
Piedad Liliana Cossio Betancur

Trabajadora Social, Universidad de Antioquia. Magíster en Salud Pública, Universidad de Antioquia. Medellín. Coordinadora de la Unidad de Asesorías y Servicios de la Facultad de Trabajo Social UPB.

Correo: liliana.cossio@upb.edu.co

Marta Elena Correa Arango

Trabajadora Social, Universidad Pontificia Bolivariana. Magíster en Desarrollo Social, Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín. Coordinadora de la Maestría en Desarrollo.

Correo: marta.correa@upb.edu.co

Resumen:

Este artículo se elaboró en el marco del proyecto Creación de un sistema piloto de información para seguimiento a los graduados de la Universidad Pontificia Bolivariana de la Facultad de Trabajo Social. Con este análisis se pretende mostrar los resultados generales del perfil del egresado de la mencionada Facultad y señala la importancia del trabajo de seguimiento a los egresados, como un compromiso con los procesos de calidad y responsabilidad social universitaria.

Palabras clave: *Egresados, Universidades, Sistema de seguimiento; Sistema de información, Registro de graduados.*

Abstract

This article is part of the project called “Creation of a pilot information system for alumni tracking graduated at the Universidad Pontificia Bolivariana – Faculty of Social Work”. It shows general results of the work done about the alumni of this faculty. Likewise, it points the importance of a tracking work of the alumni as a compromise whit the quality process and university social responsibility.

Keywords: *Graduates colleges, Universities, Monitoring system, Information system, Graduates reporting*

PERFIL DEL EGRESADO DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA 2003-2009¹

Introducción

La expansión de ofertas de formación universitaria en distintos campos del conocimiento y las nuevas exigencias del mundo laboral, plantean constantes retos para las instituciones de educación superior, que requieren conocimientos actualizados sobre las demandas laborales y sobre el impacto real de los programas educativos ofrecidos. El contexto socioeconómico, cultural y político del mundo contemporáneo, exige un vínculo más sólido y coherente entre las demandas del mercado y las habilidades formativas y profesionales de los universitarios².

El período de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional; el éxito de las universidades se mide principalmente a través de indicadores de resultado e impacto de los graduados con respecto a su situación laboral y compromiso social. La formación de profesionales de acuerdo con las demandas reales del mercado laboral, mejora la calidad de la educación y promueve la empleabilidad, en la medida en que los distintos actores encuentren las competencias y conocimientos que el mercado exige.

Por esta razón es que las instituciones de educación superior deben buscar instrumentos que no sólo permitan la comunicación con sus egresados sino, también, que les permitan evaluar la calidad de sus programas, la pertinencia y las condiciones a las que se enfrentan quienes egresan y afrontan una trayectoria laboral y se desempeñan como empleados o empresarios.

-
1. Artículo elaborado a partir del informe de investigación que ha sido publicado en: COSSIO, Liliana y Otros. Creación de un sistema piloto de información para seguimiento a los graduados de la Universidad Pontificia Bolivariana-Facultad de Trabajo Social. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana, 2009, 82 p.
 2. ESCALONA RÍOS, Lina y FERNÁNDEZ CRUZ, Elba. Los estudios de egresados del área bibliotecológica: de la teoría a la práctica. Revista Interamericana de Bibliotecología. Medellín. Vol. 30, No 2 (jul.- dic. 2007); p. 113-135.

Artículo recibido el 8 de julio de 2010 y aprobado para su publicación el 24 de agosto de 2010

Si bien hacerle seguimiento a los egresados es un trabajo que implica costos y esfuerzos por parte de las dependencias universitarias, representa también un reto de articulación entre el Proyecto Educativo Institucional y del programa y lo que se está ofreciendo a la sociedad, mirado a través del impacto de los egresados en el medio; este reto de difícil alcance, en muchas ocasiones, termina convirtiéndose en una recolección de información constituida por bases de datos desactualizadas e inconexas que, en última instancia, no beneficia ni a quien da la información ni a la institución universitaria. De allí que el trabajo con los egresados debe estar considerado dentro de la política institucional, como un actor permanente, persistente, presente, importante y activo.

Internamente los acercamientos y estudios de seguimiento de egresados pierden su sentido cuando en la Universidad hay indefinición sobre qué puede ofrecer, qué espera de sus egresados y cómo desea que sus egresados se muestren ante la sociedad. No tener claridad en el mensaje, ni capacidad de respuesta inmediata a las preguntas del egresado, alimenta las inquietudes de ellos y desaprovecha, incluso publicitariamente, el corto instante de contacto entre la Universidad y el egresado.³

La Universidad Pontificia Bolivariana y la Facultad de Trabajo Social, conscientes de esta situación y con el compromiso de mantener altos estándares de calidad académica e interés por conocer las dinámicas actuales del mercado y las habilidades formativas y profesionales de los universitarios, incursionó en el tema con un estudio piloto de seguimiento a los graduados de la facultad de Trabajo Social en el período 2003-2009, con el fin de mantener información actualizada y pertinente sobre las condiciones laborales y las tendencias de la demanda de estos profesionales por parte del mercado laboral, con el propósito de fortalecer el proceso de seguimiento a graduados como política estratégica de la Universidad.

Esta estrategia desarrollada en la Facultad de Trabajo Social, a mediano plazo, pretende replicarse en otras escuelas y facultades de la institución teniendo como apoyo la Oficina de Egresados de la UPB, una dependencia adscrita a la Rectoría y cuyo propósito es integrar al egresado a la vida universitaria y servir como enlace en la oferta de los distintos productos y servicios de la institución.

Objetivos

Con el estudio se propuso alcanzar los siguientes objetivos:

Determinar el perfil del egresado: características principales (datos socioeconómicos, demográficos, antecedentes académicos, estudios realizados y vida laboral) con el propósito de obtener una caracterización de la población objeto de estudio.

3 LOPERA, Carlos Mario. Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria. Ponencia presentada en el Seminario para funcionarios universitarios y gubernamentales sobre seguimiento de egresados (en línea). Monterrey, México: Red graduad2, marzo de 2005. (documento de Word, 20 p.). www.gradua2.org.mx

Indagar por la inserción de los graduados de Trabajo Social en el mercado laboral, condiciones, trayectorias laborales, existencia de subocupación y de desempeño profesional, que permitan contribuir a los procesos de aseguramiento de la calidad y pertinencia académica del programa.

Conocer las diferentes estrategias, modalidades y mecanismos de inserción de los graduados de la Facultad de Trabajo Social en el período 2003-2009 en el mundo del trabajo, en relación con el proyecto formativo de la UPB (incluye la satisfacción con los servicios educativos que le proporcionó la Universidad y el programa de educación superior).

Conocer las opiniones de los empleadores acerca de las competencias laborales de los egresados y la pertinencia de la institución frente a las competencias demandadas por el mercado laboral.

Marco de referencia conceptual

El propósito de los estudios de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados. Las encuestas de egresados (estudios de seguimiento) sirven para recopilar datos actualizados sobre su situación laboral, con el fin de obtener indicadores de desempeño profesional. Estas encuestas también pueden estar diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior, así como del “desempeño” de los egresados en el mercado laboral.

La rápida expansión de la educación en muchos países, así como las preocupaciones sobre la demanda cambiante del mercado laboral en general, y en particular de personas altamente calificadas, explica por qué las perspectivas laborales de los egresados, su empleo y trabajo, llegaron a formar uno de los temas fundamentales de las políticas de la educación superior. No obstante, aunque las universidades intenten satisfacer los requisitos del mercado laboral, también se dedican a la formación de los egresados para la vida social en su totalidad.

Los estudios de egresados buscan contribuir a la explicación del desempeño profesional. Para lograr esto, tales estudios necesitan ampliar su alcance ya que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral sino por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada egresado. Tomando esto en cuenta, se puede extender el contexto de los datos analizados a:

Antecedentes sociales/Educacionales ➡ Educación Superior ➡ Mercado Laboral - Empleo ➡ Realización personal⁴.

4 Ibid.

Estudios de seguimiento de egresados

De acuerdo con esto, en un estudio de egresados se pueden hacer otras preguntas que van más allá del sistema de empleo. No sólo se puede preguntar sobre la satisfacción con el trabajo, sino que es preciso preguntar por la satisfacción general con la vida y los efectos del proceso educativo en el estilo de vida.

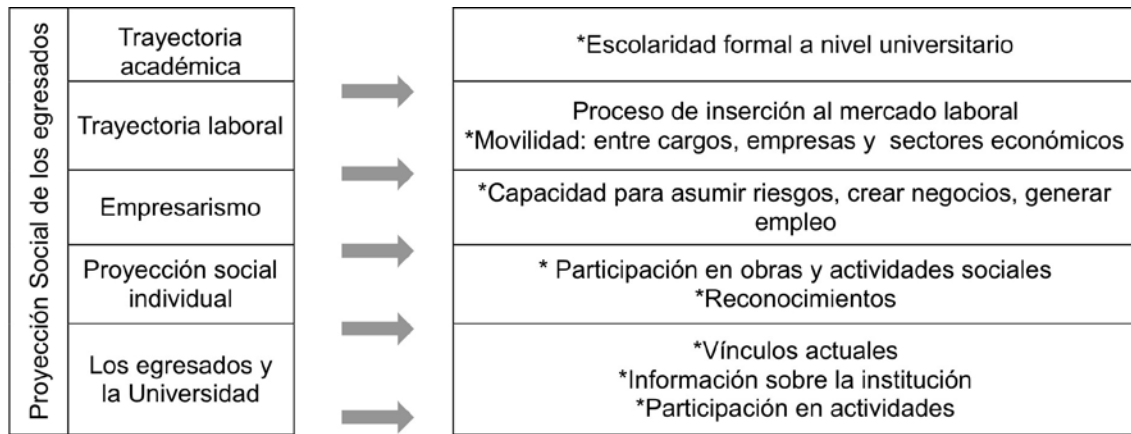
Los temas básicos que por lo general se incluyen en una encuesta de seguimiento de egresados son:

- El perfil del egresado: características principales del egresado (datos socioeconómicos, demográficos, antecedentes académicos, etc.) y sobre los estudios que realizó.
- Relación con el mercado de trabajo (incluye su situación laboral).
- Relación con la institución de egreso (incluye la satisfacción con los servicios educativos que le proporcionó la universidad o institución de educación superior).

En un enfoque más amplio, también se les puede preguntar a los egresados sobre los siguientes puntos:

- La transición de la educación superior al empleo. De ese modo se notará cómo sus competencias, las condiciones del mercado laboral, las expectativas de los empleadores y la dinámica de los mecanismos de transición interactúan al determinar las relaciones entre la graduación y el empleo inicial.
- El desempeño en el empleo y laboral de los egresados en diversas maneras, combinando indicadores tanto subjetivos como objetivos, permitiendo el análisis del nivel de interrelación o divergencia entre la remuneración y el estatus, el uso en el trabajo de los conocimientos adquiridos en los estudios, y un empleo interesante y satisfactorio.
- La visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales actuales.
- La “importancia” de las condiciones y provisiones de estudio para el empleo y los trabajos subsiguientes.
- El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de los estudiantes en sus decisiones y trayectorias profesionales.

Evaluar la pertinencia de los programas académicos de la Universidad, a través de la puesta en marcha de un primer estudio localizado en la Facultad de Trabajo Social, ha implicado abordar no sólo de los principios y macroprocesos vigentes hoy en la Universidad (docencia y aprendizaje; investigación y producción de conocimiento; extensión y proyección social; y administración y finanzas; y estrategia), sino de aquellos que están siendo validados en el mercado laboral y en los diferentes contextos de la vida social, económica, cultural y política.



Por tanto, la metodología propuesta para el sistema de seguimiento a graduados exige de la confluencia y articulación de las diversas áreas administrativas y operativas que hacen parte de éste. En este sentido, la Universidad cuenta con las siguientes instancias: el área de Planeación, encargada de direccionar el horizonte institucional hacia objetivos claros, para estandarizar las políticas y procedimientos necesarios en cada una de las escuelas y programas; la oficina de Egresados, cuya función es mantener un contacto permanente con los graduados y el contexto para garantizar la articulación del medio y pertinencia de los programas, de tal forma que la Universidad se fortalezca y favorezca la inserción de sus graduados al mundo del trabajo; el CIDI (Centro de Investigación para el Desarrollo y la Innovación), que es el responsable del trabajo de transferencia de conocimiento y la promoción de la investigación en todas las áreas del conocimiento; las diferentes facultades son las forjadoras de conocimiento y tienen el reto constante de interpretar la realidad y analizar los contextos socio económicos y culturales, que permitan diseñar y ofrecer currículos pertinentes de acuerdo con las demandas del mundo contemporáneo. Todas estas instancias se constituyen en las áreas de apoyo que, articuladas, son el soporte para la consolidación del sistema y metodología de seguimiento a los graduados universitarios.

Por ello, se propuso el desarrollo del proceso por fases, las cuales enmarcan las acciones que deberán considerarse para la visualización posterior de elementos como la inserción laboral de los graduados, niveles de subocupación, apropiación de las competencias laborales, indicadores, identidad institucional, ofertas y demandas, entre otras; para que finalmente, los graduados respondan no sólo a las demandas del mundo globalizado, sino también como seres humanos con identidad y constructores de su propio proyecto de vida, capaces de aportar al desarrollo social.

Previo al desarrollo del estudio de seguimiento a los graduados de los años 2003- 2009 de la Facultad de Trabajo Social de la UPB, se realizó la revisión de algunas publicaciones acerca de experiencias de procesos desarrollados por entidades de educación superior⁵.

Las experiencias revisadas fueron las siguientes:

- Estudio de Seguimiento a Graduados en la Pontificia Universidad Católica del Perú.⁶
- Proyecto de Seguimiento a Graduados Universidad de Ibagué⁷
- Proyecto de Seguimiento a Graduados Universidad Autónoma de Bucaramanga⁸
- Estudios de Seguimiento de Egresados del Instituto Tecnológico de Monterrey⁹
- Estudio de Seguimiento de Egresados de Programas de Posgrado Regionales Centroamericanos.¹⁰

Metodología del estudio

Este estudio es el resultado de una encuesta aplicada a los graduados de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Boliviana en el período 2003-2009. Se entendió como egresado aquella persona que, después de que terminó su programa académico, concluyó su plan de estudio

5 RED GRADUA2. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados (en línea). Monterrey: Red Gradua2, Asociación Columbus, 2006. (doc. en pdf, 97 p.) <http://www.gradua2.org.mx/docs/Manual%20de%20Seguimiento%20de%20Egresados.pdf>

Ver también: SCHOMBURG, Harald. Manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios (en línea). Moenchbergstrasse, Alemania: Centro para la Educación sobre la Educación Superior y el Trabajo, Universidad de Kassel, diciembre de 2004. (doc. en pdf, 345 p.). http://www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/mat/manual_es.pdf

6 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Aprendizajes en el seguimiento a egresados en la PUCP: Análisis de la trayectoria profesional y niveles de satisfacción de egresados con respecto a la formación que recibieron (en línea). Lima: s/f. (documento de *power point*, 30 diapositivas). www.gradua2.org.mx/docs/.../PUCP_Seguimiento_egresados.ppt. [consulta: 4 de feb.: 2009]

7 PEDRAZA, Gustavo y otros. Política de graduados. Ibagué: Universidad de Ibagué. 2008. 52 p.

8 QUINTERO, Carlos. Metodología Control y Seguimiento a graduados diciembre del 2007- septiembre del 2008: Resultados, Objetivos, Metas, Estrategias de sostenimiento. Bucaramanga: UNAB, s/f. (presentación en *power point*). www.graduadoscolombia.edu.co/html/.../articles-183779_archivo4_ppt.

9 CAMPOS, Gerardo. Los estudios de seguimiento de egresados en el Tecnológico de Monterrey. Pertinencia de la Educación Superior: La educación para la competitividad (en línea). Bogotá, Colombia: Tecnológico de Monterrey, Universidad Externado de Colombia, 2007. (presentación en *power point*, 26 diapositivas). <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-156940.html> [consulta: 6 de feb.: 2009].

10 SERVICIO ALEMÁN DE INTERCAMBIO ACADÉMICO. Estudio de seguimiento de egresados de Programas de Posgrado Regionales Centroamericanos (en línea). Guatemala: Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), s/f. (documento en pdf, 161 p.). http://daad.csuca.org/attachments/121_MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf [consulta: 10 Feb.: 2010].

Ver también: RUIZ CARRIÓN, Raúl. Memoria: II Curso-taller centroamericano sobre metodología para estudios de seguimiento de graduados universitarios (en línea). San Pedro Sula, Honduras: InWent, Universidad de Kassel, UPNFM, CSUCA. (documento en *Word*, 35p.). http://daad.csuca.org/index.php?option=com_content&view=article&id=145:curso&catid=58:graduados&Itemid=144

y cumplió con los requisitos establecidos por la universidad para obtener el título de Trabajador Social en el periodo señalado. La población total de graduados en el período estudiado la conformaron 198 individuos, de los cuales 114 pudieron ser localizados para esta investigación.

Para la recolección de la información se utilizaron los formularios para encuestas suministrados por el Ministerio de Educación Nacional, entidad que los aplica a los distintos egresados según su antigüedad (0, 1, 3 y 5 años), así mismo se aplicó la encuesta diseñada para empleadores¹¹.

Las variables que se consideraron dentro del instrumento de consulta a egresados contemplaron aspectos referentes a la vinculación laboral, la trayectoria académica, la evaluación del programa en respuesta a las necesidades nacionales y locales, las competencias adquiridas en el programa y la universidad, y el nivel de identidad con la institución.

En la consulta a empleadores se consideraron los siguientes aspectos: competencias laborales de mayor interés para los empresarios, nivel de logro obtenido por los graduados de la UPB frente a las competencias identificadas por los empleadores, pertinencia de la institución frente a las competencias exigidas por el mercado laboral.

Para el desarrollo del proyecto, se realizaron cuatro fases sistemáticas que permitieron darle cumplimiento a los objetivos del estudio. En la primera fase de recolección, se contemplaron las actividades de levantamiento y obtención de información, consulta y análisis (de fuentes primarias y secundarias), se realizó una búsqueda detallada de estudios equivalentes en el contexto nacional e internacional. Se localizaron y depuraron las distintas bases de datos existentes en la universidad sobre los graduados para obtener la información de interés sobre los graduados del programa de Trabajo Social entre los años 2003 y 2009. Para localizar y contactar los egresados se utilizaron distintos medios como el correo electrónico, el correo certificado, las redes virtuales (como Facebook) y los contactos telefónicos. Además, se realizaron visitas a los distintos lugares de trabajo en los que se habían ubicado egresados, visitas domiciliarias y grupos focales.

Posteriormente, en la fase de Organización, se ordenó la información a través del *software* SPSS y se elaboraron las bases de datos de los egresados y empleadores. Con relación a los graduados del total de 198 se localizaron 114, los demás no fue posible contactarlos, por lo que se tomó la decisión de asumirlos como una pérdida. Así la muestra fue del 57,6% de los graduados en el período 2003-2009.

11 OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Administrador Encuesta de seguimiento a egresados (en línea). Bogotá: Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, s/f. (documentos en pdf). <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-142277.html>

En la fase siguiente, se realizó el análisis e interpretación de datos; finalmente, se efectuaron todos los procesos descriptivos que permitieron analizar y comparar la información con los parámetros del Observatorio Laboral para la Educación Superior (OLE), del Ministerio de Educación Nacional. Para este momento del proceso, fue necesario controlar los sesgos de información, selección y confusión que pudiera tener el graduado frente al cuestionario. Finalmente, se realizó un análisis descriptivo para establecer la especificidad de las propiedades importantes de la unidad de análisis y se realizaron algunos cruces de variables de relevancia para el estudio. Se cruzó el nivel de satisfacción de cada una de las cohortes estudiadas (2003 a 2009) con las competencias adquiridas en el programa y el impacto de éstas en el desarrollo académico y laboral del egresado.

La última fase del estudio, fue el monitoreo y evaluación, la cual proporcionó la revisión y ajuste permanente a los distintos momentos del proceso, con el fin de cualificar y definir estrategias de mejoramiento para cada fase.

Resultados

Características sociodemográficas.

Como se mencionó anteriormente, el total de graduados que hicieron parte de este estudio fue de 114, quienes pertenecen a la tercera área en tamaño de graduados en el país, luego de los graduados de las áreas administrativas, económicas y afines que son los más numerosos y de los graduados en ingeniería y arquitectura que constituyen la segunda área en tamaño; además, hacen parte del total de graduados del país que provienen del sector privado, quienes para el 2006 eran un 57% del total de graduados de la educación superior.¹²

De los 114 graduados, 104 son mujeres y 10 hombres, lo que denota una tendencia similar al comportamiento nacional al respecto, donde predomina el sexo femenino.

12 SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Indicadores de educación superior: Resumen ejecutivo Departamento de Antioquia (en línea). Medellín: Ministerio de Educación Nacional, Febrero de 2010. (22 p.). http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212352_antioquia_9Feb2010.pdf

GRAFICO 1 Distribución por sexo, 2009



El promedio de edad de los graduados del programa es de 27,8 años. Al respecto cabe anotar que estos egresados sobrepasan la edad de mayor desempleo en el país, que está constituida por el grupo de jóvenes menores de 25 años, quienes consiguieron empleo, entre diciembre de 2007 y febrero de 2008, con un 21,7%. Un año atrás estaba en el 22,9%, según lo señaló el DANE¹³ en un informe especial sobre el mercado laboral de la juventud.

De los 114 egresados, 84 son solteros y 30 casados o en unión libre; 22 tienen hijos: 16 tienen uno, tres (3) tienen dos y tres (3) graduados tienen tres (3) hijos. Respecto a la variable vivienda se encontró que 45 de los graduados tienen vivienda propia, ocho (8) la están amortizando, 31 arrendada y 22 manifiestan que es de un familiar.

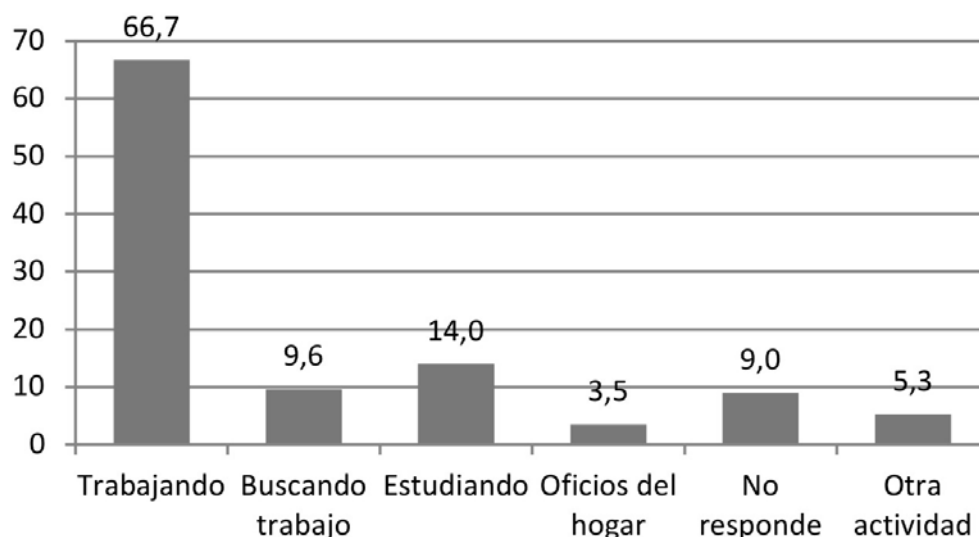
Inserción y condiciones laborales.

De los 114 graduados en el período 2003 – 2009, y que formaron parte de la muestra del estudio, el 66,7% en el momento de la encuesta se encontraba laborando, 68 mujeres y 8 hombres. La participación laboral de los egresados del sistema educativo ha aumentado en todos los niveles. Crece, además, con el nivel educativo alcanzado y con la condición de haber completado estudios de posgrado. Es perceptible que la educación eleva la participación laboral de la población y que, a medida que progresa más en el futuro, contribuirá a ampliar la fuerza laboral del país.¹⁴

13 DANE. Mercado de la Juventud: Anexo boletín juventud (enero-marzo de 2008). (en línea) Bogotá: Presidencia de la República, s/f. (documento excel). (<http://www.dane.gov.co>)

14 LÓPEZ CASTAÑO, Hugo. Educación superior y mercado laboral de los profesionales en Colombia. Situación actual y perspectivas futuras. Medellín: Corporación para el Desarrollo de la Investigación y la Docencia Económica (CIDE), 1994.

GRÁFICO 2 Estado laboral de la muestra, 2009



Del programa de Trabajo Social, el 53,9% está vinculado a empresas del sector privado y un 27,6% está conformado por empleados del Gobierno, los demás se desempeñan como trabajadores independientes.

Para el 57,9% el trabajo que estaba desempeñando en el momento de la encuesta no es su primer empleo y éste fue conseguido fundamentalmente a través de las redes sociales (48,7%) y la bolsa de empleo de la Universidad (21,1%).

El 68,4% de los graduados está vinculado a instituciones del sector servicios y el 7,9% al sector industria. Se registra como paradójico que no se encuentra ningún graduado ubicado en el sector comercio, aunque el currículo forma los graduados para el desarrollo de las competencias en general en todos los sectores económicos y éste, supuestamente, es uno de los sectores más desarrollados en el mundo económico contemporáneo.

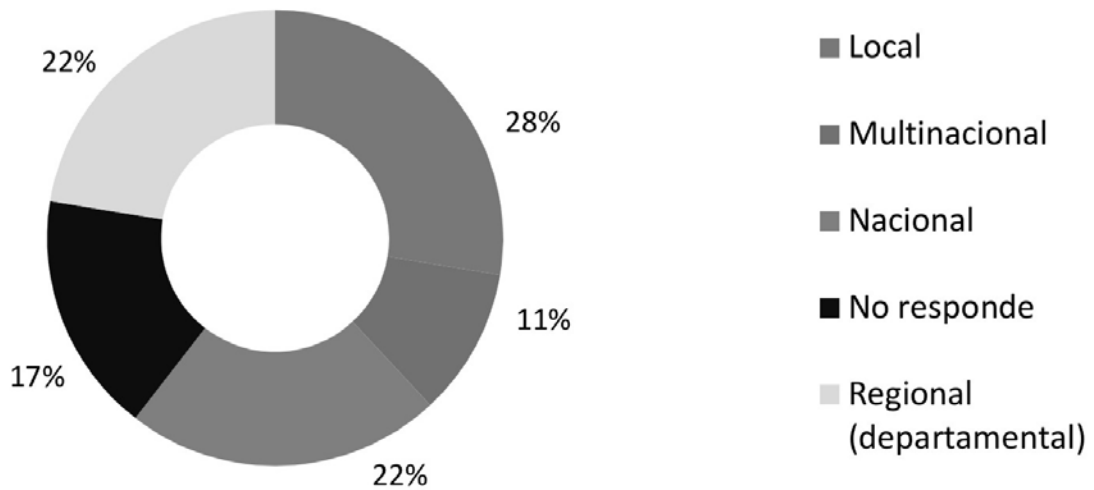
Del total de la muestra que se encuentra laborando, 76 personas tienen contrato a término indefinido, el 36,8 % contrato a término fijo el 21,1 %, contrato como prestación de servicios el 19,7% y otro tipo de contrato el 6,6%. Los restantes son sus propios empleadores. La forma de vinculación, con la ley de flexibilización laboral en nuestro país, se hace prioritariamente por contrato a término fijo y de prestación de servicios (40,8%). A este fenómeno no son ajenos los

profesionales de Trabajo Social, tal como se observó en este estudio, esto se presenta de manera similar con otros profesionales, por ejemplo, las enfermeras.¹⁵

Actualmente los graduados de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana, independiente de los años de egreso, tienen un salario promedio de \$2.027.466, que supera el promedio observado por el Ministerio de Educación Nacional para el año 2008. Las horas promedio que los graduados destinan a sus actividades laborales son 40 horas en un 14,5% de los casos y 48 horas en un 36,8%. En el presente estudio, los turnos que cumplen los egresados en las instituciones donde laboran están de acordes con la legislación respectiva.

Los graduados que se encuentran laborando actualmente señalan que el ámbito de las actividades que lleva a cabo la organización en la que trabajan, está orientada principalmente al nivel local en el 27,6% de los casos, 22,4% en el departamental y nacional y el 10,5% trabaja en compañías cuyo ámbito es internacional.

GRÁFICO 3 Ámbito de la empresa donde labora, 2009



15 GARCÍA Consuelo. Desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con el perfil de formación. Manizales 1995-2004. En: Hacia la Promoción de la Salud. Manizales, Vol. 12, (ene - dic 2007); p. 91-108. http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%2012_8.pdf [Consulta: may.: 2010]

En cuanto a la relación entre la actividad laboral que desempeñan y la formación recibida, alrededor de tres cuartos de la población encuestada, es decir el 75% refiere desempeñarse en actividades laborales que se encuentran directamente relacionadas con la formación recibida en su programa de pregrado en la institución universitaria. Tan sólo un 5,3% señala una relación indirecta y un 2,6% señala que no existe tal relación.

En cuanto a la utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en la carrera para su trabajo, un poco más de tres cuartos de la población encuestada, es decir, el 71,1%, señala sentirse muy satisfecha con la formación recibida en la institución en términos de conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas y lo consideran muy útil para su desempeño profesional.

En términos de su utilidad para otros aspectos de su vida cotidiana, estos mismos conocimientos, habilidades y destrezas presentan una tendencia similar, el 69,7% lo considera como muy útil para algunos aspectos de su vida, un 22,4% lo considera útil, ninguno lo consideró como inútil para su vida personal.

En cuanto a los vínculos entre la UPB o la Facultad de Trabajo Social y la organización en donde laboran, un 68,4% señala que su organización no tiene relación alguna con la Facultad o la Universidad, situación que no favorece los lazos Universidad – Empresa – Estado, que son valiosos para la revisión del currículo desde esta dimensión y para plantear posibilidades de proyección social de la institución educativa.

La coincidencia de la actual situación laboral de los encuestados con las expectativas en el momento de iniciar estudios es, en el 76,3% de los graduados empleados, igual o mejor de lo que esperaban. Tan sólo un 10,5% de ellos considera que la actividad laboral que realiza actualmente no cumple con las expectativas que tenían en el momento de iniciar sus estudios.

Sobre los medios utilizados por las empresas para buscar trabajadores, se encontraron respuestas como las siguientes: los empresarios que buscan personal acuden principalmente a recomendación de los trabajadores (41,9%), a las recomendaciones de amigos (34,9%) y al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (20,9%). Un 16,3% afirma recurrir a otras agencias de empleo y (7%) a empresas de servicios temporales. En el contexto nacional, según estudio del OLE en 13 zonas metropolitanas (2008), se encuentra que los empresarios en primera instancia utilizan servicio de empleo del SENA (23%), las recomendaciones de amigos (20%) o de sus trabajadores (17%) y alrededor del 15% afirma recurrir a avisos de prensa o empresas de servicios temporales.

Competencias.

Los graduados en general se sienten muy satisfechos con las competencias adquiridas en la Facultad a través del programa académico. Cuando se analiza el impacto de las competencias adquiridas en el desempeño laboral se encuentra que las cuatro con las cuales los graduados se sienten más

satisfechos son: en primer lugar, asumir responsabilidades y tomar decisiones (69,4%), asumir una cultura de convivencia (68,5%), comprender la realidad que lo rodea (67,6%) y comunicarse oralmente con claridad (52,3%).

Partiendo de la valoración promedio realizada por la totalidad de graduados (calificación de 1 a 4), el orden de importancia de las competencias tiene una ligera variación con respecto a la satisfacción con las competencias adquiridas:

Tabla 1 Orden de importancia de las competencias, según la muestra

Competencia	Promedio
Comprender la realidad que lo rodea	3,66
Asumir responsabilidades y tomar decisiones	3,65
Asumir una cultura de convivencia	3,65
Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	3,52
Comunicarse oralmente con claridad	3,45
Identificar, plantear y resolver problemas	3,41
Buscar, analizar, administrar y compartir información	3,36
Ser creativo e innovador	3,33
Exponer las ideas por medios escritos	3,32
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,32
Aprender y mantenerse actualizado	3,29
Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)	3,20
Persuadir y convencer a sus interlocutores	3,19
Crear, investigar y adoptar tecnología	3,14
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	3,01
Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, lenguaje no verbal. etc.)	3,01

En una calificación en la que el máximo era 4, los empleadores concedieron especial importancia a las siguientes competencias de los graduados en su orden: Formación en valores y principios éticos (4,00), capacidad para identificar, plantear y resolver problemas (3,98), para trabajar en equipo y alcanzar metas comunes (3,93), para asumir responsabilidades y tomar decisiones (3,91), disposición para aprender y mantenerse actualizado (3,91) y capacidad para comunicarse oralmente con claridad (3,86).

Tabla 2 Competencias generales que son valoradas por los empleadores

Competencias generales	Promedio	Promedio nacional
Formación en valores y principios éticos	4,00	3,82
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	3,98	3,69
Capacidad para planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva (de tal forma que se logren los objetivos planteados)	3,95	3,74
Capacidad para trabajar en equipo para alcanzar una meta común	3,93	3,76
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones (establecer metas, identificar limitaciones y riesgos, generar, evaluar y escoger las mejores alternativas)	3,91	3,72
Disposición para aprender y mantenerse actualizado	3,91	-
Capacidad para adaptarse a los cambios	3,88	3,65
Capacidad para comunicarse oralmente de tal forma que los demás entiendan	3,86	3,73
Capacidad creativa e innovadora	3,84	-
Capacidad para presentar y sustentar en público informes e ideas	3,81	-
Capacidad para formular y gestionar proyectos	3,77	3,57
Capacidad para manejar información procedente en áreas y fuentes diversas	3,77	-
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básica (procesador de palabras, hojas de cálculo, entre otras)	3,77	3,76
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,74	3,58
Capacidad para trabajar de forma independiente (sin necesidad de supervisión permanente)	3,74	3,66
Capacidad para comunicarse por escrito	3,67	3,57
Capacidad para trabajar bajo presión	3,58	3,53
Habilidad para improvisar	3,58	-
Capacidad para utilizar herramientas informáticas especializadas (paquetes de estadística, programas de diseño)	3,19	3,36
Capacidad para hablar y escribir en idioma extranjero	2,67	2,45

Al respecto, se puede decir que el Proyecto Educativo del Programa, desarrolla en los graduados las competencias que en nivel de importancia son más significadas y demandadas por los empleadores. Actualmente, la Facultad continúa desarrollando y cualificando su proyecto para responder a las demandas del mercado laboral y favorecer la inserción de los graduados al mundo del trabajo.

En general, la valoración y la percepción del desempeño de las competencias por parte de los empleadores, dan cuenta de una apreciación cercana entre ambas y que muestra una perspectiva positiva en el reconocimiento de los empleadores hacia el desempeño de los graduados.

Otras competencias fueron evaluadas (escala de 4 como máximo puntaje) por parte de graduados y empleadores y en ellas se dio mayor valoración por parte de los empleadores a las siguientes: Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral (4,0 empleadores), esta competencia también ha sido una de las más reconocidas por empleadores consultados en otros estudios refiriéndose en general a diversos egresados de la educación superior¹⁶; Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados (3,95 empleadores, 3,32 graduados); Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes (3,93 empleadores, 3,63 graduados); Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos, 3,88 empleadores, 3,68 graduados); y formular y ejecutar proyectos (3,77 empleadores, 3,25 graduados). Los egresados valoraron estas competencias en el siguiente orden: Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral (3,82 graduados); Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos, 3,68 graduados); Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes (3,63 graduados); Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logran los objetivos planteados (3,32 graduados) y formular y ejecutar proyectos (3,25 graduados).

En general, existe coincidencia, aunque siempre la valoración de los egresados es menor. Sin embargo, cabe resaltar el reconocimiento de la primacía de la formación ética sobre otras competencias, como un llamado a restaurar un orden jerárquico que está un tanto perturbado en el mundo social y económico.

La competencia con más baja valoración por empleadores y graduados es la utilización de herramientas informáticas especializadas (paquetes estadísticos, *software* de diseños, entre otras, puesto que se le asignó un puntaje de 3,19 por parte de los empleadores y de 2,76 por parte de los graduados. A pesar de lo anterior, y reconociendo las tendencias internacionales del desempeño profesional, el programa académico debería definir mecanismos que mejoren el desempeño de sus egresados frente a esta competencia.

Las competencias profesionales por las que se indagó y la valoración (escala de 1 a 4, cuatro mayor puntaje) que de las mismas hicieron los empleadores son las siguientes, en orden descendente:

¹⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Op. Cit.

Tabla 3 Competencias profesionales que son valoradas por los empleadores

Competencias profesionales	Promedio
Capacidad para realizar trabajos interdisciplinarios y multidisciplinarios en el contexto de la realidad social	3,88
Respeto por la pluralidad del pensamiento	3,86
Capacidad para contribuir al desarrollo de la capacidad de las personas	3,81
Conocimiento y aplicación de herramientas y teorías propias de su profesión	3,77
Capacidad para conocerse a sí mismo y reflexionar en torno a su actuación profesional	3,74
Capacidad para generar nuevos conocimientos- procesos de intervención profesional	3,67
Capacidad para intervenir en el fortalecimiento de las redes sociales y la democracia participativa	3,63
Formación en competencias como la comprensión de múltiples discursos y contextos sociales, económicos, políticos y culturales	3,53

Al respecto, se puede decir que el Proyecto Educativo del Programa, desarrolla en los graduados las competencias que en nivel de importancia son más significativas y demandadas por los empleadores. Actualmente, la Facultad continúa desarrollando y cualificando su proyecto para responder a las demandas del mercado laboral y favorecer la inserción de los graduados al mundo del trabajo.

Competencias en una segunda lengua

Del total de la muestra, 98 de los graduados estudiaron el idioma inglés y se autocalificaron en el nivel de dominio que tienen en las distintas competencias así: En cuanto a la competencia de conversación 57 en un nivel bajo, 35 en un nivel medio y seis 6 en un nivel alto; en a la escucha: 45 se clasifican en un nivel bajo, 46 en un nivel medio y siete 7 en un nivel alto; en comprensión lectora la calificación es de 35 en un nivel bajo, 49 en nivel medio y 14 en nivel alto; y en cuanto a la escritura se caracterizan 42 se ubicaron en un nivel bajo, 49 en el medio y 7 en el alto. En general, el graduado del programa se encuentra en nivel medio-bajo en esta competencia.

Tabla 4 Nivel de competencia en segundo idioma (Inglés) de la muestra

Competencia en el idioma ingles	Habla	Escucha	Lee	Escribe
Alto	6	7	14	7
Medio	35	46	49	49
Bajo	57	45	35	42

Respecto al nivel de competencia en segundo idioma de otras lenguas, se encontró que 3 de los graduados estudiaron francés y en general se clasifican en un nivel medio bajo en el dominio de esta lengua. De los 16 graduados que estudiaron italiano, 10 tienen una competencia media en el habla, 8 en la escucha, 12 en la lectura y 11 en la escritura; en general el nivel es medio bajo.

Los tres graduados que estudiaron portugués tienen un nivel bajo en el dominio de este idioma. Un único graduado que estudio alemán tiene un nivel medio bajo en el manejo de esta lengua. Respecto a las competencias del dominio de segunda lengua, en general, el graduado del programa se encuentra en nivel medio-bajo de esta competencia, lo que deja en evidencia que la universidad y el programa en particular deben establecer y generalizar mecanismos como las pasantías en programas de Trabajo Social en países donde se hable otro idioma, con el fin de complementar la estrategia de formación en el pregrado y en idiomas de la Universidad Pontificia Bolivariana. La Universidad igualmente definió que a partir del año 2008, los estudiantes tienen la obligación de cursar 10 niveles en segundo idioma, y no cuatro como se exigía anteriormente.

Plan de vida

Con respecto al plan de vida, sólo dos de los 114 graduados desearían iniciar una carrera técnica, cuatro de ellos desean iniciar una nueva carrera universitaria; mientras que ninguno de los encuestados desearía en el largo plazo iniciar una carrera tecnológica. El dato más representativo lo ocupan los graduados que aspiran iniciar en el largo plazo sus estudios de postgrado en Colombia con un 54,4% y fuera del país con un 26,3%.

Por otra parte, los graduados no manifiestan mayoritariamente su intención o interés de crear empresa, sólo un 35,1% lo haría, pero reconoce no tener socios, ni poseer recursos o conocimientos para tomar esa decisión. Es necesario fortalecer esta intencionalidad en la formación de los Trabajadores Sociales de la UPB. Frente a su deseo en el largo plazo de trabajar en Colombia o fuera del país, sólo un 11,4% desea hacerlo por fuera.

Pertinencia del programa

La coherencia del quehacer profesional con la formación recibida es un factor de importancia para cualquier programa profesional. En este aspecto el 76,3% de los graduados empleados, considera que la coherencia entre las actividades que desempeñan en sus actuales empleos, y la formación que recibieron durante sus estudios de pregrado, son iguales o mejor de lo que esperaban. Tan sólo un 10,5% de los encuestados considera que la actividad laboral que realizan actualmente no cumple con las expectativas que tenían en el momento de iniciar sus estudios.

En general, todas las cohortes observadas se sienten muy satisfechas con la formación recibida. La cohorte 2003 – 2004 y la de 2007-2008 son las más satisfechas. La cohorte 2003 – 2004 valora la responsabilidad y toma de decisiones, la cultura de convivencia, la comprensión de la realidad y

la aceptación de las diferencias para trabajar en contextos multiculturales como las competencias de mayor impacto. La cohorte 2007 – 2008 considera que exponer las ideas por medios escritos, diseñar e implementar soluciones con el desarrollo de tecnologías e investigar y adoptar nuevas tecnologías son las competencias que más han impactado su desarrollo.

TABLA 5. Nivel de satisfacción de las competencias generales, según cohorte de graduación

competencias generales	2003-2004		2005-2006		2007-2008		2009	
	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Exponer las ideas por medios escritos	14,9	15,8	13,2	7,9	20,2	9,6	10,5	4,4
Comunicarse oralmente con claridad	13,2	15,8	4,4	16,7	14,9	12,3	7,9	7,9
Persuadir y convencer a sus interlocutores	15,8	12,3	14	7	16,7	8,8	9,6	3,5
Identificar y utilizar símbolos para comunicarse	12,3	10,5	11,4	5,3	15,8	7,9	7,9	3,5
Aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	6,1	23,7	7	13,2	7,9	19,3	6,1	7
Utilizar herramientas informáticas básicas	14	14	8,8	10,5	16,7	12,3	9,6	0,9
Aprender y mantenerse actualizado	17,5	8,8	12,3	9,6	14	15,8	12,3	2,6
Ser creativo e innovador	15,8	13,2	13,2	8,8	15,8	13,2	8,8	5,3
Buscar, analiza, administrar	14,9	14	8,8	13,2	13,2	13,2	9,6	4,4
Crear, investigar y adoptar tecnologías	11,4	10,5	9,6	9,6	19,3	7,9	10,5	3,5

competencias generales	2003-2004		2005-2006		2007-2008		2009	
	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnologías	11,4	10,5	12,3	7	17,5	7	6,1
Identificar, plantear y resolver problemas	18,4	12,3	9,6	12,3	15,8	12,3	5,3	8,8
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	18,4	10,5	11,4	10,5	16,7	11,4	8,8	6,1
Comprender la realidad que lo rodea	6,1	22,8	5,3	16,7	12,3	16,7	5,3	10,5
Asumir una cultura de convivencia	5,3	25,4	6,1	15,8	10,5	19,3	7,9	7
Asumir responsabilidad y tomar decisiones	5,3	24,6	4,4	17,5	13,2	16,7	5,3	9,6

El total de los graduados califica en nivel alto su sentido de pertenencia e identidad con la institución; consideran que la calidad académica de la Universidad favoreció su vinculación en el mercado laboral.

Al preguntar por la posibilidad de estudiar un pregrado nuevamente en la institución que lo formó, se encuentra que, del total de graduados, un 69% considera que sí volvería a estudiar, por la calidad en la formación, el reconocimiento de la Institución y la calidad de los profesores.

Conclusiones

Tras analizar los resultados arrojados por la encuesta, se puede concluir que el 91,2% de los graduados está compuesto por mujeres y el 8,8% por hombres, es decir, existe una tendencia similar al comportamiento nacional al respecto.

En cuanto al impacto de las competencias adquiridas en el programa para el desempeño laboral, puede decirse que éste es positivo. Desde los valores porcentuales las cuatro competencias con las que los graduados se sienten muy satisfechos son, en primer lugar, Asumir responsabilidades y tomar decisiones (69,4%), Asumir una cultura de convivencia (68,5%), Comprender la realidad que lo rodea (67,6%), y Comunicarse oralmente con claridad (52,3%).

Con respecto al nivel de competencia en dominio de segunda lengua, se concluye que es medio bajo, con mayor tendencia a bajo. El país, la Universidad y el Programa en particular deben esta-

blecer y generalizar mecanismos como las pasantías en programas en países donde se hable otro idioma, con el fin de complementar la estrategia de formación en el pregrado y en idiomas de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Por otro lado, a la luz de los resultados de los empleadores, se concluye que en general los empleadores tienen una percepción muy positiva de las competencias profesionales y personales de los graduados del programa.

Se observa que la competencia de mayor impacto es la aplicación de valores y de la ética profesional en el desempeño laboral que representa al 83,9% de los graduados. Dicha valoración coincide con la de los empleadores.

En lo que hace referencia al nivel de satisfacción más bajo frente al impacto de las competencias adquiridas, se encontró que está en el uso de herramientas informáticas especializadas y la formulación y ejecución de proyectos. Y como dato relevante, el 80,7% de los graduados aspira iniciar estudios de posgrado en Colombia.

En el momento de la encuesta, el 66,7% de los graduados se encontraba laborando. El 53,9% está vinculado a empresas particulares y un 27,6% es empleado del Gobierno, los demás se desempeñan como trabajadores independientes o empresarios. Un 36,8% de los graduados goza de tener contrato a término indefinido, mientras que el 40,8% tiene contrato a término fijo o por prestación de servicios. El salario promedio es \$2.027.466, que supera el promedio nacional observado por datos del Ministerio de Educación Nacional para el año 2008.

Se encontraron datos que se destacan, como:

- El 75% de los graduados se desempeña en actividades laborales directamente relacionadas con la formación recibida en su programa académico.
- El 71,1% señala sentirse muy satisfecha con la formación recibida en la Institución en términos de conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas, porque las consideran muy útiles para su desempeño profesional y personal.
- Más de la mitad de los encuestados (68,4%), señala que la organización donde se desempeñan, no tiene relación alguna con la Facultad de Trabajo Social o con la Universidad, situación que no favorece los lazos Universidad – Empresa – Estado e impide la retroalimentación del currículo desde esta dimensión.
- El 76,3% de los graduados, considera que la coherencia entre las actividades que desempeñan en sus actuales empleos, y la formación que recibieron durante sus estudios de pregrado, son iguales o mejor de lo que esperaban.

El total de los graduados califica en nivel alto su sentido de pertenencia e identidad con la Institución. Se sienten muy satisfechos con la formación recibida y consideran que la calidad académica

mica, el reconocimiento de la Institución en el medio y la calidad de los docentes favorecieron su vinculación al mercado laboral.

La implementación de los estudios de graduados supone iniciar un proceso educativo de todos los actores involucrados (estudiantes, graduados, personal docente y administrativo).

Los resultados de este trabajo permitieron avanzar en una metodología para evaluar la pertinencia del programa académico de Trabajo Social en la Universidad Pontificia Bolivariana cuyo marco referencial se ubicó dentro de cinco puntos clave para el análisis: características socio demográficas, inserción y condiciones laborales, competencias y plan de vida. Además de conocer la percepción de los empleadores respecto de las competencias de nuestros egresados y la importancia que conceden a las mismas.

Si bien este estudio se ubicó únicamente en una Facultad se hace necesario que dicho trabajo se proyecte a todas las demás facultades de la Universidad, para permitir que a la par de otras líneas de investigación se sostenga el proceso de retroalimentación de la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones, dentro de una congruencia regional y local.

En estos estudios resultan particularmente importantes los egresados quienes, en su cotidianidad laboral y profesional, dan un dictamen de si el diseño curricular del programa y el énfasis disciplinar de su profesión, es coherente con la realidad, y si la cultura académica y la visión del mundo comunicadas por la institución educativa les permitió el bienestar, la integración social y laboral y les ayudó a armonizar un proyecto de vida satisfactorio para sí y para su sociedad.

Estos trabajos producen cercanía con los graduados, reviven afectos, reivindicar una tarea educativa hecha de buena fe, más allá de sus errores, permiten crear una atmósfera de relación en la que se percibe que, como lo plantea Carlos Mario Lopera:

La naturaleza del trabajo con egresados debe beneficiar tanto a la Universidad como a los egresados y, por qué no, su familia. [...] Cuando el egresado ve acercamiento y confianza desde y hacia su universidad, comprenderá que, más allá de los errores, la institución en la que se formó es una comunidad humana que espera su aporte en la búsqueda de soluciones, porque puede continuar opinando como egresado, porque puede retornar a formarse a su casa de estudios, y porque su familia puede encontrar allí la formación deseada.

Para la Universidad queda el enorme reto de seguir trabajando por su comunidad académica donde los egresados, pese a que no frecuenten las aulas y no se hagan presentes en el diario vivir

17 LOPERA, Op. cit.

universitario, son actores protagónicos de la historia y la proyección que tiene la institución hacia el medio; son el testimonio real de una formación no sólo profesional sino humana, marcada por la filosofía Bolivariana propia.

Las recomendaciones más sensatas sugieren continuar con este tipo de estudios y realizar movimientos decisivos dentro de las diferentes dependencias de la institución, tales como la financiación, articulación y trabajo en red por parte de aquellas instancias que se dedican al trabajo con egresados y con el resto de facultades y escuelas, quienes se convierten en canalizadores de la información y en medios eficaces de comunicación con quienes en su momento ocuparon sus aulas y se encuentran hoy proyectando su labor profesional.

Es la valoración de este tipo de procesos lo que en definitiva deja manifiesto el real compromiso del deber ser universitario con su filosofía propia y con el medio que los demanda.

Bibliografía

CAMPOS, Gerardo. Los estudios de seguimiento de egresados en el Tecnológico de Monterrey. Pertinencia de la Educación Superior: La educación para la competitividad (en línea). Bogotá, Colombia: Tecnológico de Monterrey, Universidad Externado de Colombia, 2007. (Presentación en *power point*, 26 diapositivas). <http://www.graduados-colombia.edu.co/html/1732/article-156940.html> [consulta: 6 de feb.: 2009].

COSSIO, Liliana y Otros. Creación de un sistema piloto de información para seguimiento a los graduados de la Universidad Pontificia Bolivariana-Facultad de Trabajo Social. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana, 2009 82 p.

ESCALONA RÍOS, Lina y FERNÁNDEZ CRUZ, Elba. Los estudios de egresados del área bibliotecológica: de la teoría a la práctica. Revista Interamericana de Bibliotecología. Medellín. Vol. 30, No 2 (jul.- dic. 2007); p. 113-135.

GARCÍA Consuelo. Desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Caldas y su relación con la ley de seguridad social en salud y con el perfil de formación. Manizales 1995-2004. En: Hacia la Promoción de la Salud. Manizales, Vol. 12, (ene - dic 2007); p. 91-108. http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%2012_8.pdf [Consulta: may.: 2010].

LOPERA, Carlos Mario. Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria. Ponencia presentada en el Seminario para funcionarios universitarios y gubernamentales sobre seguimiento de egresados (en línea). Monterrey, México: Red graduad2, marzo de 2005. (Documento de Word, 20 p.). www.gradua2.org.mx

LÓPEZ CASTAÑO, Hugo. Educación superior y mercado laboral de los profesionales en Colombia. Situación actual y perspectivas futuras. Medellín: Corporación para el Desarrollo de la Investigación y la Docencia Económica (CIDE), 1994.

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Administrador Encuesta de seguimiento a egresados (en línea). Bogotá: Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, s/f. (documentos en pdf). <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-142277.html>

PEDRAZA, Gustavo y otros. Política de graduados. Ibagué: Universidad de Ibagué. 2008. 52 p.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Aprendizajes en el seguimiento a egresados en la PUCP: Análisis de la trayectoria profesional y niveles de satisfacción de egresados con respecto a la formación que recibieron (en línea). Lima: s/f. (Documento de *power point*, 30 diapositivas). www.gradua2.org.mx/docs/.../PUCP_Seguimiento_egresados.ppt. [Consulta: febrero 4 de 2009].

QUINTERO, Carlos. Metodología Control y Seguimiento a graduados diciembre del 2007- septiembre del 2008: Resultados, Objetivos, Metas, Estrategias de sostenimiento. Bucaramanga: UNAB, s/f. (presentación en *power point*). www.graduadoscolombia.edu.co/html/.../articles-183779_archivo4_ppt.

RED GRADUA2. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados (en línea). Monterrey: Red Gradua2, Asociación Columbus, 2006. (Doc. en pdf, 97 p.) <http://www.gradua2.org.mx/docs/Manual%20de%20Seguimiento%20de%20Egresados.pdf>

RUIZ Carrión, Raúl. Memoria: II Curso-taller centroamericano sobre metodología para estudios de seguimiento de graduados universitarios (en línea). San Pedro Sula, Honduras: InWent, Universidad de Kassel, UPNFM, CSUCA. (Documento en *Word*, 35p.). http://daad.csuca.org/index.php?option=com_content&view=article&id=145:curso&catid=58:graduados&Itemid=144

SCHOMBURG, Harald. Manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios (en línea). Moenchbergstrasse, Alemania: Centro para la Educación sobre la Educación Superior y el Trabajo, Universidad de Kassel, diciembre de 2004. (Doc. en pdf, 345 p.). http://www.uni-kassel.de/wz1/proj/edwork/mat/manual_es.pdf

SERVICIO ALEMÁN DE INTERCAMBIO ACADÉMICO. Estudio de seguimiento de egresados de Programas de Posgrado Regionales Centroamericanos (en línea). Guatemala: Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), s/f. (Documento en pdf, 161 p.). http://daad.csuca.org/attachments/121_MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf [consulta: 10 Feb.: 2010]

Subdirección de Desarrollo Sectorial de Educación Superior. Indicadores de educación superior: Resumen ejecutivo Departamento de Antioquia (en línea). Medellín: Ministerio de Educación Nacional, Febrero de 2010. (22 p.). http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-212352_antioquia_9Feb2010.pdf