

PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA PERTINENCIA ACADÉMICA DE LOS PROGRAMAS DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS, 2015*


Carmen Dussán-Lubert**
Francisco Javier Ruíz-Ortega***
Óscar Eugenio Tamayo-Alzate****
Diana Marcela Montoya-Londoño*****

Dussán-Lubert, C. et al. (2017). Perspectiva de los empleadores sobre la pertinencia académica de los programas de pregrado de la Universidad de Caldas, 2015. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 13 (2), 30-48.


RESUMEN

La investigación realizada fue de tipo descriptivo de carácter no experimental, y tuvo como objetivo evaluar la pertinencia social de la oferta académica de algunos de los programas de pregrado y postgrado de la Universidad de Caldas para el período 2010-2014. Se trabajó con una muestra no probabilística de 395 empleadores de los diferentes programas analizados, quienes de manera voluntaria diligenciaron una encuesta enviada a su correo electrónico. El estudio realizado con empleadores de egresados de diferentes programas de pregrado y postgrado de la Universidad de Caldas para el periodo 2010-2014, evidencia un


* Artículo de investigación derivado del proyecto “Pertinencia de la oferta académica de la Universidad de Caldas 2010-2014”. Código 0403515.

** Magíster en Enseñanza de las Matemáticas. Docente, Departamento de Matemáticas, Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. E-mail: carmen.dussan@ucaldas.edu.co -  orcid.org/0000-0002-8093-6487.


Google Scholar: https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=es&user=1p7hcZAAAAAJ

*** Doctor en Didáctica de las Ciencias. Docente, Departamento de Estudios Educativos, Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. E-mail: francisco.ruiz@ucaldas.edu.co -  orcid.org/0000-0003-1592-5535.

Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=QQhkOCEAAAAAJ&hl=es>

**** Doctor en Didáctica de las Ciencias. Docente, Departamento de Estudios Educativos, Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. E-mail: oscar.tamayo@ucaldas.edu.co -  orcid.org/0000-0002-6080-8496.

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=e1PpwA8AAAAAJ&hl=es>

***** Magíster en Educación con énfasis en relaciones pedagógicas - Magíster en Neuropsicología. Docente, Departamento de Estudios Educativos, Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. E-mail: diana.montoya@ucaldas.edu.co -  orcid.org/0000-0001-8007-0102.

Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=kb9wbuMAAAAAJ&hl=es&oi=ao>

Recibido: 23 de Junio del 2017. Aceptado: 16 de agosto del 2017

grado de satisfacción entre alto y muy alto en las competencias requeridas para el desempeño profesional, sobresaliendo la valoración que hacen los empleadores de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, así mismo, fueron bien valoradas por los empleadores las competencias referidas a la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, la capacidad de trabajo en equipo y el uso de herramientas informáticas. Los empleadores recomiendan mejorar, en el proceso de formación de los egresados, el dominio comunicativo de una segunda lengua.

PALABRAS CLAVE: pertinencia social, pertinencia académica, calidad, formación, profesionales, empleadores.

EMPLOYERS' PERSPECTIVE ON THE ACADEMIC PERTINENCE OF THE UNDERGRADUATE PROGRAMS AT UNIVERSIDAD DE CALDAS, 2015

ABSTRACT

This research was descriptive of experimental nature and had as main objective to assess the social pertinence of the academic undergraduate and graduate programs at Universidad de Caldas for the 2010-2014 period. A non-probabilistic sample was taken with 395 employers for the different academic programs analyzed who voluntarily filled out a survey previously sent to their email. The study carried out with employers of graduates from different undergraduate and graduate programs from Universidad de Caldas for the period 2010-2014 shows a high to very high degree of satisfaction in the competences required for professional performance among which abstract reasoning, analysis and synthesis are highlighted. Employers also valued the competences dealing with capacity to learn and update permanently, ability to work as a team, and the use of computer tools. Employees suggest the improvement in communicative mastery in a second language during the graduates training process.

KEY WORDS: social relevance, academic relevance, quality, training, professional employers.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los lineamientos nacionales en Colombia para la Acreditación institucional en el contexto de la Educación Superior, planteados por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), se reconoce la necesidad de crear condiciones para la consolidación de un sistema educativo de alta calidad.

En este contexto, el CNA considera que esta necesidad de crear condiciones para el aseguramiento de calidad en las universidades surge en atención a los retos derivados de los procesos de modernización y globalización, y a la vinculación intensa y creciente entre el conocimiento y la producción de bienes y servicios, en convergencia con los propósitos del desarrollo económico, cultural, social y ambiental del país (CNA, 2015). Para contribuir con esta búsqueda de calidad, se reconoce que las instituciones de Educación Superior son las directamente llamadas desde sus funciones misionales (docencia, investigación y extensión) a asumir el doble reto de ser contemporáneas y de preparar a las personas en formación para el desarrollo nacional en el contexto de los principios constitucionales, en tal sentido, se asumen como un escenario emergente de investigación los estudios sobre la calidad de la formación en el contexto de la Educación Superior que ofrece la Universidad (CNA, 2015; Steinhardt, Schneijderberg, Götze, Baumann y Krücken, 2017).

Dentro de los factores a evaluar en una Institución de Educación Superior, en función de las características y aspectos a garantizar en la búsqueda del aseguramiento de la calidad, se encuentra el factor de pertinencia e impacto social. El término 'pertinencia' se refiere a la congruencia, orientación, vinculación, inherencia, oportunidad. Para las universidades, la pertinencia es un principio donde se fundamenta su responsabilidad social, dado que se refiere al papel que cumple y el lugar que ocupa la Educación Superior en función de las necesidades y demandas de los diversos sectores sociales (Zafra, Martínez y Vergel, 2014).

En la perspectiva de Hernández y Rodríguez (2015), diversas conceptualizaciones de la calidad educativa coinciden en que los estudios sobre la pertinencia y el impacto social se encuentran en los ámbitos de los resultados educativos, así, dichos investigadores consideran que la pertinencia se refiere al grado de correspondencia que debe existir con las necesidades sociales e individuales, y que esta debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones de Educación Superior y lo que estas hacen (UNESCO, 1998a, 1998b).

La pertinencia y el impacto social son entendidos, a nivel nacional, como el reconocimiento que se le brinda a una Institución de Educación Superior de Alta Calidad, por su compromiso con sus respectivos entornos en el desarrollo de sus funciones sustantivas, mediante claras políticas y programas específicos de proyección e interacción con el sector externo, en todos los lugares donde tiene presencia (CNA, 2015). En relación con estos factores, se considera importante que las universidades evalúen entre otros aspectos: las necesidades del contexto y la visión prospectiva del desarrollo social, el aporte de la Institución al estudio y a la solución de problemas regionales, nacionales e internacionales, el aprendizaje institucional como resultado de su interacción con el medio, evidenciado en el cambio de políticas, la formulación de nuevos programas y estrategias; así como desde el reconocimiento externo de las repercusiones sociales de las actividades de docencia, investigación y extensión o proyección social de la Institución y de los aportes sociales de los graduados en los campos empresarial, científico, artístico, cultural, económico y político.

En este contexto, puede señalarse que la pertinencia social de la oferta académica de las universidades ha sido entendida, desde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), como la correspondencia entre el proyecto institucional y las exigencias y demandas de su contexto, mientras que otros investigadores en el campo comprenden este constructo como el grado de contribución de la Universidad en la solución de las necesidades de la sociedad, en el momento actual y a futuro (De la Cruz et al., 2008; Vergel-Ortega, 2015; Vera-Noriega, Rodríguez-Carvajal y Bustamante-Castro, 2016).

En el contexto específico de la Universidad de Caldas, en la perspectiva de Gardner-Isaza (2010), se considera que la pertinencia es una de las condiciones de calidad de la Institución. Como condición de calidad institucional, hace referencia a la vinculación de la Universidad con los sectores productivos, el Estado, el resto del sistema educativo y los sectores sociales más vulnerables de la sociedad. Se trata de la capacidad para poder dar respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad. Entiéndase que tal concepto implica a la Universidad en sus funciones misionales de docencia, investigación y proyección social, en relación con la transmisión, aplicación y generación de conocimiento científico, artístico y humanístico. Para cualquier Institución de Educación Superior, y en particular para el caso específico de la Universidad de Caldas, el concepto de pertinencia se desprende del concepto de calidad y es aplicable al universo de servicios que ella ofrece:

los programas de pregrado y postgrado, la educación continuada, las asesorías, las consultorías, los servicios de laboratorio, la investigación y la producción académica derivada, las prácticas académicas, la asistencia técnica, los servicios culturales, la gestión social y comunitaria, etc.

En el presente artículo se comparten con la comunidad académica e investigativa los resultados de un estudio de pertinencia realizado con diversos programas de pregrado y postgrado de la Universidad de Caldas, quienes voluntariamente aceptaron participar en un análisis sobre la pertinencia social de la oferta académica de los programas de la Universidad de Caldas durante el período 2010-2014. En el análisis se incluyen los programas de formación que fueron analizados en la investigación durante el primero y segundo semestre del año 2015.

METODOLOGÍA

La investigación realizada fue de tipo descriptivo de carácter no experimental, y tuvo como objetivo evaluar la pertinencia social de la oferta académica de algunos de los programas de pregrado y postgrado de la Universidad de Caldas para el período 2010-2014.

La población objeto de estudio estuvo constituida por empleadores de los egresados de los programas de: Antropología, Licenciatura en Artes Escénicas con énfasis en Teatro, Artes Plásticas, Diseño Visual, Desarrollo Familiar, Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Música, Maestría en Educación, Tecnología en Procesos Informáticos, Ingeniería Mecatrónica, Geología, Maestría en Didáctica del Inglés y Maestría en Diseño y Creación Interactiva, de la Universidad de Caldas en el período 2010-2014. Se trabajó con una muestra no probabilística de 395 empleadores de los diferentes programas analizados (Tabla 1), quienes de manera voluntaria diligenciaron una encuesta enviada a su correo electrónico. Tales empleadores fueron referidos por los egresados en una encuesta que ellos mismos diligenciaron.

Tabla 1. Número de empleadores de egresados de diferentes programas de la Universidad de Caldas que respondió a la encuesta

Programa	Número de empleadores
Antropología	22
Licenciatura en Artes Escénicas	16
Artes Plásticas	7
Desarrollo Familiar	44
Diseño Visual	37
Licenciatura en Ciencias Sociales	41
Licenciatura en Música	33
Geología	53
Ingeniería Mecatrónica	15
Tecnología en Sistemas Informáticos	31
Maestría en Educación	45
Maestría en Didáctica del Inglés	32
Maestría en Diseño y Creación Interactiva	19
Total	395

Fuente: los autores.

Las variables utilizadas en el análisis respondieron al interés del programa y de la Vicerrectoría Académica. En tal sentido, se indagó por los datos personales de quien contestó a la encuesta, las características de la empresa donde labora el egresado, la valoración que el empleador realiza del programa académico, así como la valoración de las competencias que debe poseer el egresado (de acuerdo con el perfil institucional), la Institución y el entorno.

RESULTADOS

El 88,9% de los empleadores califica con alto o muy alto el grado de satisfacción con el desempeño profesional del egresado de la Universidad de Caldas, en particular llama la atención los altos porcentajes de los licenciados en Artes Escénicas, geólogos y magísteres (Tabla 2).

Tabla 2. Porcentaje de empleadores que califica con alto o muy alto la calidad del programa académico

Programa	Porcentaje
Antropología	63,6
Artes Plásticas	71,4
Desarrollo Familiar	90,9
Diseño Visual	89,2
Licenciatura en Artes Escénicas	93,8
Licenciatura en Ciencias Sociales	80,5
Licenciatura en Música	90,9
Geología	92,5
Ingeniería Mecatrónica	86,6
Tecnología en Sistemas Informáticos	90,3
Maestría en Educación	91,1
Maestría en Diseño y Creación Interactiva	94,7
Maestría en Didáctica del Inglés	93,8

Fuente: los autores.

Al representante institucional de las empresas encuestadas se le presentaron unas competencias, las cuales la Universidad de Caldas pretende que sean el sello de todo egresado de la misma. El empleador calificó con “Muy bajo”, “Bajo”, “Medio”, “Alto” y “Muy alto” cada pregunta, de acuerdo a su percepción del grado en que el egresado que trabaja en su empresa posee tal competencia.

36

El 76,7% de los empleadores (en promedio) consideró que, en grado alto o muy alto, el egresado de la Universidad de Caldas poseía las competencias, siendo el compromiso ético y la responsabilidad social y el compromiso ciudadano lo que más identifica al egresado. Sin embargo, es de señalar que la capacidad de comunicarse en segundo idioma presenta el menor porcentaje en todos los casos, con excepción de la Maestría en Didáctica del Inglés, en cuanto se considera que en dicho programa los estudiantes llegan con el dominio comunicativo del inglés ya adquirido en el pregrado (Tabla 3).

Tabla 3. Porcentaje de empleadores que considera que el egresado de la Universidad de Caldas posee en grado alto o muy alto la competencia

Competencia	Antropología	Artes Plásticas	Desarrollo Familiar	Diseño Visual	Geología	L. en Artes Escénicas	L. en Ciencias Sociales	L. en Música	Ingeniería Mecatrónica	Maestría en Educación	Maestría en Didáctica del Inglés	Maestría en Diseño y Creación Interactiva	T. en Sistemas Informáticos
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	50,0	85,7	75,0	78,4	79,2	81,3	78,0	81,8	86,7	88,9	87,5	84,2	87,1
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	81,8	71,4	86,4	75,6	90,6	81,3	80,5	84,8	93,3	86,7	93,8	84,2	93,5
Capacidad de comunicarse oralmente con claridad	72,7	57,1	75,0	48,6	73,6	93,8	80,5	75,8	86,7	95,6	93,8	73,7	74,2
Capacidad de exponer las ideas por medios escritos	50,0	57,1	68,2	51,4	71,7	75,0	75,6	60,6	73,3	84,4	87,5	89,5	83,9
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	9,0	28,6	9,1	21,6	15,1	31,3	22,0	12,1	20,0	33,3	96,9	47,4	35,5
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	54,5	85,7	59,1	67,6	84,9	50,0	68,3	66,7	73,3	77,8	84,4	94,7	96,8
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	63,6	85,7	75,0	81,1	86,8	81,3	78,0	66,7	100,0	91,1	93,8	89,5	93,5
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	72,7	100,0	63,6	91,9	88,7	75,0	75,6	69,7	100,0	86,7	87,5	89,5	90,3
Capacidad de pensamiento crítico	59,1	85,7	70,5	64,9	81,1	81,3	70,7	69,7	73,3	91,1	84,4	84,2	90,3
Capacidad creativa e innovadora	45,5	71,4	68,2	86,5	71,7	93,8	68,3	75,8	100,0	75,6	81,3	84,2	83,9
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	54,5	57,1	65,9	62,2	83,0	93,8	70,7	63,6	93,3	84,4	90,6	84,2	100,0
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	54,5	71,4	65,9	64,9	73,6	75,0	85,4	69,7	86,7	82,2	87,5	73,7	83,9

Competencia	Antropología	Artes Plásticas	Desarrollo Familiar	Diseño Visual	Geología	L. en Artes Escénicas	L. en Ciencias Sociales	L. en Música	Ingeniería Mecatrónica	Maestría en Educación	Maestría en Didáctica del Inglés	Maestría en Diseño y Creación Interactiva	T. en Sistemas Informáticos
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	63,6	57,1	75,0	81,1	88,7	100,0	80,5	69,7	86,7	73,3	87,5	78,9	96,8
Compromiso ético	86,4	85,7	86,4	86,5	94,3	93,8	85,4	78,8	100,0	97,8	96,9	94,7	87,1
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	81,8	71,4	88,6	75,7	90,6	87,5	87,8	84,8	80,0	75,6	90,6	94,7	83,9
Capacidad para entender el entorno en el que ejerce la profesión	77,3	85,7	88,6	67,6	88,7	93,8	78,0	69,7	66,7	88,9	87,5	89,5	77,4

Fuente: los autores.

Cuando se le solicitó al empleador calificar a la Universidad de Caldas en cuanto a aspectos relacionados con su misión, se encontró que en promedio el 75,3% considera que esta Institución evalúa las necesidades del contexto y tiene visión prospectiva del desarrollo social, en grado alto o muy alto. Así mismo, el 74,1% calificó en ese rango al considerar que la Universidad de Caldas aporta al estudio y solución de problemas regionales, nacionales e internacionales. El 74,1% de todos ellos consideró que los programas y actividades de investigación y de extensión o proyección social de la Universidad de Caldas son coherentes con el contexto y con la naturaleza institucional, y el 80,8% señaló que el egresado de esta Institución aporta en el campo empresarial, científico, artístico, cultural, económico o político de la sociedad. La Tabla 4 muestra estos porcentajes discriminados por programa.

Tabla 4. Porcentaje de empleadores que califica con alto o muy alto a la Universidad de Caldas

Pregunta	Antropología	Artes Plásticas	Desarrollo Familiar	Diseño Visual	Geología	Ingeniería Mecatrónica	L. en Artes Escénicas	L. en Ciencias Sociales	L. en Música	M. en Educación	M. en Didáctica del Inglés	M. en Diseño y Creación Interactiva	T. en Sistemas Informáticos
Evalúa las necesidades del contexto y tiene visión prospectiva del desarrollo social	54,4	85,7	84,1	67,6	62,4	93,3	75,0	80,5	60,6	75,6	84,8	84,2	71,0
Aporta al estudio y solución de problemas regionales, nacionales e internacionales	50,0	85,7	81,8	62,2	69,8	66,7	81,3	78,0	72,7	71,1	85,7	84,2	74,2
Los programas y actividades de investigación y de extensión o proyección social de la Universidad de Caldas son coherentes con el contexto y con la naturaleza institucional	54,6	71,4	77,3	64,9	67,9	66,7	87,5	85,4	75,8	75,6	81,2	84,2	71,0
Considera que el egresado de la Universidad de Caldas aporta en el campo empresarial, científico, artístico, cultural, económico o político de la sociedad	59,1	85,7	90,1	73,0	79,2	80,0	87,5	85,4	93,9	80,0	81,2	84,2	71,0

Fuente: los autores.

DISCUSIÓN

En relación con el grado de satisfacción de los empleadores sobre el desempeño profesional de los egresados de la Universidad de Caldas, se encontró que de los 395 empleadores consultados el 88,9% expresaron un grado de satisfacción alto y el 93,8% un grado de satisfacción muy alto con el desempeño de los profesionales egresados de diversos programas de la Universidad, entre los que se reconocen: Antropología, Licenciatura en Artes Escénicas con énfasis en Teatro, Artes Plásticas,

Diseño Visual, Desarrollo Familiar, Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Música, Maestría en Educación, Maestría en Didáctica del Inglés, y Maestría en Diseño y Creación Interactiva.

Estos resultados presentados sobre la valoración del desempeño profesional de los egresados de la Universidad de Caldas, de acuerdo con la perspectiva de los empleadores, son importantes porque representan dentro de la Universidad un insumo para el continuo proceso de retroalimentación, diseño, ajustes y rediseño curricular con base en los requerimientos del medio en un momento histórico particular. En tal sentido, se ha señalado que las instituciones de Educación Superior requieren evaluar de manera permanente la pertinencia de su oferta educativa en función de las demandas del mercado de trabajo, a fin de poder garantizar desde el proceso de formación que ofrecen, las mejores condiciones para la inserción, el desarrollo y el desempeño profesional de sus egresados (García-Cardona, Zárate-Grajales, Matus-Miranda, Balseiro-Miranda y Balán-Gleaves, 2011; Tejada-Díaz, 2016).

Es así como desde los resultados encontrados se reconoce la articulación que se está evidenciando entre la formación impartida y las demandas del medio. Los reportes de satisfacción descritos por los empleadores sobre el desempeño de los egresados, pueden ser interpretados desde la Universidad de Caldas como una evidencia de la mayor permeabilización del sistema universitario al sistema productivo, en función de un proyecto de formación que favorezca la flexibilidad, la calidad, el desarrollo y la productividad (Malagón-Plata, 2006). Los resultados encontrados en la presente investigación, coinciden con lo señalado en un estudio realizado en México con 172 egresados y 37 empleadores durante el año 2016, que tuvo como objetivo conocer las competencias que poseen los egresados y evaluar si estas cumplían con los requerimientos de los empleadores o con la autoempleabilidad para ingresar al mercado laboral de la región, en el que se encontró que de los egresados de este centro universitario el 84% tenían empleo al momento de la evaluación, porque evidenciaban las competencias que solicitaba el empleador (González-Jaimes y Miguel-Silva, 2017).

En relación con el desempeño laboral, puede señalarse que este se entiende como el comportamiento real de los trabajadores a nivel personal, social y profesional en el mundo del trabajo (Salas, Díaz y Pérez, 2012; Vázquez-González y Zenea-Montejo, 2017), aspecto sobre el cual los empleadores destacan que los egresados en su

gran mayoría poseen en grado alto las competencias requeridas para el desempeño en el ámbito empresarial.

De igual manera, los empleadores destacan de sus “empleados” su formación y dominio en relación con el compromiso ético, la responsabilidad social y el compromiso ciudadano. En el hecho de que los profesionales egresados se destaquen en perspectiva de sus empleadores, en la formación social y humana, evidencia el cumplimiento de la función social de la Universidad de Caldas, que corresponde a su naturaleza pública, en la búsqueda de poder garantizar que sus egresados generen, apropien, difundan y apliquen conocimientos mediante procesos curriculares, investigativos y de proyección, para contribuir a su formación integral como ciudadanos útiles a la sociedad, y aportar soluciones a los problemas regionales y nacionales, así como también contribuir al desarrollo sustentable y a la integración del centro-occidente colombiano (Universidad de Caldas, 2016).

Los resultados encontrados en el presente estudio, respecto al reconocimiento que los empleadores de los egresados de la Universidad de Caldas hacen de la formación social y humana impartida por la Universidad, coinciden con lo señalado por algunos investigadores que han analizado las funciones de la Universidad para el siglo XX, entre las que se reconoce que la Universidad, como uno de los principales motores de la sociedad actual, tiene que seguir desarrollando funciones como la formación humanística, básica e integral para la adquisición de nuevos conocimientos, y la adaptación a nuevas situaciones en las que el egresado debe ser capaz de generar un conocimiento específico para cada momento y situación (Pérez-Muñoz y Castaño-Calle, 2016). En tal sentido, se reconoce que entre los beneficios que aporta la formación humanística a los egresados de la Universidad, se encuentran aspectos tales como la tolerancia, el respeto, la capacidad para resolver problemas, tener una actitud crítica, mejorar el trabajo en equipo, etc., todas ellas competencias requeridas por el mercado laboral (Pérez-Muñoz y Castaño-Calle, 2016).

Asimismo, en la postura de los empleadores, los resultados encontrados permiten señalar la necesidad de fortalecer, en general, en el proceso de formación y en la oferta curricular de pregrado y de postgrado para todos los programas evaluados, con excepción de la Maestría en Didáctica del Inglés, el aprendizaje y la competencia comunicativa en el manejo de un segundo idioma, dado que esta fue la competencia en la que se evidenció el menor porcentaje de dominio en el desempeño profesional. En particular, se evidencia la necesidad de fortalecer esta competencia en programas

como Antropología (9,0%), Desarrollo Familiar (9,1%), Geología (12,1%), y en Licenciatura en Música (15,1%).

Los resultados encontrados coinciden con lo señalado en el estudio realizado con estudiantes, egresados y empleadores de diferentes países de Iberoamérica, entre los que se consideraron muestras de egresados de programas profesionales, en países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile, España, México y Perú, el cual tuvo como objetivo establecer el grado de articulación existente entre la formación de competencias profesionales que ofrecen las instituciones educativas y las necesidades de los sectores productivos y sociales (Cuéllar, Núñez, Rodríguez, Silva y Silvia, 2013). En dicho estudio, cerca de la mitad de los empleadores expresó satisfacción con el grado de desarrollo de las competencias de sus empleados.

En el análisis realizado a nivel de los empleadores en Iberoamérica, se indicó que la principal fortaleza en la formación de los profesionales en estos países se da en torno a dos competencias muy relacionadas con el campo laboral: las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo, competencia que también los empleadores de los egresados de la Universidad de Caldas reconocen como presente en alto grado o muy alto, a nivel de los profesionales de las diferentes disciplinas que participaron en el estudio. Es importante señalar que, en relación con el dominio de dicha competencia, sobresale el caso de los licenciados en Artes Escénicas, respecto de los cuales los empleadores consideran que poseen esta competencia en un 100%, siendo lo más característico en su desempeño profesional.

Asimismo, desde el estudio realizado en Iberoamérica, se reconocen en dichos países el adecuado dominio de competencias relacionadas con el aprendizaje permanente y el uso de tecnologías de la información para los profesionales egresados de las universidades. Competencias que, de la misma forma, reconocen como fortalezas en la formación los empleadores de los profesionales egresados de la Universidad de Caldas. En especial, se destaca el caso de los profesionales de Ingeniería Mecatrónica, caso para el que sus empleadores reconocen que poseen en un 100% dominio en la competencia para aprender y actualizarse permanente.

El hecho de que los empleadores consideren el dominio comunicativo de una segunda lengua, como la competencia que poseen en menor porcentaje los egresados de la Universidad de Caldas, es consistente con los hallazgos encontrados en relación con los bajos dominios de esta competencia para los países de Iberoamérica.

Tal como lo señala el estudio indicado, al plantear que todos los empleadores consultados en los países de Iberoamérica reconocen que el dominio de un segundo idioma es una materia pendiente, puesto que la Universidad no ha favorecido un amplio dominio de dicha competencia. De hecho, el estudio indica que, aunque ya existe plena conciencia de que esta es la competencia más débil en la formación profesional y postgradual, aún parece no considerarse tan relevante en la formación y la empleabilidad, por lo que se sugiere seguir impulsando su enseñanza desde el nivel de básica secundaria ya que en un mundo cada vez más globalizado puede ser fundamental en el mercado laboral (p. 13).

La importancia del dominio a nivel profesional de una lengua extranjera, en especial del idioma inglés, ha sido reconocida por diferentes investigadores, para quienes el concepto de universalización del conocimiento constituye la aspiración y, al mismo tiempo, el reto para las sociedades progresistas, en medio de un proceso de globalización, entre cuyos impactos está el aumento del intercambio cultural, comercial y científico entre los diferentes países (Martínez-Hernández, Castillo-Morales, Boza-Valle, Tachong-Alencastro y Cobo-Litardo, 2016). Este fenómeno ha elevado la necesidad de dominar la lengua inglesa para empresas de diversa índole, que probablemente puedan requerir para un desempeño profesional aún más eficiente el dominio y la competencia comunicativa en esta lengua (Martínez-Hernández, Castillo-Morales, Boza-Valle, Tachong-Alencastro y Cobo-Litardo, 2016).

En promedio el 75,3% de los empleadores consultados, en relación con la misión y visión de la Universidad de Caldas, consideró que la Institución, en grado alto o muy alto, evalúa las necesidades del contexto y tiene una visión prospectiva del desarrollo social. Así mismo, los empleadores en un 74% valoraron en grado alto o muy alto el aporte de la Universidad en el estudio y solución de problemas regionales, nacionales e internacionales. Dicho resultado coincide con lo señalado por algunos investigadores, para quienes las necesidades actuales del desarrollo exigen de las universidades una mayor participación en el mismo a nivel local, regional y nacional, lo que también se corresponde con los principios de responsabilidad social y pertinencia de las instituciones educativas (Jaya-Escobar y Guerra-Bretaña, 2016).

Los resultados encontrados, en relación con el cumplimiento del compromiso social de la Universidad de Caldas con la región y el país, son consistentes con lo indicado en la misión y visión institucional, en cuanto se ha señalado que en cumplimiento de

la función social que corresponde a su naturaleza pública la Universidad de Caldas tiene como misión generar, apropiar, difundir y aplicar conocimientos, mediante procesos curriculares, investigativos y de proyección, para contribuir a formar integralmente ciudadanos útiles a la sociedad, que puedan aportar soluciones a los problemas regionales y nacionales y contribuir al desarrollo sustentable y a la integración del centro-occidente colombiano. Así, desde su comprensión de Universidad efectiva, la Universidad de Caldas pretende ser visible en el mundo por la calidad de sus aportes al desarrollo, en un contexto global en el que pueda ser caracterizada por su compromiso social, expresado en propuestas de solución, a los problemas que plantea el desarrollo sustentable (Universidad de Caldas, 2016).

Los resultados anteriores permiten señalar que la Universidad de Caldas, coherente con su misión y visión, responde desde sus procesos formativos a las demandas que implican la responsabilidad social universitaria, la cual es entendida como la gerencia ética e inteligente de los impactos que genera la organización en su entorno humano, social y natural, en la perspectiva de poder hacer frente a las nuevas realidades y amenazas del medio. Desde esta perspectiva, el paradigma de la Responsabilidad Social Universitaria supera el enfoque de la proyección social y la extensión universitaria y apuesta por una reflexión integral de la Universidad como institución académica que influye en el entorno social (Gaete, 2012; Barroso, Santos y Patrón, 2016).

El análisis realizado en la Universidad de Caldas, evidenció que un 74% de los empleadores consultados consideró que los programas y actividades de investigación y extensión realizados por la Universidad son coherentes con el contexto y con la naturaleza institucional. Así mismo, el 80,8% de los empleadores consultados consideró que los egresados de la Universidad aportan al campo empresarial, científico, artístico, cultural, económico y político de la sociedad. Dicha perspectiva contribuye a confirmar el aporte de la Universidad en la perspectiva de la responsabilidad social universitaria.

En tal sentido, es preciso señalar que la responsabilidad social universitaria se ha entendido como el compromiso que tiene la Institución de Educación Superior de difundir y poner en práctica un conjunto de conocimientos y valores en la formación profesional, en los procesos de investigación, innovación y proyección social, funciones que deben estar enfocadas a la solución de problemas sociales (Arana, Duque, Quiroga y Vargas, 2008; Borroso et al., 2016). Desde esta perspectiva,

la responsabilidad social universitaria aplicada al quehacer universitario permite reformular su compromiso social mediante una mayor vinculación y pertinencia de sus funciones, destacando la preeminencia de la gestión de los impactos como pilar fundamental de este concepto, lo que permite comprender dicho constructo como una política de mejora continua de la Universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante cuatro procesos básicos: gestión ética y ambiental de la Institución; formación de ciudadanos responsables y solidarios, producción y difusión de conocimientos socialmente pertinentes, así como participación social en la promoción de un desarrollo más humano y sostenible (Vallaey, 2008, p. 209; Vallaey, De la Cruz y Sasía, 2009).

CONCLUSIONES

El estudio realizado con empleadores de egresados de diferentes programas de pregrado y postgrado de la Universidad de Caldas para el periodo 2010-2014, evidencia un grado de satisfacción entre alto y muy alto en las competencias requeridas para el desempeño profesional, sobresaliendo la valoración que hacen los empleadores de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Así mismo, fueron bien valoradas por los empleadores las competencias referidas a la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, la capacidad de trabajo en equipo y el uso de herramientas informáticas.

Los empleadores recomiendan mejorar, en el proceso de formación de los egresados, el dominio comunicativo de una segunda lengua.

Finalmente, los empleadores reconocen que en el campo profesional, a partir de la valoración que puede realizarse de los egresados que tienen vinculados en sus empresas, la Universidad cumple con su misión, visión y responsabilidad social universitaria.

REFERENCIAS

- Arana, M.H., Duque, P., Quiroga, M.C. y Vargas, J. (2008). Una aproximación a la responsabilidad social en la formación del trabajador social desde los Estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad. *Tabula Rasa*, 8, 211-234.
- Barroso, F., Santos, R. y Patrón, R. (2016). Fortalecimiento de la Responsabilidad Social Universitaria. Un estudio en el Sureste de México. *Revista Raites*, 2 (1), 83-107.
- CNA (Consejo Nacional de Acreditación). (2015). Lineamientos para la Acreditación institucional. Recuperado de http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_Lin_Ins_2014.pdf
- Cuéllar, M., Núñez, M., Rodríguez, A., Silva, L. y Silvia, M. (2013). Informe de competencias profesionales en preuniversitarios y universitarios de Iberoamérica - Universidad Iberoamericana de México. Recuperado de <http://www.universia.net/wp-content/uploads/EstudioCompetencias13.pdf>
- De la Cruz, C., Sasia, P., Bacigalupo, L., Delgado, M., Vargas, J., Ramos, I. et al. (2008). El movimiento de la responsabilidad social de la Universidad: Una comprensión novedosa de la misión universitaria. *Revista Educación y sociedad*, 13 (2), 17-219.
- Gaete, R. (2012). Responsabilidad social universitaria: una nueva mirada a la relación de la Universidad con la sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas. Un estudio de caso. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/923/1/TESIS148-120417.pdf>
- García-Cardona, M., Zárate-Grajales, R., Matus-Miranda, R., Balseiro-Miranda, C. y Balán-Gleaves, C. (2011). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO para México. *Revista Enfermería universitaria*, 10 (1), 14-20.
- 46 Gardner-Isaza, L. (2010). Lineamientos para evaluar la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Caldas. Vicerrectoría Académica, Oficina de Evaluación y Calidad Académica.
- González-Jaimes, E. y Miguel-Silva, M. (2017). Egresados universitarios y su pertinencia para el ingreso a la empleabilidad empresarial o la auto- empleabilidad. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*, 20 (1), 168-185.
- Hernández, J. y Rodríguez, J. (2015). La pertinencia de la Educación desde la perspectiva de los estudiantes en una Universidad pública mexicana. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6 (1), 33-51.

- Jaya-Escobar, A. y Guerra-Bretaña, R. (2016). La vinculación social de las universidades y su influencia en el desarrollo local. El caso de la universidad estatal de Bolívar. *Revista caribeña de Ciencias Sociales*, 1-12.
- Malagón-Plata, L. (2006). La vinculación Universidad - Sociedad desde una perspectiva social. *Revista Educación y Educadores*, 9 (2), 79-93.
- Martínez-Hernández, A., Castillo-Morales, F., Boza-Valle, J., Tachong-Alencastro, L. y Cobolitaro, E. (2016). Un Acercamiento, desde la Experiencia Cubana, a la Enseñanza de la Lengua Inglesa en la Universidad y su Contribución al Desarrollo de la Investigación Científica. Retos de la Universidad Ecuatoriana. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 2 (1), 1-7.
- Pérez-Muñoz, S. y Castaño-Calle, R. (2016). Funciones de la Universidad en el siglo XXI: humanística, básica e integral. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19 (1), 191-199.
- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. *Revista Educación Médica Superior*, 26 (4), 604-617.
- Steinhardt, I., Schneijderberg, C., Götz, N., Baumann, J. y Krücken, G. (2017). Mapping the quality assurance of teaching and learning in higher education: the emergence of a specialty? *Higher Education*, 74 (2), 221-237.
- Tejada-Díaz, R. (2016). La pertinencia de la oferta formativa en la educación superior. *Revista Cognosis*, 1 (3), 1-16.
- UNESCO. (1998a). Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior. Recuperado de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- UNESCO. (1998b). *La Educación Superior en el Siglo XXI*. Debate temático: Autonomía, Responsabilidad Social y Libertad Académica. Caracas: IESALC-UNESCO.
- Universidad de Caldas. (2016). Misión y visión. Recuperado de <http://www.ucaldas.edu.co/portal/mision-vision-2/>
- Vallaes, F. (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 13 (2), 191-220.

- Vallaes, F., De la Cruz, C. y Sasía, P. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria. Manual primeros pasos*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Vázquez-González, O. y Zenea-Montejo, M. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Revista cubana de contabilidad y finanzas*, 1, 1-11.
- Vera-Noriega, J., Rodríguez-Carvajal, C. y Bustamante-Castro, I. (2016). Pertinencia social de universidades públicas y privadas: perspectiva de los docentes. *Revista Rastros Rostros*, 18 (33), 1-20.
- Vergel-Ortega, M. (2015). Modelo para evaluar la pertinencia social de la oferta académica de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Revista de investigación en administración e ingeniería*, 3 (1), 3-18.
- Zafra, S., Martínez, J. y Vergel, M. (2014). Indicadores para evaluar la pertinencia social en la oferta académica de los programas. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 6 (1), 142-155.