
Propuesta metodológica para evaluar la calidad del egresado universitario¹

Claudia Milena Pérez Peralta²

Resumen

El presente artículo es el resultado de una investigación titulada: La calidad del egresado: el caso del profesional en dirección y administración de empresas de la Universidad de Sucre; ésta evalúa la calidad de los profesionales en dirección y administración de empresas de la universidad, fundamentalmente, desde su incorporación al mercado laboral. Para estos fines, se construyó un índice sintético de calidad, basado en el Modelo CIPP, propuesto por Stufflebeam en 1987, y en la estructura general jerarquizada planteada por el Consejo Nacional de Acreditación –CNA– para la acreditación de programas académicos en Colombia. El modelo se puso a prueba con (18) egresados del Programa de Dirección y Administración de Empresas del año 2006 y un grupo de empleadores. Los resultados indicaron que el valor real de la evaluación de la calidad de los egresados fue de 69,93 puntos, inferior al esperado de 75,00 puntos, lo que ubica a estos egresados en un rango medio de calidad, en una escala de 0 a 100.

Palabras clave: evaluación, calidad, egresado, acreditación, inserción, movilidad y trayectoria laboral, empleador.

Abstract

This article is the result of an investigation titled: Graduate's Quality: The case of professional on management and business administration At Universidad de Sucre; it evaluates graduates' quality principally, from their incorporation into the labor market. For this purpose, a synthetic quality rate based on the CIPP model proposed by Stufflebeam in 1987, and on the overall hierarchical structure proposed by the National Accreditation Council was designed. The model was tested with (18) graduates of the Program of Management and Business Administration in 2006, and with a group of employers. The results show the real score of graduates' quality evaluation was 69.93 points, score below 75.00 points as it was expected, which places these graduates in the medium range quality on a scale of 0 to 100.

Keywords: evaluation, quality, graduate, accreditation, incorporation, labor mobility and career, employer.

(Recibido 08 de mayo de 2015. Aprobado: 09 de septiembre de 2015)

¹ Artículo resultado de investigación.

² Economista. Magister en Educación. E-mail: milena.claudia@gmail.com

1. Introducción

Es de conocimiento general, el hecho que la educación sea una de las estrategias, quizás la más importante, para lograr el desarrollo económico y social de los países, por lo cual es comprensible que muchos gobiernos hagan ingentes esfuerzos en este sentido, destinando buena parte de sus presupuestos a ampliar la cobertura educativa en todos los niveles, y a disminuir las tasas de analfabetismo (Núñez, 1994). Específicamente, en materia de educación superior, tanto las Instituciones de Educación Superior – IES, como las administraciones públicas, se han preocupado porque, cada vez más personas puedan acceder a este nivel; el hecho de tener grado o título de educación superior, genera efectos positivos en la calidad de vida de las personas (Marchionni & Sosa, 1998).

Aunque parece existir, una conciencia generalizada, de la importancia de la educación superior, existen aún grandes impedimentos para garantizar su difusión a todos los sectores sociales, sobre todo, en materia de recursos económicos y fuentes de financiamiento (Bricall, 2000), es por esto, que no es posible ofrecer a las personas, todo tipo de formación o todos los saberes, sino solo aquellos que verdaderamente respondan a las necesidades más apremiantes del contexto, y que permitan al ex educando procurarse una fuente de ingresos adecuada; en este sentido, la preocupación no solo es por la cobertura, sino por la calidad de la educación que se brinda (UNESCO, 2007), la cual, debe estar a tono con las exigencias del medio laboral.

La preocupación por la conexión entre universidad y mercado laboral no es nueva; después de la II Guerra Mundial en los países desarrollados surgió la inquietud de evaluar las competencias de los ex alumnos de la educación superior y su impacto en la fuerza laboral de los países. En los años 50 la preocupación de la academia, sobre todo la americana, se centraba en la investigación

sobre las características de los empleados que podían hacerlos más productivos (UNAL, 2011). En la década de los sesenta, varios movimientos estudiantiles empezaron a cuestionar a la universidad, por lo que consideran la baja calidad de la actividad científica y su vida intelectual, y comenzaron a preocuparse por la eficacia de la misma a la hora de prepararles para las profesiones del futuro (García, 2004).

Existen factores que han aumentado el interés de las IES, los gobiernos y la sociedad en general, por la situación laboral de los graduados universitarios. En primer lugar, las previsiones demográficas que indican que el número de estudiantes universitarios puede disminuir (Tenjo, 2012); en segundo lugar, el incremento del número de titulados y la generalización de los estudios superiores (García, 2004); en tercer lugar, los efectos de la globalización que han puesto de manifiesto, la necesidad de acercar los procesos académicos a las prácticas del mundo del trabajo, dadas las modificaciones de las demandas tradicionales en materia laboral (Mungaray, 2001).

Para el caso de Colombia, la inserción y/o transición de los graduados universitarios, es uno de los factores a tener en cuenta, en la tenencia de registros calificados y la acreditación de programas académicos (CNA, 2006). Cuando se habla de evaluación de la calidad de las IES, o de algún programa, es fundamental la valoración de los resultados o producto, es decir, los egresados (De Miguel, 1995); dicha valoración parte de medir aspectos como: el índice de ocupación, suponiendo que un resultado más alto en este indicador, es indicio que la IES y/o el programa son bien acogidos en el medio, lo cual, puede ser indicativo de calidad (Ávila & Aguirre, 2005).

La importancia que tienen los egresados para la evaluación de la calidad en los programas académicos e IES, y de la educación en general, es incuestionable. Se podría pensar en evaluar no al

programa o a la IES, tomando al egresado, como uno de los aspectos a considerar; sino más bien, evaluar la calidad del egresado, como referente de la calidad del programa o de las IES, lo cual, es el tópico fundamental de esta investigación. Específicamente, en este trabajo se plantea una propuesta metodológica que se enfoca en la construcción de un índice sintético, que da cuenta del nivel de calidad del egresado del programa de Dirección y Administración de Empresas de la Universidad de Sucre; esta propuesta es novedosa, en el sentido, que si bien existen muchos trabajos sobre calidad de la educación, muy pocos, por no decir ninguno que aborde la calidad del egresado, y mucho menos que construya un indicador cuantificable sobre la misma. La universidad en la actualidad está siendo vista como una empresa del conocimiento (Giraldo, Abad & Díaz, 2010) y como empresa que produce profesionales necesita ejercer control de calidad en aquello que genera.

2. Antecedentes

Existen varios trabajos e investigaciones, que han abordado la inserción, movilidad y trayectoria laboral de los egresados de diversos programas académicos y universidades. En particular, hay trabajos continentales; en Europa a finales de los noventa, se llevó a cabo el estudio CHEERS³, en el cual se encuestaron más de 36000 egresados procedentes de más de diez países europeos y de Japón (Jaramillo, Giraldo & Ortiz, 2006). En el año 2000 se llevó a cabo el proyecto Tuning, el cual, se aplicó en más de ciento setenta y cinco (175) universidades de Europa, con un total de 42 mil encuestas; a partir de 2004, este mismo estudio se aplicó en diecinueve (19) países de América Latina, incluyendo Colombia (UNAL, 2011). Más adelante se realizaron otros seguimientos conti-

mentales a universitarios, tales como, el Reflex en 2004 y el Proflex en 2006, que incluyeron países de América Latina (Mora, Carot & Conchado, 2010).

Investigaciones sobre la situación laboral de los egresados, han sido impulsadas por IES particulares (Vidal, 2003); es importante anotar que IES hacen este tipo de estudios de manera periódica por cada programa académico; en este sentido, la adecuada transición e inserción laboral de los titulados universitarios, es una preocupación constante para las universidades, toda vez que esto constituye un indicador de calidad educativa. En Colombia, varias universidades han abordado temas como la inserción, trayectorias y movilidad laboral de sus egresados, así como, los factores que facilitan su transición laboral; a partir de la aplicación de encuestas y la realización de estudios de este tipo (UNAL, 2011). Los estudios de egresados, a nivel nacional han cobrado importancia en los últimos años, sobre todo, por la relevancia que tienen los temas de autoevaluación, con fines de acreditación tanto institucional, como de programa académico.

3. Metodología

La investigación realizada fue descriptiva; la cual, usó dos tipos de fuentes de información: las documentales, que las componen los documentos de condiciones de calidad, los informes del Observatorio Laboral para la Educación – OLE, historiales académicos, resultados de pruebas ECAES, etc. y, las no documentales, referentes a la información suministrada por dieciocho (18) egresados y nueve (9) empleadores, a los que se les aplicaron dos cuestionarios cerrados. Los criterios para seleccionar el grupo de egresados fueron: que hubiesen estudiado con el nuevo plan de estudios, que tuvieran más de tres (3) años de haber egresado, y que hubiesen presentado ECAES. El grupo de empleadores estuvo limitado a aquellos que tuvieran empleados a los egresados escogidos, y que

³ Careers after Higher Education – an European Research Survey.

estuvieran dispuestos a colaborar con la investigación.

Los datos obtenidos fueron de corte transversal y el método de recolección de información, dada la distancia de los egresados y el desconocimiento de su ubicación, fue bola de nieve. Las etapas del proceso de investigación implementadas en este estudio fueron siete (7): elección del tema de investigación, formulación del modelo para evaluar calidad, diagnóstico de egresados y empleadores, contraste de diagnósticos, implementación del modelo y obtención del índice de calidad, análisis de resultados y conclusiones, y retroalimentación.

4. Métodos y materiales: Modelo de evaluación de la calidad de los egresados

1. Fundamentos teóricos del modelo

La calidad es un concepto intangible y subjetivo, que implica relatividades y comparaciones, y que representa un valor para los que lo perciben; éste se puede asociar al conjunto de propiedades o características de algo, que indica que ese algo es ideal, aceptable o inadecuado. Hablar de calidad implica hablar de belleza, excelencia, o inclusive cantidad; sin embargo, mientras que, la excelencia, es el nivel más elevado de la calidad y la cantidad, solo trata de cubrir los niveles más bajos de la misma; la belleza, solo implica lo estético. Proporcionar una única definición de calidad es muy difícil, dado que es un concepto amplio y contextualizado (Gálvez, 2011).

La noción de calidad es un constructo netamente humano y no existe más allá de nuestra mente; no hay una cosa llamada calidad, sino que ésta hace referencia al cumplimiento o no, de una serie de requisitos y características, que representan un valor, para los que las perciben; en este sentido, la calidad no existe de forma autónoma, sino referenciada (Municio, 2009). En las organizaciones, este concepto está asociado a la evaluación de las tareas y

al rendimiento; donde uno de los aspectos más importantes, para medir la calidad en las empresas, es la evaluación de sus trabajadores. Particularmente, la calidad de la labor realizada por los profesionales universitarios en el medio laboral, parte de la calidad en el ámbito educativo, específicamente de la calidad de la IES, de la de los programas académicos y de la educación como servicio (Rodríguez, 2009).

Para evaluar la calidad se han planteado distintos modelos de evaluación, los cuales, aparecen en el segundo tercio del siglo XX en EE.UU, a nivel de grandes empresas, y luego se generalizan a todos los campos de la producción, no solo en EE.UU, sino en varios países como Japón, y los que conforman la actual Unión Europea. Aunque la mayoría de estos modelos son híbridos, se puede establecer una clasificación en seis grupos⁴, de los cuales, los primeros pertenecen al paradigma mecanicista científico que controla la calidad, desde el ámbito interno y externo, y los otros, entran en la gestión de la calidad basada en las necesidades del cliente (Municio, 2009). Para el caso de la educación se han implementado principalmente modelos de primera generación, y en particular la visión del CNA⁵ se centra en el modelo de autoevaluación y el modelo de acreditación.

El modelo planteado por el CNA es un híbrido, que combina la evaluación interna y la externa; de un lado, la autoevaluación, o evaluación interna, es un método participativo que busca analizar y mejorar el funcionamiento, los procesos, recursos, y resultados, de una institución o programa de educación superior; y de otro lado, la acreditación, que consiste en una evaluación externa, por parte de pares expertos quienes utilizan como punto de partida la autoevaluación, verifican sus resultados, identifican las condiciones internas de operación

⁴ Autoevaluación (Siglo XVI-XIX), Acreditación (Siglo XX), Certificación (Años 60's-80's), Calidad Total (Años 80's), Excelencia (Finales de los 80's y años 90's), y Mejora (Últimos años).

⁵ Organismo de naturaleza académica que depende del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), cuya función esencial es la de promover y ejecutar la política de acreditación adoptada por el CESU y coordinar los respectivos procesos.

de la institución o de los programas y concluyen juicios de valor sobre la calidad. Finalmente, si los criterios se cumplen, la calidad es certificada por el CNA, el cual se encarga de hacer la evaluación final (Castaño & García, 2012).

Además de los modelo de evaluación de la calidad, están los modelos de evaluación educativa⁶, los cuales, tienen por objeto analizar la calidad de los currículos y planes de estudio de programas académicos. En particular el modelo que se adoptó para esta investigación es el Modelo Contexto-Insumo-Proceso-Producto (C.I.P.P.), que planteó Stufflebeam en 1987, el cual, es un modelo de evaluación orientado a la administración; según éste, la evaluación es un proceso que debe proporcionar información útil para la toma de decisiones. Específicamente, el Modelo C.I.P.P. tiene cuatro tipos de evaluación (Bausela, 2003):

- a) Evaluación de contexto, la cual, busca definir el contexto institucional, identificar la población objeto de estudio y valorar sus necesidades.
- b) Evaluación de insumos, la cual, busca identificar y valorar la capacidad del sistema, las estrategias del programa y sus alternativas.
- c) Evaluación de procesos, ésta busca identificar o pronosticar, durante el proceso, los defectos de la planificación del procedimiento o de su realización.
- d) Evaluación del producto, esta parte busca recopilar descripciones y juicios acerca de los resultados y relacionarlos con los objetivos y la información proporcionada por el contexto, los insumos y por los procesos e interpretar su valor y su mérito.

En esta investigación la calidad del egresado, fue abordada, en el ámbito académico como laboral, en dos espacios; uno interior, que es está ligado al

desarrollo de competencias y habilidades del egresado, durante su paso por la universidad, y uno externo, ligado a los usuarios de sus servicios en el ámbito laboral; bajo este enfoque, se combinó la calidad objetiva (enfoque tradicional), donde se compararon trayectorias, inserción y movilidad laboral de los graduados, y calidad subjetiva, desde la percepción del usuario o en este caso el empleador, y del mismo egresado. Se definió la calidad del egresado, como el grado en que éste cumple con las expectativas propias y las de su empleador, en el marco de su desarrollo como profesional (Schmelkes, 1994).

El modelo para evaluar la calidad de los egresados del programa de administración de empresas, es un híbrido, que conjuga la visión del CNA y el modelo C.I.P.P. En particular es un modelo de autoevaluación por factores, que se organiza a partir de una estructura jerarquizada y ponderada de: factores – características – indicadores, los cuales, se evalúan de acuerdo a unos niveles de cumplimiento, establecidos, desde los criterios de evaluadores internos. Los factores que fueron incluidos en el modelo, fueron definidos como: contexto, insumo, proceso y producto, teniendo en cuenta de forma respectiva: el medio laboral, el desarrollo de competencias de los egresados a su paso por la IES, su transición, movilidad y trayectoria profesional y la percepción de sus empleadores sobre su desempeño profesional. Este modelo es un circuito que se retroalimenta de forma constante, y la evaluación realizada fue sumativa (Correa, Puerta & Restrepo, 2002).

2. Propuesta metodológica del Modelo

Metodológicamente, el Modelo de Evaluación de la Calidad de los Egresados está representado por una matriz, es decir, una tabla que conjuga cuatro (4) filas (modelo C.I.P.P) y tres (3) columnas (modelo CNA); dicha matriz, está alimentada en cada una de sus columnas, por la estructura jerarquizada, que ha establecido el CNA para evaluación de programas, la cual consiste en definir: factores, ca-

⁶ Correa, Puerta & Restrepo (2002), hacen una clasificación de más de doce modelos, donde el modelo de Ralph Tyler (1950) es el más antiguo, y el modelo de David Fetterman (1996) es el más reciente.

racterísticas e indicadores. Para esta investigación, se tuvieron en cuenta cuatro (4) factores, que agruparon veintiocho (28) características y éstas fueron medidas por treinta y siete (37) indicadores.

Los componentes del modelo de evaluación de la calidad de los egresados son:

- a) Contexto: son situaciones que el egresado haya tenido que enfrentar en el mercado de trabajo, las cuales, están fuera de su control, dado que pertenecen al medio.
- b) Insumo: son las condiciones que el egresado tuvo a su paso por la universidad, concernientes a su formación como administrador de empresas, en cuanto a conocimientos, habilidades, destrezas y competencias.
- c) Proceso: representa las condiciones laborales del egresado y su historial socio laboral.
- d) Producto: consiste en la visión del empleador sobre el egresado.

2.1 Ponderación: para hacer funcional el modelo se realizó una ponderación, tanto de los factores, como características e indicadores. Con respecto a la ponderación de los factores, sobre la escala de 0 a 100 prevaleció la satisfacción del usuario (40 puntos) vista principalmente, desde la óptica del empleador como usuario directo de los servicios profesionales del egresado. Por otro lado, la situación laboral del egresado recibió una ponderación de 30 puntos; esta muestra de manera objetiva el proceso del egresado en el mercado de trabajo, es decir, su inserción, movilidad, trayectoria laboral, tasas de ocupación, de subempleo, entre otros aspectos. La formación de capital humano recibió una ponderación de 20 puntos; en este factor se analizaron dos aspectos: el rendimiento académico del egresado cuando fue estudiante y el desarrollo de competencias por parte de éste. Finalmente, las situaciones de contexto, fueron catalogadas como las menos importantes (10 puntos) debido a que la calidad del egresado no depende directamente de éstas, sino de sus competencias y habilidades.

Tabla 1. Ponderación de los Factores del Modelo de Evaluación de la Calidad de los Egresados

CIPP	Factor	Ponderación
Contexto	1. Condiciones de contexto	10
Insumo	2. Formación de capital humano	20
Proceso	3. Situación laboral del egresado	30
Producto	4. Satisfacción del usuario	40
Total ponderación		100

Fuente: Elaboración del Autor.

En cuanto a la ponderación de las características, se tuvieron en cuenta varios criterios: la suma de la ponderación de las características de un factor, debía ser igual a la ponderación del factor, se diferencian las características relevantes de las críticas, el sistema de ponderación asumido para las características, va de un peso de 1 a 5, siendo 5 el peso que distingue a una característica crítica, y por último, la ponderación de las características fue dentro de cada grupo o factor, por lo que hay características con igual puntuación que otras, aunque no sean igual de importantes. Las características que fueron consideradas como críticas fueron las relacionadas con la satisfacción del usuario, específicamente, las relacionadas con el grado de desarrollo de las competencias por parte del egresado, la importancia de las competencias desarrolladas por el egresado en el contexto laboral y también, la satisfacción del empleador, con el desempeño laboral del egresado. Las demás características fueron consideradas relevantes, más no críticas.

Para la ponderación de los indicadores, se usó el mismo criterio que en la ponderación de las características, es decir, asignar valores de 1 a 5, siendo 5 cuando el indicador es muy importante. Una característica puede ser medida por más de un indicador, con lo cual, su ponderación será distribuida entre los indicadores que la midan; la distribución del valor de la característica, no tiene por qué ser

Tabla 2. Ponderación de las características del modelo de evaluación de la calidad de los egresados

Factor	Ponderación	Característica	Ponderación
Condiciones de contexto	10	Posibilidades de ascenso laboral	3,50
		Demanda laboral	1,00
		Demanda laboral ocupacional	2,50
		Problemática relacionada con una vinculación laboral adecuada y estable	3,00
Formación de capital humano	20	Rendimiento académico	1,25
		Desarrollo de competencias según el egresado	4,75
		Competencias semestre práctica	2,25
		Competencias trabajo de grado	2,25
		Satisfacción del egresado con la formación recibida	4,75
		Satisfacción del egresado con la carrera estudiada	4,75
Situación laboral del egresado	30	Condiciones laborales actuales	4,00
		Inserción laboral	3,50
		Trayectoria laboral ocupacional	4,50
		Trayectoria laboral	4,50
		Movilidad laboral	3,75
		Reconocimientos en el ámbito laboral	1,00
		Superación académica	4,00
		Satisfacción del egresado con su inserción, movilidad, trayectoria e ingresos	4,75
Satisfacción del usuario	40	Desarrollo de competencias según el empleador	5,00
		Importancia de la competencia según el empleador	5,00
		Necesidad de competencias adicionales	3,50
		Preferencia por el egresado	4,00
		Satisfacción del empleador con el desempeño laboral del egresado	5,00
		Interés por la ayuda del programa con las necesidades empresariales	3,00
		Nivel de formación del empleador	4,50
		Nivel del cargo del empleador	1,50
		Impacto del programa en el medio	3,75
		Satisfacción del egresado con su propio desempeño laboral	4,75
Total factor	100	Total características	100

Fuente: Elaboración del Autor.

igualitaria entre sus indicadores, sino que ésta depende de la importancia de cada uno de éstos, en la determinación de la característica; por ejemplo, para el caso de la característica Condiciones Laborales Actuales, hay tres (3) indicadores con ponderaciones diferentes.

2.2 Gradación de Juicios: en la investigación se adoptó una escala en grados a la cual se le asignó una equivalencia en puntos para medir niveles de calidad; ésta mostró el grado de cumplimiento del total de factores que a la vez sumaron el cumplimiento de las características, y éstas el

cumplimiento de los indicadores. Se asumió como criterio de calidad la base de 75 puntos, que es la base que asumió el programa de dirección y administración de empresas de la universidad de Sucre, en su proceso de autoevaluación, con fines de acreditación; dicho criterio de cumplimiento fue definido a partir de la opinión de expertos.

2.3 Índice de evaluación de la calidad: la propuesta que se hizo en el presente trabajo, implicó la revisión de la construcción de índices sintéticos, para lo cual, existen varias técnicas, desde las agregaciones simples, métodos participativos, técnicas

Tabla 3. Ponderación de las características e indicadores del modelo de evaluación de la calidad de los egresados

Características	Puntos	Indicadores	Puntos
Posibilidades de ascenso laboral	3,50	Reales posibilidades de ascenso laboral en la organización	3,50
Demanda laboral	1,00	Número de egresados vinculados al mercado laboral	1,00
Demanda laboral ocupacional	2,50	Número de egresados vinculados al mercado laboral en oficios relacionados con su profesión	2,50
Problemática relacionada con una vinculación laboral adecuada y estable	3,00	Existencia de dificultades para ingresar y permanecer en el mercado laboral	3,00
Rendimiento académico	1,25	Promedio acumulado de notas de cada egresado en el programa	1,25
Desarrollo de competencias según el egresado	4,75	Resultado prueba ecaes	2,25
		Nivel de desarrollo de competencias	2,50
Competencias semestre práctica	2,25	Tipo de competencias desarrolladas en el semestre de práctica	2,25
Competencias trabajo de grado	2,25	Tipo de competencias desarrolladas en el trabajo de grado	2,25
Satisfacción del egresado con la formación recibida	4,75	Nivel de satisfacción	4,75
Satisfacción del egresado con la carrera estudiada	4,75	Elección o no de la carrera en primera opción	1,00
		Nivel de satisfacción	3,75
Condiciones laborales actuales	4,00	Tasa de actividad	2,00
		Tasa de ocupación	1,50
		Tasa de subempleo	0,50
Tiempo de inserción laboral	3,50	Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo, una vez egresó.	3,50
Trayectoria laboral ocupacional	4,50	Corresponde o no el perfil ocupacional y el 1° empleo	0,50
		Corresponde o no el perfil ocupacional y el empleo actual	2,50
		Corresponde o no el perfil ocupacional y empleos a lo largo de su trayectoria	1,50
Trayectoria laboral	4,50	Número de empleos que ha tenido	3,50
		Experiencia acumulada en el trabajo una vez egresó	1,00
Movilidad laboral	3,75	Nivel jerárquico del o los cargo(s) desempeñado(s) a lo largo de su trayectoria	3,75
Reconocimientos en el ámbito laboral	1,00	Existencia de reconocimientos	1,00
Superación académica	4,00	Nivel de estudios de post grado	2,50
		Existencia de intenciones de estudiar	1,50
Satisfacción del egresado con su inserción, movilidad, trayectoria e ingresos	4,75	Nivel de satisfacción	2,75
		Nivel de satisfacción	2,00
Desarrollo de competencias según el empleador	5,00	Nivel de desarrollo de las competencias	5,00
Importancia de la competencia según el empleador	5,00	Nivel de importancia de las competencias	5,00
Necesidad de competencias adicionales	3,50	Necesidad de competencias adicionales	3,50
Preferencia por el egresado	4,00	Número de egresados del programa/total de administradores	4,00
Satisfacción del empleador con el desempeño laboral del egresado	5,00	Nivel de satisfacción	5,00
Interés por la ayuda del programa con las necesidades empresariales	3,00	Interés por la ayuda del programa o la universidad	3,00
Nivel de formación del empleador	4,50	Nivel de formación	4,50
Nivel del cargo del empleador	1,50	Nivel del cargo	1,50
Impacto del programa en el medio	3,75	Impacto del programa en el medio	3,75
Satisfacción del egresado con su propio desempeño laboral	4,75	Nivel de satisfacción	4,75
Total puntos características	100	Total puntos indicadores	100

Fuente: Elaboración del Autor.

Tabla 4. Gradación de juicios y niveles de calidad

Grado	Equivalencia puntos
Alto grado	80 a 100
Mediano grado	60 a 79
Bajo grado	40 a 59
Insuficiente	20 a 39
No se cumple	0 a 19

Fuente: tomado del documento maestro de autoevaluación con fines de acreditación, universidad de sucre.

de análisis multivariante, indicadores basados en distancias, hasta técnicas de análisis multicriterio; estos métodos combinan criterios objetivos y subjetivos de evaluación (Domínguez et al, 2011). Para construir el índice sintético planteado en este trabajo, se usaron ponderaciones ad hoc, las cuales, se basaron en las opiniones de un grupo de miembros de la comunidad académica, que fueron sometidas a validación.

El índice que se construyó responde a una agregación simple o suma ponderada de las frecuencias o resultados de cada indicador, esto, al interior de cada característica, y luego al interior de cada factor; para realizar la ponderación se hicieron valoraciones subjetivas desde un conjunto de individuos de referencia (Domínguez et al, 2011), en este caso los miembros del Comité de Autoevaluación y Acreditación del programa, bajo la dirección del evaluador interno. En particular, para mostrar sus opiniones, el Comité contó con un presupuesto de N puntos, que debía distribuir entre los indicadores que componían el sistema de partida, asignando más puntos a aquellos más importantes. El índice se obtuvo a partir de una operación matemática simple:

$$= \frac{\sum_{i=1}^n \text{Peso otorgado a cada indicador } (iN), \text{ el cual, corresponde a:}}{N}$$

Es el valor del indicador j para la unidad de estudio i.

5. Análisis de resultados

Una vez sistematizada la información recopilada a través del aplicativo, y de acuerdo, a los criterios de cumplimiento y a las frecuencias de ocurrencia de cada caso; el resultado final obtenido de la evaluación de la calidad de los egresados, fue de un nivel de calidad de 69,93, existiendo de esta forma un sesgo de 5,07 puntos, entre el parámetro de cumplimiento de 75,00 puntos y lo obtenido (ver cuadro 1). Este resultado corresponde al rango del mediano grado, de la escala de 0 a 100; dado lo anterior, se pudo constatar que la calidad del graduado de administración de empresas de la universidad de Sucre, no alcanzó el nivel mínimo aceptable, fijado como parámetro.

Tanto el factor 1: contexto, el factor 3: proceso y el factor 4: producto, no alcanzaron los valores mínimos de cumplimiento que fueron de: 7,50, 22,50 y 30,00 puntos respectivamente; sus resultados reales estuvieron en el orden de: 6,08, 21,17 y 27,27, lo cual, indica incumplimiento del mínimo necesario. El único factor que cumplió e inclusive superó el parámetro establecido, fue el factor 2: insumo, cuyo resultado fue de 15,41, por encima de valor esperado de 15,00 (ver cuadro 1); en este sentido, el nivel de conocimientos, habilidades, competencias y destrezas aportadas por la IES en el proceso de formación del egresado, fueron congruentes con sus expectativas y las necesidades en el medio laboral.

6. Discusión de resultados y comentarios

Los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Sucre, tuvieron condiciones adversas en cuanto a la inserción, movilidad y trayectoria laboral; donde la inserción fue demorada, por la falta de experiencia laboral de los recién graduados. Las trayectorias fueron disconti-

Cuadro 1. Operacionalización del modelo y resultados de la evaluación de la calidad de los egresados

Factor	Pond.	Características	Pond.	Indicadores	Pond.	Indicadores	Valor esperado	Frecuencia	Vr. Indicador	Vr. Característica	Vr. Factor	Cuadro de contraste	D	O	F	A		
N° 1	10,00	1.1	3,50	1.1.1	3,50	0,75	2,625	0,611	2,1385	2,1385	6,083	-0,4865				X		
		1.2	1,00	1.2.1	1,00	0,75	0,75	0,833	0,833	0,833		0,083	X					
		1.3	2,50	1.3.1	2,50	0,75	1,875	0,7778	1,9445	1,9445		0,0695	X					
		1.4	3,00	1.4.1	3,00	0,75	2,25	0,389	1,167	1,167		-1,083						X
N° 2	20,00	2.1	1,25	2.1.1	1,25	0,75	0,9375	0,944	1,18	1,18	15,414	0,2425				X		
		2.2	4,75	2.2.1	2,25	0,75	1,6875	0,889	2,00025	2,97275		0,31275	X					
		2.2	4,75	2.2.2	2,50	0,75	1,875	0,389	0,9725	1,125		-0,9025	X					
		2.3	2,25	2.3.1	2,25	0,75	1,6875	0,5	1,125	1,125		-0,5625	X					
		2.4	2,25	2.4.1	2,25	0,75	1,6875	0,833	1,87425	1,87425		0,18675						X
		2.5	4,75	2.5.1	4,75	0,75	3,5625	0,944	4,484	4,484		0,9215	X					
N° 3	30,00	2.6	4,75	2.6.1	1,00	0,75	0,75	0,444	0,444	3,77775	21,165	-0,306	X					
		2.6	4,75	2.6.2	3,75	0,75	2,8125	0,889	3,33375	0,52125		X						
		3.1	4,00	3.1.1	2,00	0,75	1,5	0,944	1,888	0,388		X						
		3.1	4,00	3.1.2	1,50	0,75	1,125	0,8333	1,24995	0,12495		X						
		3.1	4,00	3.1.3	0,50	0,75	0,375	0,4706	0,2353	-0,1397								X
		3.2	3,50	3.2.1	3,50	0,75	2,625	0,611	2,1385	2,1385		-0,4865	X					
		3.3	4,50	3.3.1	0,50	0,75	0,375	0,889	0,4445	0,0695								X
		3.3	4,50	3.3.2	2,50	0,75	1,875	0,778	1,945	0,07								X
		3.3	4,50	3.3.3	1,50	0,75	1,125	0,889	1,3335	3,723								X
		3.4	4,50	3.4.1	3,50	0,75	2,625	0,611	2,1385	2,7495		0,2085	X					
		3.4	4,50	3.4.2	1,00	0,75	0,75	0,611	0,611	2,7495		-0,4865	X					
		3.5	3,75	3.5.1	3,75	0,75	2,8125	0,611	2,29125	2,29125		-0,52125	X					
N° 4	40,00	3.6	1,00	3.6.1	1,00	0,75	0,75	0,389	0,389	0,389	27,267	-0,361					X	
		3.7	4,00	3.7.1	2,50	0,75	1,875	0,778	1,945	0,07		X						
		3.7	4,00	3.7.2	1,50	0,75	1,125	0,944	1,416	0,291		X						
		3.8	4,75	3.8.1	2,75	0,75	2,0625	0,778	2,1395	0,077		X						
		3.8	4,75	3.8.2	2,00	0,75	1,5	0,5	1	3,1395		-0,5						X
		4.1	5,00	4.1	5,00	0,75	3,75	0,556	2,78	2,78		-0,97	X					
		4.2	5,00	4.2	5,00	0,75	3,75	0,778	3,89	3,89		0,14	X					
		4.3	3,50	4.3	3,50	0,75	2,625	0,111	0,3885	0,3885		-2,2365	X					
N° 4	40,00	4.4	4,00	4.4	4,00	0,75	3	0,556	2,224	2,224	27,267	-0,776					X	
		4.5	5,00	4.5	5,00	0,75	3,75	1	5	5		1,25	X					
		4.6	3,00	4.6	3,00	0,75	2,25	0,444	1,332	1,332		-0,918						X
		4.7	4,50	4.7	4,50	0,75	3,375	0,778	3,501	3,501		0,126	X					
		4.8	1,50	4.8	1,50	0,75	1,125	0,888	1,332	1,332		0,207	X					
		4.9	3,75	4.9	3,75	0,75	2,8125	0,833	3,12375	3,12375		0,31125	X					
		4.10	4,75	4.10	4,75	0,75	3,5625	0,778	3,6955	3,6955		0,133	X					
100,00	100,00		100,00		75,00		69,93	69,93	69,93	69,93	-5,07							

Fuente: Elaboración del Autor.

nuas, a falta de contratos laborales estables; y la movilidad laboral ascendente fue casi que inexistente, sobre todo al interior de las empresas donde los egresados tuvieron su primer empleo. Además, las condiciones de contexto fueron difíciles con relación al tema de salarios, subempleo, informalidad, inestabilidad e inexistencia de estímulos laborales.

Las situaciones problemáticas en el mercado laboral, constituyen una tendencia generalizada a nivel mundial; desde hace varios años se están implementando políticas de flexibilización laboral (Pineda, 2006). El egresado de la universidad de Sucre, debe competir de forma decidida, con otros profesionales tanto del mismo programa, como de otros programas de formación; si bien, los empleadores, manifiestan estar satisfechos con el desempeño de los graduados de la universidad, éstos no tiene ninguna preferencia marcada por el egresado del programa, que al parecer no tiene elementos diferenciadores, en comparación con el graduado de otras IES.

El seguimiento a los egresados para las IES, constituye una buena estrategia de evaluación y retroalimentación; mediante estos estudios se conoce información relevante que puedan conducir a formular políticas de mejoramiento o direccionamiento institucional (Aldana et al, 2008). Los resultados de la presente investigación se pueden usar por parte de la comunidad académica para dos acciones concretas; de un lado, el autoconocimiento de la universidad de Sucre, y en particular de su programa de administración de empresas; y de otro, desde este conocimiento, la formulación de una política institucional que permita al egresado del programa, una transición laboral más suave, en este sentido, se podría hacer mejoramiento de la calidad académica del programa, desde una mayor pertinencia, apoyo al graduado para el desarrollo de proyectos productivos, la generación de autoempleo y una mayor cualificación del egresado, mediante programas de educación continuada; esto con el objetivo de ser cada vez más competitivo.

7. Conclusiones y recomendaciones

A pesar de las situaciones desventajosas en materia laboral, el programa de administración de empresas y la universidad de Sucre, pueden llevar a cabo estrategias para que los egresados tengan transiciones e historiales socio-laborales menos inestables, en el marco de los procesos de calidad educativa. A continuación, se presentan algunas conclusiones y recomendaciones para el programa, con el objetivo de que las propuestas induzcan a que los nuevos egresados de la carrera tengan mejores condiciones para insertarse a los mercados de trabajo.

Con respecto a las competencias del programa, se debe hacer un rediseño curricular, a partir de la elaboración de estudio de necesidades de formación y competencias exigidas por el mercado laboral. Se encontraron desfases entre lo planteado en el documento de condiciones de calidad del programa y la forma como se crean los escenarios para que los estudiantes desarrollen las competencias a su paso por la IES; además, algunas de estas competencias planteadas en el programa, no son pertinentes en el medio laboral, según la evaluación hecha por los empleadores.

Por otro lado, existen diferencias significativas en el rendimiento y logros por parte de los universitarios, de acuerdo, al área de énfasis o de profundización escogida, ya que el programa académico tiene dos áreas de profundización: finanzas y mercadeo; al parecer son mejores los resultados académicos para aquellos egresados que se decidieron por el énfasis de finanzas, que los que optaron por el de mercadeo. Dadas las condiciones de mercado laboral y el perfil económico del municipio, se requieren graduados del énfasis de finanzas, para trabajar en servicios bancarios, que junto con las ramas de actividad de salud y educación, son las que más generan ocupación en Sincelejo.

Los egresados son conscientes de la importancia de estudios de postgrado y complementarios,

para tener ventajas competitivas en el mercado de trabajo. Según su percepción, es fundamental el aprendizaje de una segunda lengua, así como, el manejo de recursos informáticos, para poder hacer frente a las condiciones de contexto, donde hay otros profesionales en administración de empresas, en condiciones similares, o incluso mejores que los graduados del programa. Según Gentile (2013), desde el punto de vista de costo-oportunidad, las inversiones formativas en otros estudios son rentables para los jóvenes que apuestan por ellas. Teniendo en cuenta esto, se recomienda a la universidad de Sucre mejorar las condiciones en lo referente a idioma extranjero y el manejo de software especializados; además, se debe hacer estudio de necesidades en cuanto a nuevos programas de postgrado.

Finalmente, a partir del análisis anterior, se puede determinar como medida urgente realizar un mejor seguimiento a los egresados y su transición laboral, para lo que se dejaron planteadas algunas tareas: fortalecer la oficina de egresados, ofrecer a los graduados capacitaciones sobre temas prácticos como la presentación adecuada de entrevistas de trabajo, hojas de vida, convocatorias y concursos públicos y privados, la implementación de mecanismos de información permanente de oportunidades de empleo; así como, nuevas oportunidades para que los graduados puedan generar formas de autoempleo, en este sentido, la IES debe promover el emprendimiento, y la gestión de proyectos productivos, mediante la creación del Centro de Desarrollo Empresarial de la universidad de Sucre.

Referencias

- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F. & Ospina, A., (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Revista TEORÍA Y PRAXIS INVESTIGATIVA*, Vol. 3 – N° 2, septiembre – diciembre de 2008. (5). Pp. 61-65.
- Ávila, M. & Aguirre, C., (2005). El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado – REIPOP*, 8 (3). Pp. 1-5.
- Bausela, E. (2003). Metodología de la Investigación Evaluativa: Modelo CIPP. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 14. Núm. 2. España, 2003. Pp. 361-376.
- Bricall, J., (2000). Informe Universidad 2000. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas – CRUE. España, (479) p. 267.
- Castaño, G. & García, L., (2012). *Una revisión teórica de la calidad de la educación superior en el contexto colombiano*. Universidad de la Sabana. Educ. Educ. Vol. 15, No. 2, pp. 219-243. Colombia. Recupero de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/2425/2887>
- CNA – Consejo Nacional de Acreditación, (2006). Lineamientos para la acreditación de programas. Bogotá – Colombia, noviembre de 2006, (130).
- Correa, S., Puerta, A. & Restrepo, B., (2002). Investigación Evaluativa. *ARFO Editores e Impresiones Ltda*. ISBN: 958-9329-09-8. Bogotá – Colombia, diciembre de 2002. (323).
- De Miguel, M., (1995). La calidad de la educación y las variables de proceso y de producto. *Cuadernos de Sección. Educación* 8. ISBN: 84-87471-94-3. Donostia: Eusko Ikaskuntza, pp. 29-51.
- Domínguez, M., & Otros (2011). Una revisión crítica para la construcción de indicadores sintéticos. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, Vol. 11, Universidad Pablo de Olavide, España, pp. 41-70.
- Gálvez, P., (2011). *Cuestionario para evaluar la calidad de servicios deportivos: estudio inicial de las propiedades psicométricas* (tesis inédita doctoral).

- Facultad de Medicina. Universidad de Málaga - España.
- García, J., (2004). La Inserción Laboral de los Universitarios: Sobrecualificación y Desajuste Formativo. IVIE y Universitat Pompeu Fabra. Catalunya - España. Pp. 1-34.
- Giraldo, U., Abad, D. & Díaz, E., (2010). *Bases para una política de calidad de la educación superior en Colombia*. Consejo Nacional de Acreditación - CNA, 13 de mayo de 2010, Colombia. Pp. 1-20. Recuperado de http://www.cna.gov.co/1741/articles-186502_doc_academico10.pdf
- Gentile, A., (2013). Emancipación Juvenil en tiempos de crisis. Un diagnóstico para impulsar la inserción laboral y la transición residencial. *Estudios de Progreso, Fundación Alternativas*. ISBN: 978-84-15860-03-7. España. (68).
- Jaramillo, A., Giraldo, A. & Ortiz, J., (2006). Estudios Sobre Egresados Experiencia de la Universidad EAFIT. *Red de Revistas Científicas de América Latina y del Caribe, España y Portugal - redalyc*. Pp. 111-124.
- Marchionni, M. & Sosa, W., (1998). Los determinantes de la decisión de escolarización. Maestría en Finanzas Públicas Provinciales y Municipales. Universidad Nacional de la Plata, Departamento de Economía. (28) p. 2.
- Mora, J., Carot, J. & Conchado, A., (2010). PROFLEX en Latinoamérica. Comparativa con el Proyecto REFLEX en Europa. Informe resumen de los resultados del proyecto. Universidad Politécnica de Valencia - España, junio de 2010. (70).
- Mungaray, A., (2001). La Educación Superior y el Mercado de Trabajo Profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa - redie*, 3(1). Pp. 53-66.
- Municio, P., (2009). El Nuevo Concepto de Calidad. Curso de la Escuela Complutense Latinoamericana de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Cartagena - Colombia, junio de 2009.
- Municio, P., (2009). Modelos de Evaluación. Curso de la Escuela Complutense Latinoamericana de las Ciencias de la Educación de la Universidad de Cartagena - Colombia, junio de 2009.
- Núñez, J., (1994). *La Ciencia y la Tecnología como procesos sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar*. Organización de los Estados Americanos - OEA. Recuperado de <http://www.oei.es/salactsi/nunez01.htm>
- Pineda, J. A., (2006). Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia. En Zorro, C. (Compilador) "El Desarrollo Perspectivas y Dimensiones. Aportes Interdisciplinarios". Editorial: CIDER Universidad de los Andes. Bogotá - Colombia, 2006. (21).
- Rodríguez, M. J., (2009). *Investigación Evaluativa en Educación*. Universidad de Salamanca, España. (21). Recuperado de <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/materiales-de-clase/>
- Schmelkes, S., (1994). Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. INTERAMER 32, Serie educativa. ISBN 0-8270-3300-1. (94).
- Tenjo, J., (2012). Demanda por educación superior: Proyecciones hasta 2025. Pontificia Universidad Javeriana. Colección Análisis Institucional 2. Colombia. (94) p. 14.
- UNESCO, (2007). *Educación de Calidad para todos: Un asunto de Derechos Humanos*. Argentina. Recuperado de <http://www.unesco.org/uy/educacion/fileadmin/templates/educacion/archivos/EducaciondeCalidadparaTodos.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia, (2011). El egresado de la Educación Superior. El fruto de la gestión académica e investigativa de las universidades. *CLAVES para el debate público*, N°47. Bogotá - Colombia. Pp. 1-24.
- Vidal, J. (Coordinador), (2003). Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Universidad de León. España. (170). Pp. 7-28.