

Sobre la pertinencia y el impacto social de las IES: una mirada hacia los graduados de UNINPAHU

Michael Smith Ortigón Salazar*

Resumen

Este artículo presenta el resultado de la investigación realizada para la Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano (UNINPAHU), en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FCEA), con la que se buscó la correlación entre la formación profesional, el desempeño laboral, la empleabilidad, el emprendimiento y la pertinencia-impacto: estos factores se midieron en relación con las perspectivas de los graduados entre 2010 y 2017 de los programas tecnológicos en Administración del Talento Humano (ATH), Gestión Turística y Hotelera (GTH), Comercio y Negocios Internacionales (CNI) y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que respondieron los cuestionarios de evaluación del impacto. Es relevante notar que los resultados evidencian una relación concreta entre la formación y las otras dimensiones, lo cual podría implantar un patrón de evaluación de pertinencia educativa e impacto replicable en cualquier IES.

Abstract

This article presents the result of the research carried out for the University Foundation for Human Development (UNINPAHU), in the Faculty of Economic and Administrative Sciences (FEAS), with which the correlation between professional training, job performance, employability, entrepreneurship and relevance-impact: these factors were measured in relation to the prospects of graduates between 2010 and 2017 of the technology programs in Human Talent Management (HTM), Tourism and Hotel Management (THM), Commerce and Business International (CBI) and Occupational Health and Safety (OHS) that answered the impact assessment questionnaires. It is relevant to note that the results show a concrete relationship between training and the other dimensions, which could implement an evaluation pattern of educational relevance and replicable impact in any HEI.

Cómo citar este artículo

(APA): Ortigón, M. (2020). Sobre la pertinencia y el impacto social de las IES: una mirada hacia los graduados de Uninpahu. *Opinión Pública*, 13, 63-79.

> **Palabras clave:** desempeño laboral, empleabilidad, emprendimiento, formación, pertinencia educativa

> **Keywords:** educational relevance, employability, entrepreneurship, job performance, training

* Administrador de empresas y especialista en Gerencia de Proyectos Informáticos. Profesor en la Fundación Universitaria UNINPAHU. Contacto: michaelortegon283@gmail.com

Introducción

Determinar el impacto social de los graduados es un imperativo institucional (una necesidad como organización) que busca: 1) sintetizar, en una unidad de medida, las percepciones de los graduados en relación con la calidad de la formación recibida; 2) construir indicadores sobre sus trayectorias académicas y laborales como representaciones del aprendizaje adquirido en UNINPAHU y, por lo tanto, con respecto a la pertinencia e impacto social de la institución y de los programas, y 3) identificar recomendaciones, planteadas por los graduados, para el mejoramiento continuo en los planes de formación, en las competencias y en los perfiles que requieren los futuros graduados.

Realizar investigaciones que conlleven la autoevaluación de las instituciones de educación superior (IES) es un objetivo que debe ser promovido y ejecutado con mayor frecuencia, dado que estas arrojan datos importantes para la mejora continua. En este sentido, partiendo de los resultados obtenidos en la investigación *Impacto social de los graduados UNINPAHU*, a continuación, se presenta una estructura de análisis que pretende revelar la importancia de la pertinencia educativa, bajo dimensiones educativas y socio-laborales, como el proceso de formación, el emprendimiento, la empleabilidad y el desempeño laboral; dimensiones que —se propone— deben relacionarse para tener un impacto significativo en los contextos a los que las IES quieren llegar.

Marco referencial

Pertinencia: la formación como impacto social

La sociedad de hoy “está obligada a interactuar dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la técnica” (Martín, Segredo, y Perdomo, 2013, p. 288), además de la educación, que propician el desarrollo. Sin embargo, la educación ya no es solo responsabilidad de las academias o escuelas, las empresas y otras organizaciones, sin importar de qué índole sean, se deben involucrar. Como explica, “la concepción del trabajo y las formas de generación de la riqueza han cambiado”, puesto que “el foco ya no está solo en producir bienes y servicios que atiendan las necesidades, sino [también] en generar una experiencia humana de autorrealización (2016, p. 628).

Las superestructuras sociales promueven el discurso del desarrollo sostenible, haciendo un

llamado universal a la adopción de medidas “para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), s. f.a, párr. 1). De este modo, se planteó el cuarto objetivo de desarrollo sostenible del PNUD, “lograr una educación inclusiva y de calidad para todos se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible” (PNUD, s. f.b, párr. 4).

Como se puede ver, la educación tiene un rol central en la sociedad contemporánea. La necesidad de que la educación dé a las personas, como dice Vega (2016), experiencias para autorrealizarse, se presenta como un reto pedagógico más explícito: el proceso de formación, entendiendo que esta debe llevar a las personas a vivir mejor y a mejorar sus entornos. Sin embargo, aunque

se tenga claro este fin, “el proceso de formación [...], como todos los que involucran al hombre, es complejo, multidimensional y, en tanto realidad objetiva, no puede interpretarse desde una sola dimensión” (Valera, 2009, p. 120). La perspectiva de Valera puede brindarnos una mirada imparcial en torno a lo que es la formación; para él:

Se reconoce el proceso de formación del profesional que se desarrolla en la educación superior como un espacio de construcción de significados y sentidos entre los sujetos participantes que implica el desarrollo humano progresivo, lo que se puede explicar desde un modelo pedagógico que reconozca este proceso como un proceso consciente, complejo, holístico y dialéctico. (p. 119)

Por su parte, para Querts, Orozco, Montoya, Beltrán y Caballero “resulta importante reconocer que lo biológico, lo psicológico y lo sociocultural son factores decisivos en la evolución de la humanidad; los procesos morfológicos, fisiológicos y psicológicos se encuentran constantemente bajo la influencia de los socioculturales” (2013, p. 7021). Lo cual afirma la negación de que la educación no puede interpretarse desde un solo punto de vista: esta permea múltiples realidades, no es un proceso que pueda sesgarse a la enseñanza-aprendizaje, pues se inscribe en la complejidad de la vida misma. La formación surge como factor para generar en los individuos habilidades y competencias que puedan responder a tal complejidad. Aquí vale la pena afirmar que, con Frade (Multiversidad Mundo Real Edgar Morin, 22 de agosto del 2016), que las competencias emergen como una respuesta a esta complejidad. Así, se encuentra un factor clave: es necesario tener en cuenta las competencias, pues, aunque sean solicitadas en la educación actual, no todo proceso de formación está ligado a desarrollar competencias explícitas. En la medida en que la educación propicia procesos de formación que respondan a diferentes realidades y contextos, esta se hace más adecuada para la sociedad. Valera expresa que:

Los procesos de formación de los profesionales orientados al desarrollo de competencias emergen para hacer de la educación un servicio más pertinente a las demandas sociales, donde adquiere un significado el *ser y saber cómo* sobre el *saber y hacer qué*, capaz de ofrecer a los estudiantes aprendizajes socialmente significativos que los habiliten para operar con eficacia en el contexto específico de las dificultades y los retos propios de la época y del país. (2009, p. 120)

Por su parte, en 2009, Teodoro Pérez (gerente del Plan Nacional de Educación 2006-2016) afirmaba que:

En términos generales, podemos decir que la educación es pertinente cuando guarda congruencia (es decir, conveniencia, coherencia y relación lógica) con las condiciones y necesidades sociales, con las normas que regulan la convivencia social y con las características concretas de los educandos en sus diversos entornos naturales y sociales de interacción. (2009, párr. 3)

En este sentido, se puede afirmar que la educación también es pertinente cuando la formación profesional guarda relación íntima con estas condiciones y necesidades, haciendo que dejen de ser las mismas y se transformen o mejoren. La puesta en marcha de la formación tiene que ver con los contextos organizacionales, puesto que se solicita su presencia para resolver las necesidades sociales, económicas, políticas, históricas y culturales. Un profesional que adquiere competencias significativas es visto como recurso indispensable para las empresas:

El panorama de la relación formación académica con respecto al involucramiento profesional, exige claridad a la hora de cohesionar los elementos que hacen posible de cada campo una realidad en la atmósfera institucional a la par con las expectativas sembradas en las empresas. (Gutiérrez, Aspriella, y Gutiérrez, 2014, p. 150)

Esta autorrealización que manifiesta la formación es un reto para la educación superior, como encargada de proveer profesionales idóneos para el mercado laboral y para que los profesionales puedan promover sus propias propuestas o, simplemente, dejen en evidencia el desempeño de sus competencias en el ámbito laboral. Con esta solicitud de congruencia educativa, “las IES están en la encrucijada de saber a ciencia cierta a qué apuntar sobre la formación profesional y la integración de esta con las actividades sustantivas de emprendimiento, extensión e investigación” (p. 147).

Ahora bien, algunas cuestiones que se revelan en esta confluencia de factores es la calidad: ¿qué tan adecuada es esa formación con competencias? ¿Estas se hilan con su realidad sociolaboral? Y si es así, ¿cómo evidenciarla? “La educación es un proceso que al estar a la par con otros fenómenos sociales es complejo y no se produce solo en el aula” (Castaño y García, 2012, p. 221). De esta manera,

la calidad de la educación superior, se conforma como una construcción histórica de la sociedad y que demarca las acciones sobre sí misma en un contexto propio con condiciones endógenas particulares y que le permite de alguna manera construir esa sociedad que se desea. (p. 224)

¿Cómo sabremos si la educación, en su complejidad, forma individuos comprometidos que impacten las realidades humanas? Habrá que buscar representaciones mucho más directas y concretas que respondan a esta pregunta: por ejemplo, descubrir si los profesionales son capaces de mover o promover unidades o sistemas empresariales, si los ámbitos sociolaborales donde interactúan permiten evidenciar el desempeño potencial de su formación o si, por su formación, tienen más o menos oportunidades de emplearse en las empresas. Sin embargo, es claro que el impacto se puede entender como la

articulación entre la formación, propiciada por la institución educativa, y el contexto sociolaboral en el que se desenvuelven. Asimismo, ver cómo los profesionales actúan, se relacionan, interactúan y responden a sus propios ámbitos de vida, sus necesidades, anhelos, aspiraciones, trabajos, familias y amigos, puede mostrar cómo el fenómeno de la formación profesional impacta las realidades humanas.

Emprendimiento, empleabilidad y desempeño laboral

Hay tres dimensiones sociolaborales relativas a la formación que se deben analizar para ver la relación y articulación que una IES tiene con el contexto, permitiendo entender su pertinencia (Pérez, 2009): la primera dimensión que podría evidenciar la congruente formación de un profesional es su capacidad de emprendimiento; esta, según Schumpeter (2003), suele entenderse como la capacidad que tienen los individuos ambiciosos que, con sus actividades, generan inestabilidades en los mercados de bienes y servicios. Si bien esta definición es ambiciosa, también es adecuada, pues un profesional con competencias emprendedoras puede crear innovaciones lo suficientemente poderosas como para establecer un nuevo mercado o desestabilizar uno actual.

Ahora bien, una definición mucho más amplia propuesta para el emprendimiento está sentada en los rasgos que debería tener una persona emprendedora. Alfonso Rodríguez retoma lo planteado por Amit para explicar que “las investigaciones de percepciones de los ejecutivos describen el emprendimiento o espíritu emprendedor con términos como innovador, flexible, dinámico, capaz de asumir riesgos, creativo y orientado al crecimiento” (2009, p. 101); es decir, una buena formación traerá consigo un profesional que habrá de tener tales características.

La segunda dimensión es la empleabilidad, que podría ser entendida como la capacidad para obtener empleo en un contexto dado. De acuerdo con Fugate, Kinicki y Ashforth (2004), esta evidencia la identidad de una carrera y la adaptación personal a las organizaciones y la sociedad como capital de humano, determinada por las oportunidades de empleo presentes y la probabilidad de que una persona de consiga o mantenga un empleo atractivo en un contexto sociolaboral concreto. De modo pues que un profesional con capacidades de empleabilidad tendría más posibilidades de emplearse, así esté en un contexto sociolaboral complejo. Sin embargo, las condiciones sociolaborales son más complejas y no pueden subestimarse.

Finalmente, la última dimensión por tener en cuenta es el desempeño laboral, pues esta puede mostrar de una manera más directa el despliegue de la formación del profesional, siendo posible de evaluar por el propio profesional o por otros que hacen parte del contexto en el que este se desenvuelve, permitiendo evidenciar el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en su entorno laboral (Salas, 2005). En cuanto a esta dimensión, se podría afirmar que una formación pertinente habría de evidenciar comportamientos de los profesionales acompañados de competencias solicitadas por el contexto del que participan.

Metodología

Para entender si es posible esta relación, se adoptó un tipo de estudio descriptivo-correlacional con enfoque mixto, es decir, se usaron datos con características cuantitativas y cualitativas. Asimismo, se agruparon las dimensiones,

Estas dimensiones ponen en relieve la complejidad de las competencias: hacer en contexto. El contexto local (global a la vez) solicita que se innove, que se asuman riesgos, que se creen soluciones novedosas, que se adapte una carrera con valor de manera social-laboral y que se representen conductas de trabajo profesional que mejoren los entornos. El emprendimiento, la empleabilidad y el desempeño son, pues, tres dimensiones que se pueden acercar al entendimiento de la congruencia de una laboral educativa-profesional relativa a labores de transformación.

Como contraste a todo lo anterior, queda la siguiente pregunta: teniendo en cuenta aspectos como la calidad y pertinencia, el emprendimiento, la empleabilidad y el desempeño laboral, ¿cómo se evidencia el impacto desde la perspectiva de la articulación? Como ya se ha dicho: en primer lugar, las perspectivas de articulación sociolaboral se enfocan en una dimensión muy concreta: la formación, relativa al aprendizaje, de modo tal que es fundamental para evidenciarla; en segundo lugar, el emprendimiento, la empleabilidad y el desempeño laboral son dimensiones que permiten entender la posición que tienen los profesionales en su contexto, y, por último, la pertinencia educativa puede estar determinada por estas relaciones. Se concluye, por lo tanto, que la respuesta a este interrogante debe mostrar una relación directa entre la formación, el emprendimiento, la empleabilidad y el desempeño, dando como resultado la pertinencia educativa.

entendidas como variables independientes y dependientes, así:

- 1) Formación (variable independiente).
- 2) Empleabilidad, desempeño laboral, emprendimiento y pertinencia (variables dependientes).

De este modo, si durante el proceso formativo los estudiantes reciben una mejor formación, luego, una vez se hayan graduado, mostrarán mejores resultados de empleabilidad, desempeño, emprendimiento y, por lo tanto, demostrarán la pertinencia e impacto de sus programas. Esta es la hipótesis de esta investigación. Para demostrarla, se aplicó un cuestionario, dividido

en seis partes, a un rango de 42-76 graduados de los programas en Tecnología en Administración del Talento Humano (ATH), Tecnología en Gestión Turística y Hotelera (GTH), Tecnología en Comercio y Negocios Internacionales (CNI) y Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la Fundación Universitaria para el Desarrollo Humano (UNINPAHU) (ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución de respuestas por preguntas en programa tecnológico.

Grupos de preguntas	Respuestas por programa				
	Número de preguntas	CNI	ATH	SST	GTH
A. Información y preguntas de identificación y perfil:					
1) Edad					
2) Sexo					
3) Estrato					
4) Edad de ingreso					
5) Edad de graduación					
6) Ciudad de nacimiento					
7) Ciudad de residencia					
8) Escolaridad de los padres					
9) ¿Qué lo llevó a elegir UNINPAHU para realizar sus estudios?	10	22	33	11	76
10) ¿Cuál o cuáles (fueron) sus fuentes de financiación para el estudio?					
11) ¿En qué jornada estudió?					
12) ¿En qué se desempeñaba antes de empezar sus estudios en UNINPAHU?					
13) ¿Cambió de institución de educación superior para ingresar a UNINPAHU?					
14) ¿Tiene estudios de posgrado?					
15) ¿Maneja un segundo idioma?					
16) ¿En su trabajo se usa un segundo idioma?					

B. Preguntas de pertinencia general institucional:

- 1) ¿Cuáles de los siguientes aspectos, considera usted, adquirió durante el proceso de formación en UNINPAHU?
- 2) ¿En qué considera usted que UNINPAHU debería profundizar la formación de profesión?
- 3) ¿En qué nivel considera usted que UNINPAHU le aportó a su vida personal?
- 4) ¿Qué principios consolidó o ayudó a fomentar UNINPAHU en su formación personal?
- 5) ¿Qué principios profesionales consolidó o asimiló a través de la formación en UNINPAHU? 5 16 25 9 55
- 6) Califique el desempeño de los docentes de acuerdo con la formación académica
- 7) ¿Su ocupación actual está relacionada con su profesión?
- 8) ¿En qué nivel de satisfacción situaría usted la formación recibida por UNINPAHU?
- 9) ¿La formación académica en UNINPAHU contribuyó de manera significativa a la consolidación de su proyecto de vida personal y profesional como graduado?

C. Preguntas sobre la formación profesional:

- 1) ¿Los contenidos ofrecidos responden a las expectativas y necesidades de su profesión?
- 2) ¿Cómo calificaría su saber profesional? (nivel de conocimiento frente a la razón de ser de la profesión) 2 12 22 9 45
- 3) ¿Cómo calificaría su hacer profesional? (nivel de conocimiento frente a labores técnicas, operativas o procedimentales de la profesión)
- 4) ¿En cuáles de los siguientes aspectos considera que UNINPAHU fundamentó su formación?

D. Preguntas sobre empleabilidad:

- 1) ¿Está trabajando?
- 2) ¿Está trabajando en las áreas de aplicación de su profesión?
- 3) Desde el momento de su graduación, ¿cuáles dificultades ha tenido o se tienen en su carrera para encontrar trabajo?
- 4) Desde el momento de su graduación, ¿cuánto tiempo se demoró para conseguir trabajo? 2 12 21 9 44
- 5) Desde el momento de su graduación, ¿en cuántos procesos de selección ha participado?
- 6) Desde el momento de su graduación, ¿cuántos empleos formales y acordes a su profesión ha tenido?

E. Preguntas sobre desempeño profesional:

- 1) ¿En qué se desempeña actualmente?
- 2) ¿En qué actividades ha ocupado mayor tiempo luego de graduarse?
- 3) ¿Cómo se proyectó luego de graduarse?
- 4) ¿Cómo calificaría su nivel de desempeño profesional?
- 5) ¿Este salario cubre sus gastos y necesidades básicas? 2 12 20 9 43
- 6) El cargo que desempeña responde más al: hacer profesional – saber profesional – ambos)
- 7) ¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a la carga laboral de su empleo actual?
- 8) En términos generales, ¿se siente satisfecho con su empleo actual?

F. Preguntas sobre emprendimiento:

- 1) ¿Ha creado empresa?
- 2) ¿Cuál es su emprendimiento?
- 3) ¿Cuál es la naturaleza jurídica de su empresa o negocio?
- 4) ¿Qué cargo desempeña en su empresa o negocio?
- 5) ¿Cuál es el radio de acción de su empresa? 2 12 19 9 42
- 6) ¿Cuál es el número de empleados de su empresa?
- 7) ¿Considera que su empresa ha tenido acogida en el mercado al que desea impactar?
- 8) ¿Cuáles son los retos que debe afrontar como emprendedor para el funcionamiento y sostenimiento de su empresa?

Fuente: elaboración propia.

Con el fin de dar una respuesta a la hipótesis de investigación y de responder si los graduados impactaron o no, esta investigación se dividió en tres momentos: 1) caracterizar el perfil del graduado de los programas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de UNINPAHU, identificando su ubicación laboral, la percepción del programa cursado y los estudios adicionales que ha realizado (grupo de

preguntas A); 2) establecer si el graduado desarrolló un espíritu emprendedor que haya dado como resultado la creación de unidades productivas, ya sea a nivel de micro, pequeña, mediana o gran empresa (grupo de preguntas F), y 3) definir la pertinencia y el desempeño laboral que ha tenido el graduado (grupos de preguntas B, C, D y E).

Resultados

El análisis de los datos obtenidos se realizó de acuerdo con la elaboración de una matriz con respuestas dadas a los seis (6) grupos de preguntas. Esta matriz se dividió en seis (6) partes, con el objetivo de observar con mayor claridad los resultados. Los datos fueron clasificados por programa y por rango de respuestas.

Identificación del perfil

Las preguntas de identificación y perfil tienen como objetivo evidenciar las características de los graduados en promedio, con los resultados del primer cuestionario (tabla 1): las mujeres representan el 75 % de la población encuestada y los hombres el 25 % restante; todos los encuestados tienen entre 25 y 33 años; en promedio, la diferencia entre la edad de ingreso y la edad de graduación es de tres (3); los programas con poblaciones más jóvenes son GTH y SST, con promedios de 25 y 29 años, seguidos de CNI y ATH con 30,6 y 32,5, respectivamente; se evidencia que el 47 % los graduados vienen de familias ubicadas en estratificación tres (3), el 39 % de estrato dos (2), el 9 % de estrato cuatro (4), el 3 % de estrato uno (1) y el 1 % de estrato cero (0); el 82 % de los encuestados nacieron en Bogotá, el 11 % en Cundinamarca y el 8 % restante en ciudades y municipios como Barranquilla, Ipiales, Meta, Pasto y Palmira; en cuanto a la ciudad de residencia, el 89 % están ubicados en Bogotá, el 7 % en Cundinamarca, el 2 % en ciudades del extranjero como Buenos Aires (Argentina) y Melbourne (Australia), y el 1 % en Meta.

Otro aspecto relevante está relacionado con el nivel de escolaridad de los padres: el 32 % de los padres tienen un nivel de escolaridad situado en la secundaria completa, el 17 % en la secundaria incompleta, el 14 % en primaria incompleta, el 13 % en pregrado, el 12 % en primaria completa, el 7 % en ningún tipo de escolaridad, el 4 % en

nivel posgradual de especialización y solo el 1 % no sabe qué escolaridad tienen sus padres. En los programas de ATH, SST y GTH, a diferencia de CNI, aún con porcentajes muy bajos, se encuentran familias con pregrado y especialización; sin embargo, se evidencia que el 82 % de los padres de los encuestados alcanzaron como máximo nivel de estudios la educación media.

En relación con los aspectos relativos a la experiencia en UNINPAHU, el 85 % de los encuestados estudiaron en la jornada nocturna, el 14 % en jornada diurna y nocturna, y el 1 % únicamente en jornada diurna; tan solo 8 % cambiaron de IES para estudiar en UNINPAHU; 41 % la eligieron por recomendación, 20 % por facilidad de pago, 13 % por reconocerla en el mercado, 13 % por estar seguros de su elección, 4 % por beca o convenio-beca, 4 % por no tener opción en otra universidad y 4 % por razones como la variedad en el plan de estudios y por ser única en el mercado con el programa escogido (ATH); las fuentes para financiar indican que 47 % de los graduados lo hicieron con recursos propios, 28 % con crédito bancario o préstamo, 14 % crédito Icetex, 8 % con becas o convenios y 2 % con beca, crédito bancario o cesantías.

El 75 % de los encuestados se dedicaba a trabajar antes de ingresar a su programa, el 20 % estudiaba en colegio, el SENA u otra carrera, y el 5 % no trabajaba ni estudiaba; un 8 % de los graduados actualmente tiene posgrados (especialización o maestría); el 26 % maneja un segundo idioma y tan solo un 46 % de estos lo usan en su trabajo.

Pertinencia general institucional

Las preguntas sobre pertinencia general institucional pretendían recolectar información que aclare la posición del graduado frente a

UNINPAHU, de modo que se evidencie parcialmente la posible relación entre su formación y el contexto sociolaboral. En los resultados del segundo cuestionario, que fue resuelto por 55 graduados (tabla 1), se evidenció que la ocupación actual está relacionada con la profesión en más de un 56 %, pues los graduados afirman que esta tiene una relación total, el 29 % afirman una relación parcial y el 15 % aseguran que esta no guarda relación con su profesión. Estas respuestas corresponden en gran medida a los programas de CNI y GTH. Las respuestas son sustanciales, porque se evidencia que, aunque la mayoría de las ocupaciones tienen relación total con la profesión, hay dificultades no evidenciadas para que esta se dé con mayor cercanía a la ocupación.

En cuanto a las capacidades adquiridas durante el proceso de formación en UNINPAHU, el 47 % de las respuestas dadas fueron sobre los aprendizajes de las técnicas y procedimientos que se dan en su ámbito laboral, 32 % sobre la razón de ser e importancia de la profesión en la sociedad, 14 % sobre la capacidad de investigación y 8 % sobre el espíritu emprendedor (creación de empresa). Estas capacidades muestran que adquirieron, en mayor medida, aprendizajes aplicados al ámbito laboral, el valor de la profesión en la sociedad y, en menor medida, al emprendimiento y a la investigación. Los aportes de UNINPAHU a la vida personal de los graduados se sitúan en un nivel alto, con 56 %; superior, con 24 %, y básico con 20 %. El 87 % de los graduados considera que sí hubo una contribución significativa en la consolidación de su proyecto de vida, así como un 95 % de plena satisfacción con la formación recibida. Los principios profesionales más consolidados, en general, son la responsabilidad, con 16 %; conducta ética, con 15 %; actualización profesional, con 14 %, y respeto entre compañeros, con 13 %. Los principios relativos a la formación personal son la responsabilidad, con 30 %; respeto, con 19 %; autonomía, con 18 %;

identidad, con 13 %; solidaridad, con 10 %, y ciudadanía con 10 %.

Se puede afirmar con certeza que sí hay una construcción de significados y sentidos entre los graduados y UNINPAHU que implica un desarrollo humano progresivo, pues el desempeño de los docentes fue calificado como alto por el 56 %, superior por el 31 % y básico por el 13 %. Asimismo, los graduados solicitan a UNINPAHU profundizar en aspectos como la profesionalización de las carreras tecnológicas, la aplicabilidad de las clases y mejora de los contenidos de las asignaturas, y aspectos relativos a la investigación, el emprendimiento y la legislación.

Formación profesional

Las preguntas formuladas sobre la formación buscan evidenciar la calificación que los graduados dan a su proceso de formación profesional, en comparación con las preguntas del grupo B (tabla 1), que también aportaron datos para argumentar sobre la formación. Estas respuestas corroboran la experiencia y percepción sobre la formación recibida en UNINPAHU: la formación de los graduados ha posibilitado habilidades y competencias que puedan responder a labores técnicas, operativas o procedimentales, y a las expectativas y necesidades de su profesión, puesto que el 69 % de los graduados consideran que los contenidos ofrecidos responden a las expectativas y necesidades de la profesión escogida.

También se puede evidenciar un servicio pertinente por parte de UNINPAHU, donde se adquiere un significado del ser, saber cómo y el hacer qué, toda vez que el 69 % de los graduados califican su saber profesional (nivel de conocimiento frente a la razón de ser de la profesión) como alto, 20 % como básico y 11 % como superior. Los programas que recibieron más calificaciones del saber profesional como básico fueron

ATH, GTH y SST, respectivamente. En lo referente al hacer profesional (nivel de conocimiento frente a labores técnicas, operativas o procedimentales de la profesión), los graduados lo valoraron por encima que al saber profesional, puesto que el 64 % lo califica como alto, el 22 % como superior y el 13 % como básico. Los programas que más calificaron su hacer profesional como básico fueron CNI, ATH y SST, respectivamente. Finalmente, el 60 % considera que UNINPAHU fundamentó su formación en el saber y en el hacer profesional, el 31 % en el hacer y tan solo el 9 % en el saber profesional. ATH es el programa que muestra mayor desarrollo del hacer profesional, seguido de CNI, SST y GTH, respectivamente.

Empleabilidad

La empleabilidad, como se expresó anteriormente, tiene que ver con la capacidad que tienen los graduados de proveerse empleo y, así mismo, con entender los contextos sociolaborales en los que se han desenvuelto: Se evidencia una identidad de carreras con adaptación personal a las organizaciones y la sociedad, pues el 80 % de ellos se encuentran trabajando actualmente y el 64 % afirman que sí trabajan en el área de aplicación de su profesión. La diferencia entre estos dos resultados indica que el 16 % de los encuestados trabaja en funciones diferentes a las relativas a su profesión. Sin embargo, el 77 % afirma haber tenido entre 1 y 3 empleos formales acordes a su profesión, 16 % entre 4 y 6, 5 % entre 7 y 12, y 2 % más de 15. El tiempo de consecución de empleo para un 75 % fue de 0 a 3 meses, este tiempo se presenta con porcentajes altos en todos los programas, al igual que el rango de tiempo de 4 a 6 meses: ambos rangos suman el 89 % de las respuestas, lo cual es un buen indicador de capacidad para emplearse.

Por otro lado, el 11 % restante representa a cinco (5) graduados, tres (3) de ellos en un rango de 7 a 12 meses, estos pertenecen al programa de SST, y dos (2) de ellos en un rango de 1 a 3 años, estos últimos dos casos se presentan en los programas de SST y GTH; el programa que cuenta con todos los rangos de tiempo es GTH. En cuanto al número de procesos en que los graduados participaron para emplearse, el 59 % ha estado en 1 a 3 procesos de selección, seguido de un 14 % con una participación en 7 a 12 procesos, 14 % en más de 15, 11 % con un rango de 4 a 6, y el 2 % con participación en 13 a 15; el programa con más variedad de participación en procesos de selección es SST, seguido por GTH, ATH y CNI.

Las oportunidades de empleo presentes en el contexto sociolaboral están coartadas por las siguientes dificultades: salarios ofrecidos que no son justos (27 %), carencia de la experiencia requerida (22 %), poca oferta laboral (19 %), la no respuesta de los empleadores (16 %), y tan solo un 15 % no ha tenido dificultades para encontrar trabajo. Los factores del contexto muestran que, aunque se cuente con las capacidades para emplearse, la consecución de empleo no depende completamente de esta condición.

Desempeño laboral

Como primera medida, a continuación, se exponen las actividades en las que más tiempo se ha ocupado el graduado: 47 % en trabajo permanente relacionado con la formación profesional; 11 % en trabajos temporales relacionados con la profesión –esto respaldado por su empleo actual, pues los egresados de programas como ATH, SST y GTH muestran altos porcentajes de cargos relacionados el alcance los programas¹–; 24 % en trabajo permanente sin relación con la

1 Se registraron los siguientes cargos: auxiliar de operaciones, jefe de la cadena de suministro, analista de relaciones laborales, analista de talento humano, analista de recursos humanos, asistente de recursos humanos, cofacilitadora coaching, analista de salud ocupacional, asesor de prevención de riesgos, asistente y auxiliar en SST, bombero, coordinador SST, líder de HSEQ, subgerente de IPS, jefe de seguridad y salud en el trabajo, administrador de restaurante empresarial, auxiliar de barra o barista y agente de viajes.

formación profesional; 5 % en trabajos temporales no relacionados directamente con la profesión², pero podrían implicar la aplicación de competencias en sus contextos empresariales; el 11 % continúan sus estudios en el SENA o en otras IES, y un 2 % desempleado gran parte del tiempo.

Por otro lado, 63 % de los graduados consideran que el cargo desempeñado responde tanto al saber y al hacer profesional, mientras el 14 % responde a técnicas o procedimientos propios de procesos de la profesión (hacer profesional) y 23 % se relaciona con la gestión o generación de documentos (saber profesional). El 74 % dice, en términos generales, estar satisfecho con su empleo actual, y un 26 % afirma no estarlo. Por su parte, en relación con el salario recibido, el 67 % afirma que cubre sus gastos y necesidades básicas, mientras el 33 % restante dice que no.

Los graduados calificaron su nivel de desempeño profesional, en cuanto a la aplicación de las competencias profesionales, de la siguiente manera: 49 % indican que es alto, al aplicar sus competencias casi siempre; 31 % lo califican como superior, pues afirman que siempre aplican sus competencias profesionales; 15 % prefieren una calificación básica, y un 5 % bajo, puesto que las aplican esporádicamente o nunca. Se podría afirmar un probable acoplamiento de las competencias con el desempeño de su profesión: una alta satisfacción implicaría un acoplamiento pertinente y una satisfacción baja implicaría un no uso de las competencias en el cargo ejercido, debido a que los graduados califican su nivel de satisfacción con la carga laboral de la siguiente manera: 72 % están satisfechos, 14 % muy satisfechos, 11 % insatisfechos y 2 % muy insatisfechos.

En cuanto a la proyección, luego de graduarse, se puede afirmar que la formación tiene un cause pertinente, ya que se evidencian comportamientos profesionales futuros como que el 54 % de los graduados dicen querer una dedicación completa al desempeño laboral, es decir, a ejercer su profesión; el 16 % se ven como estudiantes de un posgrado u otro pregrado en el país; 5 % como estudiante de un posgrado u otro pregrado fuera del país, lo cual ampliaría el proceso de formación, y un 25 % en proyecciones como emprendedor, investigador, trabajo fuera del país e idiomas.

Emprendimiento

Como primera consideración, se puede afirmar que el emprendimiento es muy bajo en relación con el total de los encuestados, pues tan solo el 26 % dicen haber creado empresa. En el grupo de los emprendedores, cuando se les preguntó cuál es su emprendimiento, contestaron lo siguiente: "Hostal, ofrezco trabajo a madres cabeza de hogar en ventas", "soy asesora, debido a que me quede sin empleo, estoy en el proceso", "agencia de viajes y turismo", "asesorías y consultorías", "desarrollo de seguridad e higiene", "tenía una empresa de comidas rápidas", "dos empresas de productos y textiles", "incursionar en un nuevo mercado" y "bares de rock".

Entre las dificultades expuestas por los emprendedores se evidencia la "competencia desleal", "la burocracia", "el alto costo de los impuestos", "las exigencias del mercado", "crecer organizadamente", "resaltar sobre la competencia", "disponibilidad de recursos y búsqueda de negocios", "constante alza y caída de precios", "ofrecer productos con calidad y a precios justos", "precios", "saber llegar al mercado", entre otras.

2 Se registraron los siguientes cargos: asesora de servicios, secretaria, técnico asistencial, técnico administrativo analista de licitaciones y asistente.

Si bien enunciaron, no fueron muy explícitos ni concretos al momento de expresar tal emprendimiento. De hecho, hay ambigüedad en algunas de las respuestas, toda vez que no expresan con claridad si hay emprendimiento o se presta un servicio. De otro lado, también cobra importancia saber que, si bien hay aspectos que resaltar de sus emprendimientos, como el hecho de tener

entre uno y seis empleados o que su radio de acción sea variado, los emprendimientos realizados abarcan la comercialización de productos y servicios no necesariamente relativos a la carrera tecnológica que estudiaron, aunque el 90 % considera que su empresa ha tenido acogida en el mercado al que desea impactar.

Conclusiones

Para explicar las conclusiones de la investigación, vale la pena recordar la hipótesis que se había planteado: si durante el proceso formativo los estudiantes reciben una mejor formación, luego, una vez se hayan graduado, mostrarán mejores resultados de empleabilidad, desempeño, emprendimiento y, por lo tanto, demostrarán la pertinencia e impacto de sus programas. Con esta idea en mente, primero se concluirá lo relativo a las preguntas que apuntaban hacia la formación y, luego, se analiza si las conclusiones de los otros cuestionarios varían o se relacionan con ella.

De las preguntas relacionadas con la formación se extraen los siguientes hechos estadísticos:

- 1) El 87 % de los graduados considera que sí hubo una contribución significativa en la consolidación de su proyecto de vida y se evidencia un 95 % de plena satisfacción con la formación recibida.
- 2) El 47 % de las respuestas dadas fueron sobre los aprendizajes de las técnicas y procedimientos que se dan en el ámbito laboral.
- 3) Los aportes de UNINPAHU a la vida personal de los graduados se sitúan en un nivel alto y superior.

4) El graduado es una persona con principios personales y profesionales como responsabilidad, autonomía, actualización profesional y respeto entre compañeros.

5) El desempeño de los docentes fue calificado por los graduados como alto y superior.

6) El 69 % de los graduados consideran que los contenidos ofrecidos responden a las expectativas y necesidades de la profesión escogida.

7) El 80 % de los graduados califican su saber profesional (nivel de conocimiento frente a la razón de ser de la profesión) como alto y superior.

8) En cuanto al hacer profesional (nivel de conocimiento frente a labores técnicas, operativas o procedimentales de la profesión), los graduados lo valoraron mejor que al saber profesional, puesto que más del 80 % lo califica como alto y superior.

9) Más de un 70 % de los graduados encuestados se encuentran trabajando en empleos donde aplican las competencias adquiridas o potenciadas en UNINPAHU.

Estos hechos corroboran que los graduados han sido pertinentemente formados, porque la formación debe llevar a las personas a vivir mejor y a mejorar sus entornos, hecho que se

evidencia toda vez que sirvió para generar en los graduados habilidades y competencias para responder a las solicitudes de los contextos, lo cual demuestra un servicio pertinente por parte de UNINPAHU.

Ahora bien, en relación con el emprendimiento, la empleabilidad y el desempeño, se concluye lo siguiente:

- 1) Se evidencia una identidad de carreras con adaptación personal a las organizaciones y a la sociedad, pues el 80 % de los graduados encuestados se encuentran trabajando actualmente y el 64 % afirma que sí trabaja en el área de aplicación de su profesión.
- 2) El 77 % de los graduados encuestados afirma haber tenido de 1 a 3 empleos formales y acordes con su profesión, el 16 % de 4 a 6, 5 % de 7 a 12 y 2 % más de 15.
- 3) Es el tiempo de consecución de empleo para un 75 % de los graduados encuestados es de 0 a 3 meses. Este tiempo se presenta con porcentajes altos en todos los programas, al igual que el rango de tiempo de 4 a 6 meses.
- 4) 84 % de los graduados encuestados ha participado en el rango de 1 a 12 procesos de selección para conseguir empleo.

5) 72 % de los graduados encuestados han logrado emplearse en menos de seis procesos y todos aseguran haberse empleado en, por lo menos, un trabajo acorde a su profesión.

6) 52 % de los graduados encuestados se han desempeñado en trabajos permanentes y temporales relacionados con la formación profesional.

7) El 63 % de los graduados encuestados consideran que el cargo desempeñado responde al saber y al hacer profesional.

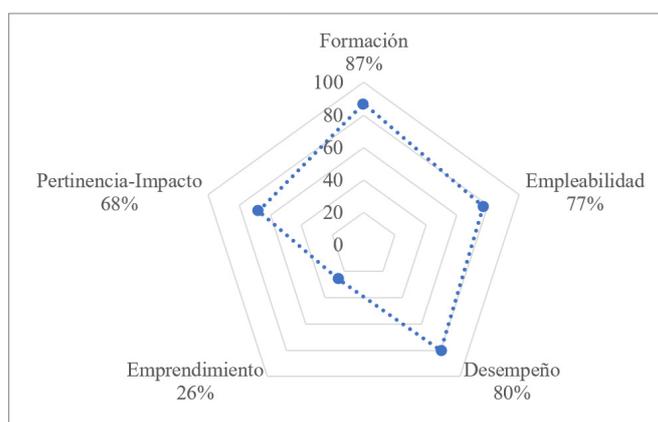
8) 80 % de los graduados encuestados califica su desempeño como alto y superior, pues aplican sus competencias profesionales casi siempre o siempre.

9) 54 % de los graduados encuestados dicen querer dedicarse completamente al desempeño laboral.

10) 74 % de los graduados encuestados afirman estar satisfechos con sus empleos actuales.

11) Con relación al salario recibido, el 67 % de los graduados encuestados afirman que cubren sus gastos y necesidades básicas.

Figura 1. Porcentaje de cumplimiento por variable.



Fuente: elaboración propia.

Al tener en cuenta el cumplimiento promedio de cada variable (ver figura 1), hasta aquí, la correlación entre la formación, la empleabilidad y el desempeño se muestra como positiva, puesto que los hechos estadísticos evidencian que los programas encuestados fueron pertinentemente formados y esto permitió a sus graduados emplearse y desempeñarse en contextos sociolaborales. No obstante, los datos no muestran una correlación positiva con el emprendimiento, ya que no alcanzaron rangos cercanos al promedio de los encuestados. A continuación, se presentan los hechos del emprendimiento que llevan a afirmar que no hay una relación directa proporcional a todos los graduados encuestados:

- 1) De las 42 personas que respondieron las preguntas sobre emprendimiento, tan solo 11 que dijeron haber creado empresa.
- 2) Entre los cargos que desempeñan se encuentran las siguientes cuatro opciones: “única propietaria”, “analista de talento humano”, “gerente general” y “socio”. Estos se mueven a nivel local o nacional; tan solo uno se mueve a nivel regional.
- 3) El número de empleados de estos emprendedores está entre uno y seis.
- 4) Ocho de los emprendedores consideran que su empresa ha tenido acogida en el mercado al que desean impactar.
- 5) El programa que presenta mayor número de emprendedores es ATH, con cinco, seguido de SST y GTH, con tres cada uno.
- 6) Los emprendimientos que han realizado los graduados abarcan la comercialización de productos y servicios no necesariamente relacionados con la formación tecnológica que recibieron.

Del impacto social de cada graduado, cualitativamente, se puede afirmar que los graduados impactan en la medida en que ellos mismos respondieron positivamente a las preguntas sobre la formación obtenida en UNINPAHU y que gracias a ello lograron cumplir sus objetivos. Por este motivo, también se puede afirmar que el graduado de los diferentes programas sí ha generado un impacto social. No obstante, sería insulso pensar que todo lo que los humanos hagan responde solamente a intereses colectivos, pues claramente cada individuo tiene sus propias convicciones e ideas vitales. Los graduados que respondieron indicaron que los contenidos ofrecidos en los diferentes espacios académicos no responden a las expectativas y necesidades de su profesión argumentaron esta respuesta a partir de los siguientes puntos de vista:

- Faltaron materias que eran necesarias para la carrera y para el ámbito laboral:
- Los contenidos están desactualizados y los temas impartidos son muy superfluos.
- Los computadores y salas de sistemas no alcanzaban para todos los estudiantes.
- Necesidad de un programa académico o currículo mejor diseñado.
- Muchas materias no correspondían a los intereses de la carrera.
- Se necesita tener más acercamiento a la realidad del país y de las empresas.
- Faltó implementar el segundo idioma de manera profunda.
- Profundización en temas individuales de acuerdo con los intereses de cada estudiante.
- A pesar de no ser expresados por todos, estos aspectos son relevantes, pues evidencian

que, aunque hay resultados positivos, no todo el proceso de formación lo es. Esto también apoya la premisa de que el hecho de que los graduados tengan una buena formación no asegura que estos creen su propia empresa o que tarden menos en conseguir empleo. Sin

embargo, en conclusión, los resultados evidencian pertinencia e impacto, de modo que el profesional de UNINPAHU tiene capacidades para emplearse en un contexto sociolaboral determinado.

Referencias

- Castaño, G. y García, L. (2012). Una revisión teórica de la calidad de la educación superior en el contexto colombiano. *Educación y Educadores*, 15(2), 219-243. Recuperado de <https://bit.ly/3gA0ATc>
- Fugate, M., Kinicki, A. y Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38. Recuperado de <https://bit.ly/3jkhdUC>
- Gutiérrez, J., Asprilla, E. y Gutiérrez, J. (2014). Emprendimiento e investigación en la escala de la formación profesional y la innovación empresarial en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 76, 144-157. Recuperado de <https://bit.ly/38j7pny>
- Martín, X., Segredo, A. y Perdomo, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 27(13), 288-295. Recuperado de <https://bit.ly/2WvS0y7>
- Multiversidad Mundo Real Edgar Morin. (22 de agosto del 2016). Conferencia Las competencias, la complejidad y su naturaleza en la educación [archivo de video]. Recuperado de <https://bit.ly/38fLxJI>
- Pérez, T. (Septiembre - octubre del 2009). Pertinencia de la educación: ¿pertinente con qué? *Altablero*. Recuperado de <https://bit.ly/3BeLv11>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (s. f.a). ¿Qué son los objetivos de desarrollo sostenible? *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de <https://bit.ly/3DfRDZ7>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (s. f.b). Objetivo 4: educación de calidad. *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de <https://bit.ly/38hsqPE>
- Querts, O., Orozco, O., Montoya, J., Beltrán, M., y Caballero, M. (2013). Consideraciones antropológicas en el proceso de formación profesional del médico general. *MediSan*, 17(10), 7020-7029. Recuperado de <https://bit.ly/3jmthEQ>.

- Rodríguez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & Gestión*, 26, 94-119. Recuperado de <https://bit.ly/3DfYTEI>
- Salas, R. (2005). *La evaluación de la educación superior contemporánea*. República Dominicana: Universidad Católica Nordestana.
- Schumpeter, J. (2003). *Capitalism, Socialism & Democracy*. Londres y Nueva York: Routledge.
- Valera, R. (2009). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integridad de los egresados. *Civilizar*, 10(18), 117-134. Recuperado de <https://bit.ly/38hXHSA>
- Vega, N. (2016). Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en salud ocupacional. *Educación Médica Superior*, 30(3), 627-638. Recuperado de <https://bit.ly/3BhFXTS>