eficacia-de-la-formacion/>
- Peñalver, A. (2013). Como Medir la Eficacia de la Formación. 2 octubre 2014, de People first consulting Training metrics. Recuperado de http://antoniopenalver.blogspot.com/2012/09/training-metrics-como-medir-la-eficacia_16.html
- Mont, L. (2010). Estudios de Opinión de Empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior. 3 octubre 2014, de Redalyc. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55115052012.pdf>
- Angarita, L., & Valbuena, L. (2012). Estudio del desempeño profesional y laboral de los graduados de los programas de pregrado de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga a partir de la opinión de los empleadores (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
- Saavedra, L., & Vega, T. (2013). Evaluación de la calidad de la formación de los graduados de los programas de pregrado de la universidad pontificia bolivariana seccional Bucaramanga desde la perspectiva de los empleadores (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
- Observatorio laboral para la educación. (2010). Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136421.html>
- Martínez, M. (2010). Catálogo de Indicadores de Calidad Para el Sistema de Gestión de los Centros que Imparten Enseñanzas de Formación Profesional. 4 octubre 2014. Recuperado de http://www.cece.gva.es/eva/docs/calidad/publicaciones/es/cat_ind_fp_c.pdf
- Terán, E. (2014). Percepción del empleador sobre la competitividad laboral de estudiantes de programas acreditados. 5 octubre 2014, de Ebsco. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=df9f8b3a-fc79-4970-8bb5-9a5d438e5203%40sessionmgr198&hid=109&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#db=bth&AN=94260535>
- Gutiérrez, S. (2014). El perfil competencial de los graduados de Administración y Dirección de Empresas en línea: una visión desde el mercado de trabajo. 6 octubre 2014, de Ebsco. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=2a4e94aa-ffcc-4d35->

af30-
ce6e29824f68%40sessionmgr4003&hid=4110&bdata=Jmxhbm9ZXMmc210ZT1laG9zd
C1saXZl#db=ehh&AN=96332626

Coy, L. (2012). Pertinencia de la educación en la competitividad. 6 octubre, de *Ebsco*. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=7c3091a1-f90c-454b-a2a5-f8441eedb580%40sessionmgr4002&hid=4110&bdata=Jmxhbm9ZXMmc210ZT1laG9zdC1saXZl#db=ehh&AN=77916356>

Hernández, L. (2010). Evaluación de la pertinencia del programa de la Maestría en Educación Médica. 6 octubre 2014, de *Ebsco*. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=7c3091a1-f90c-454b-a2a5-f8441eedb580%40sessionmgr4002&vid=4&hid=4110>

CNA. (2008). Acreditación de Programas Pregrado. 3 octubre 2014, de Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado de <http://www.cna.gov.co/1741/article-186377.html>

CNA. (2008). Acreditación de Programas Pregrado. 3 octubre 2014, de Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado de <http://www.cna.gov.co/1741/article-186377.html>

Arrellano, L. (2010). Estudios de Opinión de Empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior. 3 octubre 2014, de *Redalyc*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55115052012.pdf>

Simón, J. (2010). Estudios de Opinión de Empleadores. Estrategia Para Elevar la Calidad de la Educación superior. 5 octubre 2014, de *Rinece*. Recuperado de http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num3/art11_hm.htm

Montés, E. (2010). Estudios de Opinión de Empleadores. Estrategia Para Elevar la Calidad de la Educación superior. 5 octubre 2014, de *Rinece*. Recuperado de http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num3/art11_hm.htm

Arrellano, M. (2011). Definición Egresados. 30 septiembre 2014, de *UNEX*. Recuperado de <http://www.unex.es/conoce-la-uex/estructura-academica/centros/epcc/sgic/comision-de-garantia-de-calidad-del-centro/indicadores/proceso-academico/indicadores-obin-pa-005-pdf>

Morales, F. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. 30 septiembre 2014, de *UNIRIOJA*. Recuperado de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3701001.pdf

MEN. (2009). Educación Superior. 30 septiembre 2014, de Ministerio Educación Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-196477.html>

MEN. (2009). Sistema Educativo Colombiano. 30 septiembre 2014, de Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-196477.html>

- Sequeira, A. (2002). La globalización y su incidencia en la educación superior, 5 octubre 2014, de Revista educación. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/2908/2810>
- UNIMINUTO. (2012). Acreditación Institucional. 6 octubre 2014, de Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado de <http://www.uniminuto.edu/web/calidadyservicio/68>
- UPB. (2003). Lineamientos Para la Acreditación de Programas. 3 octubre 2014, de Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de http://www.upb.edu.co/portal/page?_pageid=1134,31185365&_dad=portal&_schema=PORTAL
- CNA. (2013). Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. 2 octubre 2014, de Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado de http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf
- CNA. (1998). Consejo Nacional de Acreditación en Colombia. 2 octubre 2014. Recuperado de <http://www.cna.gov.co/1741/article-186382.html>
- CNA. (1998). Sistema Nacional de Acreditación en Colombia. 3 octubre 2014, de Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado de <http://www.cna.gov.co/1741/article-186365.html>
- UPB. (2003). Lineamientos Para la Acreditación de Programas. 3 octubre 2014, de Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de http://www.upb.edu.co/portal/page?_pageid=1134,31185365&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Lyon, R. (2008). Manual para el Desarrollo de Procesos de Autoevaluación. Carreras y Programas de Pregrado. 3 octubre 2014, de CNA Chile. Recuperado de http://www.cnachile.cl/SiteAssets/Lists/Acreditacion%20Pregrado/AllItems/Manual_Autoevaluacion.pdf
- Puentes, A. (2013). Mejoramiento de la Educación Superior en Latinoamérica. 6 octubre 2014, de Comunidad universitaria euro-latinoamericana. Recuperado de <http://alfapuentes.org/es/portal/>
- SECAB. (2013). Calidad de la Educación Superior en Colombia. 6 octubre 2014, de Convenio Andrés Bello. Recuperado de <http://convenioandresbello.org/superior/fortalecimiento-de-la-capacidad-de-los-entes-territoriales-para-evaluar-la-educacion-en-sus-territorios/>
- Rocha, F. (2013). Reformas a la Educación Superior en América Latina. 6 octubre 2014, de Convenio Andrés Bello. Recuperado de <http://convenioandresbello.org/superior/reformas/>

- MEN. (2010). Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. 8 octubre 2014, de Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-235585.html>
- Sánchez, R, (2013). Los Estudios de empleadores: Relevancias y Desafíos para el futuro inmediato. 6 octubre 2014, de UAM. Recuperado de <http://www.azc.uam.mx/sieee/seminario/Ponencia003.pdf>
- Arrellano, M. (2011). Estudio de Opinión de Empleadores. 6 octubre 2014, de UCOL. Recuperado de <http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/pregrado/files/estest/Empleadores.pdf>
- Sánchez, R, (2013). Los Estudios de empleadores: Relevancias y Desafíos para el futuro inmediato. 6 octubre 2014, de UAM. Recuperado de <http://www.azc.uam.mx/sieee/seminario/Ponencia003.pdf>
- Guerrero, P. (2011). Competitividad y Competencia Laboral. 11 octubre 2014, de GRH consultores. Recuperado de <http://www.grhconsultores.com/competitividad-y-competencia-laboral>
- MI+D. (2012). Competencias desde Recursos Humanos. 11 octubre 2014, de Manual de orientación profesional Recuperado de http://www.madrimasd.org/Empleo/ServicioEstrategiaProfesional/ManualOrientacionProfesional/tema2_5.asp
- UA. (2012). Competencias. 11 octubre 2014, de Universidad de Alicante. Recuperado de <http://web.ua.es/es/ice/documentos/tutorial/material/listado-de-competencias.pdf>
- USM. (2010). Competencias. 11 octubre 2014, de Universidad Técnica Federico Santa María. Recuperado de http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf
- MEN. (2007). Competencias laborales generales. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- MEN. (2009). Competencias laborales generales. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79387.html>
- MEN. (2009). Competencias laborales específicas. 11 octubre 2014, de Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79394.html>
- MEN. (2007). Articulación de la educación en el mundo productivo. 11 octubre 2014, de Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- BVM. (2014). Importancia de la selección de personal. 18 octubre 2014, de BVM consultores. Recuperado de http://www.bvmconsultores.com/importancia_seleccion_de_personal.html

Anexos

Anexo 1. Encuesta para recolectar la opinión de los empleadores de los egresados UPB Bucaramanga 2013 – 2014 (primer semestre) sobre el desempeño personal y profesional de los graduados.



Universidad Pontificia Bolivariana

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

Por favor, dedique unos minutos a completar esta pequeña encuesta, la información que nos proporcione será muy útil.

Esta encuesta dura aproximadamente [5] minutos. Hay 26 preguntas en esta encuesta.

[Siguiente >>](#)

[Salir y reiniciar la encuesta](#)
[Recuperar una encuesta no terminada](#)

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

0% 100%

A. GENERALIDADES

***Nombre de la empresa**

Dirección de la empresa

Teléfono

Ciudad

Departamento

Nombre del encuestado

Cargo en la empresa

[Siguiente >>](#)

[Salir y reiniciar la encuesta](#)
[Guardar y Volver en otro momento](#)

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

0% 100%

B. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

*1. La empresa es de carácter

Seleccione una de las siguientes opciones

- Público
- Privado
- Mixto
- Sin ánimo de lucro

*

2. ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?

Seleccione una de las siguientes opciones

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- Actividades de saneamiento ambiental
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Alojamiento y servicios de comida
- Información y comunicaciones
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Educación
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación
- Otras actividades de servicios
- Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales
- Otro:

Siguiente >>

Salir y reiniciar la encuesta

Guardar y Volver en otro momento

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

0% 100%

C. SELECCIÓN DE PERSONAL


1. La contratación de personal es una actividad fundamental en las organizaciones, razón por la cual queremos conocer el grado de importancia para Ud. de cada uno de los aspectos considerados de valor, al momento de evaluar un candidato para una vacante que requiere un profesional con grado universitario.

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importancia media	4. Importante	5. Muy importante
Experiencia laboral
Empatía - Capacidad de entender a los demás
Conocimiento sobre la empresa
Capacidad argumentativa
Manejo de herramientas informáticas
Universidad en la que se graduó
Dominio de un segundo idioma
Experiencia en un área específica
Experiencia laboral en el extranjero
Experiencia en el manejo de personal
Título profesional
Resultados del test de selección
Formación en posgrados nacionales
Formación de posgrados extranjeros
Certificado de notas académicas
Disposición movilidad geográfica
Edad
Género
Capacidad de liderazgo
Espontaneidad
Estado civil
Puntualidad
Presentación personal
Habilidad para establecer relaciones
Flexibilidad horaria

Siguiete >>

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

0%  100%

D. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS GRADUADOS

Evaluar el nivel de las competencias básicas, laborales y específicas de los aspirantes a un cargo, se considera una actividad esencial para asegurar la contratación de un profesional idóneo para llenar una vacante.

1. A continuación encontrará un conjunto de competencias que Ud. debe valorar de acuerdo a la importancia que tiene en el momento de seleccionar un candidato para un puesto de trabajo.

	1. Nada importante	2. Poco importante	3. Importancia media	4. Importante	5. Muy importante
Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organizar y planificar
Conocimientos generales básicos
Conocimientos básicos de la profesión
Comunicación oral y escrita
Conocimiento de una segunda lengua
Habilidades básicas del manejo del ordenador
Habilidades de gestión de la información
Resolución de problemas
Toma de decisiones
Capacidad crítica y autocrítica
Trabajo en equipo
Habilidad de trabajar en un contexto internacional
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
Habilidades de investigación
Capacidad de aprender
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
Capacidad para generar nuevas ideas
Liderazgo
Autonomía
Diseño y gestión de proyectos
Preocupación por la calidad

2. ¿Cuántos egresados de la UPB seccional Bucaramanga han trabajado con usted en los últimos años?

Sólo se aceptan números en este campo

***3. ¿Graduados de que programas académicos? Marque las entradas que correspondan**

- Administración de Empresas
- Administración de Negocios Internacionales
- Ingeniería Ambiental
- Ingeniería Sanitaria y Ambiental
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Electrónica
- Ingeniería Informática
- Ingeniería de Sistemas e Informática
- Derecho
- Psicología
- Comunicación Social- Periodismo

4. Teniendo en cuenta que en su grupo de trabajo ha laborado graduados de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga, es muy valioso conocer la evaluación del nivel de las siguientes competencias que Ud. ha observado en su desempeño laboral y profesional. (Solo calificar el nivel de competencias de los graduados UPB Bucaramanga que han trabajado con Ud).

	1. Un nivel demasiado				
	bajo	2. Bajo nivel	3. Nivel medio	4. Un buen nivel	5. Un nivel muy alto
Capacidad de análisis y síntesis	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de organizar y planificar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimientos generales básicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimientos básicos de la profesión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicación oral y escrita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento de una segunda lengua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidades básicas del manejo del ordenador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidades de gestión de la información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolución de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toma de decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad crítica y autocrítica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidad de trabajar en un contexto internacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidades de investigación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de aprender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para generar nuevas ideas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diseño y gestión de proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preocupación por la calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Siguiente >>

Salir y reiniciar la encuesta

Guardar y Volver en otro momento

3. Tomando como referencia el desempeño de los graduados UPB Bucaramanga a su cargo, de las siguientes competencias ¿Cuáles consideraría como fortalezas o debilidades?

	FORTALEZA	DEBILIDAD
Preparación y conocimientos teóricos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Habilidades investigativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilidad y compromiso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Expresión oral y escrita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad argumentativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderazgo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manejo de segundo idioma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de análisis y síntesis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toma de decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comportamientos basados en principios y valores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolución de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad para generar nuevas ideas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de adaptación a nuevas situaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Teniendo en cuenta su experiencia laboral y personal con graduados de la UPB BGA, de las siguientes afirmaciones ¿Cuál considera la más acertada?

Seleccione una de las siguientes opciones

La formación de los graduados de la UPB es el de más alta calidad, si se compara con profesionales de otras universidades.

La formación de los graduados de la UPB, es muy similar a lo observado en profesionales de otras universidades-

La formación de los graduados de otras universidades es muy superior a lo observado en los graduados de la UPB BGA.

5. Tomando como referencia la experiencia con graduados de la UPB BGA usted:

	SI	NO
Volvería a seleccionar un egresado de la UPB para su equipo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recomendaría para otra área de la empresa a un egresado de la UPB BGA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recomendaría para otra empresa a un egresado de la UPB BGA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. ¿Conoce en su organización, si estudiantes que realizaron prácticas profesionales o pasantías, ahora están contratados como profesionales?

Sí No

Siguiente >>

Salir y reiniciar la encuesta | Guardar y Volver en otro momento

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

0% 100%

G. VINCULACIÓN DE LA UPB

¿Conoce el Portal de Empleo para Egresados de la UPB?

Sí No

? Los invitamos cada vez que requieran profesionales a ingresar a Portal de Empleo "Trabajando UPB" <http://trabajando.upb.edu.co/> Servicios de oportunidades profesionales para nuestros graduados.

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

0% 100%

G. VINCULACIÓN DE LA UPB

¿Conoce el Portal de Empleo para Egresados de la UPB?

Sí No

? Los invitamos cada vez que requieran profesionales a ingresar a Portal de Empleo "Trabajando UPB" <http://trabajando.upb.edu.co/> Servicios de oportunidades profesionales para nuestros graduados.

¿Ha utilizado el Portal de Empleo "Trabajando UPB" como medio para encontrar aspirantes para un cargo?

Sí No

***¿Cómo calificaría la experiencia del servicio recibido?**
Seleccione una de las siguientes opciones

Excelente

Buena

Poca satisfactoria

Definitivamente una mala experiencia

ENCUESTA A EMPLEADORES DE GRADUADOS UPB

Esta investigación tiene como objetivo conocer la opinión de los empleadores de acuerdo al desempeño a nivel profesional de los egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Información que permitirá a la universidad evaluar y mejorar sus procesos de formación.

0% 100%

G. VINCULACIÓN DE LA UPB

¿Conoce el Portal de Empleo para Egresados de la UPB?

Sí No



Los invitamos cada vez que requieran profesionales a ingresar a Portal de Empleo "Trabajando UPB" <http://trabajando.upb.edu.co/> Servicios de oportunidades profesionales para nuestros graduados.

¿Estaría interesado que su organización tuviera la oportunidad de utilizar los servicios del Portal de Empleo "Trabajando UPB"?

Sí No

Enviar

Salir y reiniciar la encuesta

Guardar y Volver en otro momento

