



Coliflor mercado de Pasto

*Pertinencia de los programas de
Especialización y Maestría en Pedagogía
y desarrollo humano de la Universidad
Católica de Pereira*

RESUMEN:

El artículo evalúa la pertinencia de los programas de Especialización y Maestría en Pedagogía y desarrollo humano de la Universidad Católica de Pereira. Se propuso analizar las condiciones de inserción y escalas salariales, identificar las competencias más y menos desarrolladas durante el período de estudio y conocer la percepción de algunos integrantes de los dos programas académicos, de graduados sobresalientes y de empleadores. Para obtener la información requerida, se realizaron encuestas telefónicas con graduados de la Especialización y la Maestría, además de encuestas directas a una muestra no aleatoria de empleadores, entrevistas semiestructuradas a integrantes del Comité Curricular y a graduados sobresalientes. Se corroboraron los elementos teóricos que establecen una relación directa entre el nivel de escolaridad y la tasa de remuneración salarial, así como desde otros enfoques de la teoría del capital humano.

PALABRAS CLAVES:

Pertinencia, Educación, Mercado, Pedagogía y desarrollo humano, Universidad Católica de Pereira.

CLASIFICACIÓN JEL: G14, I2, I21, J24, N3

ABSTRACT:

The present research focused on evaluating of the pertinence of the Specialization and Master's programs in Pedagogy and Human Development (PYDH) of the Catholic University of Pereira (UCP). In addition, it was proposed to analyze the conditions of insertion and salary scales, to identify the developed competences during the study period and to know the perception of some members of the Curricular Committee of these academic programs, several outstanding graduates and a non-random sample of employers. In order to obtain the required information, surveys were conducted with graduates of the specialization and masters, according to sample size, by telephone; direct surveys were applied to a non-random sample of employees; semi-structured interviews were made to some members of the Curricular Committee and to outstanding graduates. The theoretical elements that establish a direct relationship between the level of schooling and the rate of salary remuneration were proved (Shultz and Becker, 1964), as well as other approaches to Human Capital Theory.

KEY WORDS:

Pertinence, Education, Market, Pedagogy and Human Development, Catholic University of Pereira.

CLASIFICACIÓN JEL: G14, I2, I21, J24, N3

Pertinencia de los programas de Especialización y Maestría en Pedagogía y desarrollo humano de la Universidad Católica de Pereira¹



Yasmín Tovar Quesada²

Armando Gil Ospina³

Relevance of the Specialization and Master's Programs in Pedagogy and Human Development of the Catholic University of Pereira

Primera versión recibida el 8 de febrero de 2017. Versión final aprobada el 5 de marzo de 2017.

Para citar este artículo: Tovar Quesada, Jasmín, Gil Ospina, Armando. (2016). Pertinencia de los programas de Especialización y Maestría en Pedagogía y desarrollo humano de la Universidad Católica de Pereira. En: Revista Gestión y Región N° 22 (Julio-Diciembre de 2016); pp. 7-28

*La educación es el arma más poderosa
que puedes usar para
cambiar el mundo
Nelson Mandela*

La Universidad Católica de Pereira (UCP), respaldada por su filosofía institucional, maximiza esfuerzos en preservar y acrecentar la calidad de todos los servicios educativos a nivel de pregrado y posgrado. Para ello, establece como uno de los propósitos misionales conocer en plenitud la región, las condiciones del desarrollo socioeconómico, los determinantes de la calidad de vida y, en consonancia con ello, aportar reflexiones, investigaciones, apoyos y participación proactiva en los procesos de planificación y transformación social.

La pertinencia también se relaciona con los graduados; la importancia de los estudios de graduados reside en que, a través de ellos, las universidades pueden construir diagnósticos que permiten determinar fortalezas y áreas de oportunidad, para evitar la oferta de opciones educativas poco pertinentes y, por lo mismo, alejadas de la realidad en la que habrán de desempeñarse los futuros profesionales (Fresán, citado en Gil, Vivas y Benítez, 2015, p.72).

¹ Trabajo de investigación Realizado por Yasmín Tovar Quesada para obtener el título de maestría en Pedagogía y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Pereira.

² Magíster en Pedagogía y Desarrollo Humano. Universidad Católica de Pereira. Contacto:

³ Armando Gil Ospina. Director de Trabajo de Grado. Universidad Católica de Pereira. Contacto: armando.gil@ucp.edu.co

En consecuencia, una de las estrategias que implementa la UCP para asegurar la pertinencia de los distintos programas educativos es, precisamente, la realización de un plan de seguimiento a los graduados para efectuar la correspondiente evaluación de sus resultados (Plan de Mejoramiento) y, de este modo, alcanzar los logros propuestos.

En efecto, la presente investigación está relacionada con el proceso de seguimiento a los graduados de los programas de Especialización y Maestría en Pedagogía y Desarrollo Humano, de la facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación (FCHSE), en aras de conocer su pertinencia académica, social y económica; esta última a través de la inserción en el mercado laboral.

Este artículo resume el proceso de investigación que partió de la pregunta por la pertinencia del programa de posgrado en Pedagogía y desarrollo humano de la UCP e inserción de los graduados en el mercado laboral de la AMCO, 2012-2016. En consecuencia, se formuló como objetivo general evaluar la pertinencia no solo de los programas académicos, sino también de la percepción de los posgraduados y la situación en el mercado; este interés implicó un acercamiento a los empleadores y a otros agentes educativos.

La revisión de la bibliografía temática al respecto permitió hallar los fundamentos teóricos que orientaron la investigación; se trata de la teoría del capital humano (Schultz, Becker y Mincer). Posteriores autores han generado otras alternativas teóricas en el marco de la Teoría, entre otros, Arrow, Spence y Stiglitz, las cuales permitieron la interpretación de resultados.

En relación con la metodología del trabajo, estuvo orientado por el enfoque de decisiones, toda vez que se pretende más que realizar aportes teóricos, sugerir algunas recomendaciones de mejoramiento en los programas objeto de estudio. Además, por el manejo de las variables, es de carácter tanto descriptiva como “ex post facto” (Sampieri, 2014, pp. 92-96) y sincrónica o transversal, por la definición de un período corto para su estudio.

Los resultados de mayor relevancia hallados son los siguientes: entre los factores que explican la inserción laboral de los posgraduados de la institución, se destacan en su orden: las competencias del perfil laboral (61%); la profesión (17%); la experiencia laboral (6%) y la aspiración salarial (5%).

La mayoría de los empleadores cuentan en sus instituciones con personal posgraduado en las áreas académicas referidas. El 40% de magíster y 34% de especialistas. Las distribuciones de sus cargos en los respectivos lugares de trabajo por rango de responsabilidad son: 83% en nivel medio y 6% en nivel alto.

Antes de cursar los estudios de especialización, el 26% tenían salarios superiores a 3 SMMLV y, posteriormente, un 33% de los encuestados

devengaban más de 3 SMMLV; este cambio puede ser explicado teóricamente, por la relación directa entre educación y tasa salarial: a mayor nivel de educación, corresponde un nivel de salario más alto. Esta situación la refuerzan por los siguientes resultados estadísticos: el 77% devengaban menos de 3 SMMLV y, en condición de especialistas disminuyó a 67%.

Antes de cursar los estudios de maestría, el 23% tenía salarios superiores a 3 SMMLV. Posteriormente, el 66% de los encuestados devengaban más de 3 SMMLV; este cambio puede ser explicado teóricamente, por la relación directa entre educación y tasa salarial: a mayor nivel de educación, corresponde un nivel de salario más alto.

En relación con las principales conclusiones, se indican las siguientes: el total de los encuestados expresó que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en los posgrados han sido *muy útiles* y *útiles*; específicamente. Este resultado corresponde a otro aspecto adicional que sustenta la pertinencia del programa de posgrado.

La mayoría de los encuestados se están desempeñando en labores acordes con el propósito de formación de la maestría en PYDH. La encuesta muestra que las tareas que desempeñan los graduados y su formación están fuertemente relacionadas. Por tanto, se puede afirmar que existe coherencia entre el *desempeño laboral* con la decisión de *formación posgradual* en PYDH, toda vez que muchos de los graduados presentan una relación directa entre ellas. Además, los encuestados reconocieron que realizaban funciones propias de cargos relacionados con la educación o similares.

Antecedentes

Gómez (citado en Gil 2015, p. 81) parte de la pregunta por la percepción de la pertinencia de los programas académicos de Maestría en administración que tienen egresados titulados y empleadores en Bogotá. En este sentido, formuló como objetivo general describir su percepción acerca de la pertinencia de dichos programas académicos; para ello, se analizó el grado de satisfacción de los egresados titulados y empleadores, con el objetivo de conocer las debilidades y fortalezas del programa. El autor plantea que “El tipo de investigación empleada en este trabajo fue descriptivo, para el cual se elaboraron instrumentos de encuestas aplicadas a los participantes (egresados titulados y empleadores definidos como unidades de análisis), técnica conocida como estudio por encuestas” (p. 38):

Del estudio se destacan las siguientes conclusiones: se cumplió el objetivo de describir la percepción de la pertinencia de manera amplia y detallada tanto de forma cuantitativa como cualitativa; se logró una valoración promedio de 8,23 en la escala de 1 a 10

otorgada por los egresados titulados y empleadores encuestados, que en términos generales es alta (Gómez, citado en Gil, 2015, p.65).

Un hallazgo importante se relaciona con la ocupación de los egresados titulados: el 82% de ellos se encuentran vinculados laboralmente y 2% está desempleado; el 16% ejerce como independientes: “De los 61 egresados titulados encuestados, 16% desempeñan cargos de alta responsabilidad (directivos y/o gerentes) en sus organizaciones, en tanto que 26% ejerce cargos medios y 31% ocupa cargos de dirección en universidades” (Gómez, citado en Gil, 2015, p. 65).

Maya y Herrera (citado en Gil, 2015) plantearon la realización de una caracterización y determinación del impacto de los graduados de la Católica del Norte Fundación Universitaria, en el marco de la investigación “Impacto social de los graduados de los programas de pregrado y posgrado” (pp. 82-83), mediante el estudio de percepción de los egresados y de los empleadores. Para el estudio, de carácter social, se recurrió a fuentes primarias mediante encuestas directas a graduados y empleadores; además, a fuentes secundarias para conocer información de contexto sobre situaciones que pudieran ser comparables y respecto a información primaria. Los datos se obtuvieron mediante encuestas electrónicas sobre una muestra estadística estratificada de la población; se basó en un diseño de tipo transversal, empírico-analítico: “Los resultados son principalmente descriptivos; en algunos de sus aspectos específicos se recurrió a enfoques exploratorios, correlacionales y explicativos” (Gil, 2015, p. 90).

El estudio se concentró en indagar aspectos generales y particulares relacionados con la población de graduados de los programas de Licenciatura en educación básica, Licenciatura en filosofía y educación religiosa, Ingeniería informática, Psicología y el programa de posgrado Especialización en pedagogía de la virtualidad. Como resultados más importantes se indican los siguientes: los graduados entre 1 y 3 años corresponden a un 49% de la población total, y luego, entre 4 y 5 años con un 26%. “El segmento de edades entre 35-39 años de población masculina es el más representativo (17,5%), mientras que, en el género femenino, el segmento más representativo de graduadas está entre 25 y 29 años (11,7%)” (Gil, 2015 p. 94). En esa misma línea, el autor encuentra que:

La institución no ha generado movilidad en áreas de desempeño profesional, sino que ha permitido a los profesionales fortalecerse en aquellas que habían elegido de manera previa al ingreso a la institución e incluso ganar posición en la empresa en cuanto al nivel del cargo; pero también se visibiliza que las áreas ocupacionales en finanzas y administración ganan participación frente al liderazgo de las áreas de ciencias sociales y educación (Gil et al., 2015, p. 97).

Desde una perspectiva sectorial, quienes laboraban en el sector educativo en el momento del ingreso parecen tender a permanecer en

ellas, pero profesionales en otras áreas parecen dispersarse en una mayor diversidad de tipo de empresas, lo cual refleja una movilidad laboral, en apariencia más amplia. (Gil et al., 2015, p. 98).

El principal impacto visibilizado en el estudio sobre los graduados, además de lo que significa el proceso formativo, se refleja en las mejoras laborales (vinculaciones, ascenso, mejoras) que se evidencian en pasos del nivel técnico al profesional y de este al directivo; asociadas, además, a la obtención del título en la Católica del Norte. Este aspecto impacta positivamente en las responsabilidades encomendadas a los egresados. (Gil et al., 2015, p. 99).

Marco conceptual

El término “pertinencia de la educación” alude a la naturaleza de la institución y su relación con el entorno en la cual se haya inserta; etimológicamente, hace referencia a ciertos criterios concebidos de manera relacional: perteneciente, adecuado, congruente, idóneo y oportuno. Ese entorno responde a determinadas características de desarrollo social, desde lo individual o personal hasta lo colectivo o comunitario: “No puede pensarse en la pertinencia, en abstracto, sino en condiciones correspondientes o convenientes, para escenarios altamente situados” (Montoya, 2012, p. 45).

Según Botero (2012), la “pertinencia” es la respuesta a las expectativas y necesidades de la sociedad en el tema educativo. Además, es la capacidad de incidir en las orientaciones de esa sociedad hacia el logro de mayor bienestar y desarrollo nacional. Como muchos de los conceptos en educación, la “pertinencia” más que una definición estática es un proceso, una búsqueda inteligente que rebasa el corto plazo; no es algo específico ni coyuntural. Para muchos puede referirse a contenidos, a prácticas, a metodologías, pero lo cierto es que no pretende productos inmediatos; por el contrario, vislumbra aquellos aspectos sociales de largo plazo, los cuales, a la vez que van satisfaciendo las expectativas de la sociedad en lo educativo, tienen una constante incidencia en las orientaciones de la sociedad hacia el logro creciente de bienestar y desarrollo, en un contexto de competitividad regional, nacional e internacional. En consecuencia, la “pertinencia” tiene numerosas demandas.

El MEN (2012, p. 21) considera que “la pertinencia es un aspecto determinante en la calidad de la educación y supera el ámbito de la institución superior en tanto tiene consecuencias directas en la sociedad”. Propone así mismo que “educar con pertinencia para lograr la innovación, supone formar ciudadanos dispuestos a aprovechar su capacidad de construcción de conocimiento para transformarla en innovaciones con la finalidad de mejorar la calidad de vida” (s.p.).

En el Informe Delors (citado en Montoya, 2012, pp. 45-46) se define que la pertinencia es “una especie de poder intelectual que la sociedad necesita para que le ayude a reflexionar, comprender y actuar”, por una parte y, por otra, responder a las necesidades y expectativas sociales teniendo presente que su responsabilidad la lleva a enfrentar cada vez mayores retos y complejidades que proponen nuevas dimensiones en la construcción de nuevos conocimientos, es decir, enfrenta la doble función, de orientar y a la vez responder a las expectativas sociales.

La UNESCO (citada en Gil, Vivas y Benítez, 2015, p. 72) sostiene que la pertinencia debe ser:

La cualidad principal de la relación o vínculo Universidad-Sociedad, vista como el papel que desempeña y el puesto que ocupa la educación superior en el seno de la sociedad, pero también considera su misión y funciones, los programas, los modos de impartir la enseñanza y su contenido, como los temas de equidad, responsabilidad y financiamiento, al tiempo que destaca la libertad de cátedra y la autonomía institucional como principios sobre los que deben basarse todos los esfuerzos por garantizar y elevar la pertinencia.

Para Tünnermann (2000), la pertinencia debe ser abordada desde un concepto amplio que trasciende el trabajo académico para ser evaluada en función de los objetivos y de la misión que la educación superior debe cumplir en la sociedad contemporánea. El autor recomienda considerar otros aspectos, tales como:

1. Las instituciones tienen que ser pertinentes con el proyecto educativo enunciado en sus objetivos y en su misión institucional, por ende, sus tareas también deben ser pertinentes; 2. La relación de la educación superior con el mundo del trabajo; 3. La responsabilidad de la educación superior con los demás niveles de la educación; y 4. La interdependencia entre disciplinas científicas que caracteriza al conocimiento contemporáneo, por lo que aumentar el contenido interdisciplinario y multidisciplinario es un imperativo (Tünnermann, 2000).

En el presente trabajo se considera el concepto de pertinencia en un sentido amplio, como lo propone Tünnermann (2000), habida cuenta de la aplicación de preguntas referidas a las percepciones de los graduados, graduados destacados, integrantes del Comité Curricular y a algunos empleadores.

Marco teórico

La teoría del capital humano constituye el enfoque ortodoxo de la economía de la educación y deviene en un nuevo campo de investigación teórica y aplicada de la ciencia económica. Es relativamente reciente, pues los primeros fundamentos teóricos se conocen en el decenio de los 60 con los trabajos de

Schultz, en 1961, y Becker, en 1964, Mincer, en 1974, complementados con algunos desarrollos empíricos de Psacharopoulos ubicados en las siguientes décadas, considerados autores pioneros en esta novel rama de la economía (Figura 1). Los análisis se focalizan en la relación formación académica-salario/sueldo, educación-oportunidades de empleo, nivel de formación-ascenso laboral, entre otras.

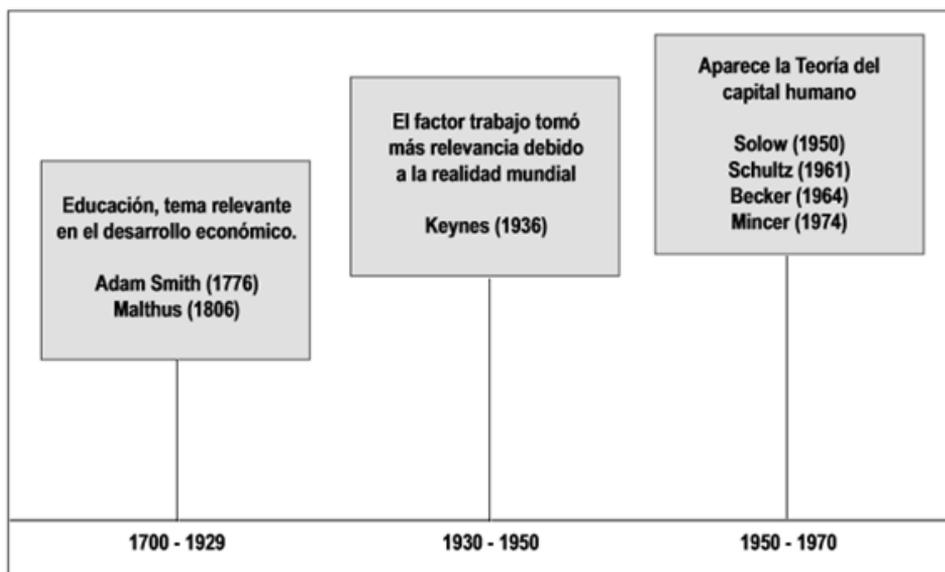


Figura 1. De la Educación a la teoría del capital humano (Cardona, 2007)

Los estudios empíricos sobre la educación, en tanto que inversión en capital humano, se enmarcan en el análisis microeconómico, estableciendo una correlación entre educación e ingresos: aumento en los ingresos de aquellos individuos que acumulan mayor cantidad de educación, porque incrementa la productividad de las personas. La tasa de rendimiento se obtiene igualando los costes del proceso educativo con los futuros incrementos de ingresos que obtienen los individuos que reciben una educación adicional; costes e ingresos descontados de manera adecuada para que reflejen el hecho de que se producirán en el futuro (Salas, 2002, p. 427).

La función de ingresos propuesta por Mincer (citado en Salas, 2002, p. 431) es de forma semilogarítmica, “la cual establece una variación lineal entre los ingresos de un individuo dado respecto del tiempo invertido en educación, y cuadráticamente con la experiencia”. Con referencia a los coeficientes estimados asociados a la experiencia y al cuadrado de esta, se espera que sean positivos y negativos, correspondientemente. Esto significa que unidades adicionales de tiempo en experiencia llevan a ingresos superiores y, a la vez, cada año adicional de experiencia tiene un efecto sobre los ingresos menores que el anterior. Según

Salas, el énfasis se pone en la experiencia laboral, en lugar de la edad (Becker), como indicador de la formación en el empleo.

Otros autores, como Arrow, Spence, y Stiglitz (citados en Salas, 2002, p. 432), consideran que

Los mayores ingresos salariales de los “más educados” no son, necesariamente, un reflejo de una mayor capacidad productiva debida a la educación, sino más bien lo que se observa es que la educación funciona como un mecanismo de selección en un mercado de trabajo, caracterizado por la información imperfecta. Los empleadores utilizan la educación como “filtro” para situar a los más “educados” en los mejores puestos (y con mayores salarios), dado que su mayor nivel educativo es una “señal” de mayor habilidad, y el nivel de habilidad está correlacionado con la productividad.

Para Doeringer y Piore (1971, 1983) y Thurow (1975, 1983), la productividad está en el puesto de trabajo y no en los individuos, como implícitamente supone la teoría del capital humano; según los autores, “Los empleadores hacen una valoración de puestos asignándoles un salario: los salarios van “adheridos” a los puestos.” (Salas, 2007, p. 432). Bowles y Gintis (1976, p. 433) afirman que “en la mayoría de los trabajos el desempeño eficaz depende muy poco de los conocimientos directamente utilizables, y mucho más de ciertos rasgos de personalidad no cognitivos como la responsabilidad, la autoestima o la capacidad de liderazgo”.

Para la presente investigación se ha elegido la teoría del capital humano, por ser considerada la postura dominante de la economía de mercado, entorno en que se insertan los graduados al mundo laboral.

Diseño metodológico

Esta investigación está orientada a decisiones, toda vez que se pretende más que realizar aportes teóricos, sugerir algunas recomendaciones de mejoramiento para los dos programas; además, es de carácter tanto descriptiva como “ex post facto” (por el manejo de las variables) y sincrónica, por la definición de un período corto para su estudio.

El trabajo implicó un proceso de recolección de información a través de muestras poblacionales; por tanto, se hizo una encuesta por muestreo. Para el diseño de la muestra, se definió la población del estudio; en este caso, un total de 455 graduados de los dos programas académicos de posgrado de la Universidad Católica de Pereira entre los años 2012 a 2016; correspondieron 244 a la especialización y 211 a la maestría. Se realizó el procedimiento estadístico para calcular el tamaño de la muestra, del cual resultó un número de 42 graduados

para la primera y de 38 para la segunda. El tamaño de la muestra es normalmente representado por “n” y siempre es un número entero positivo.

- n= Tamaño de la muestra
- z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e = Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

El indicador se calcula como:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Se aplicó la encuesta a las 80 personas de manera telefónica, en el período comprendido entre el 24 de marzo al 7 de abril de 2017. Para determinar los encuestados de la población definida, se aplicó la fórmula del muestreo aleatorio simple ($k = 6$) correspondiente a una distribución con reposición (procedimiento recomendable cuando la población no es numerosa).

Se utilizó un nivel de confianza del 95% ($z=1,96$) y un error de estimación del 10%; se usó una fórmula de tipo probabilístico con afijación proporcional. Proporción de población característica deseada de éxito es el 50% (se desconocen los valores de p y de q).

N 455
z 1,96
p 0,5
q 0,5
B 0,1
n 80,

La muestra quedó representada por el tamaño de la muestra (n) 80 personas y al realizarle una muestra proporcional quedan 42 encuestas a los graduados de Especialización y 38 de Maestría.

Tabla 1. Resultados de la muestra

Programa	N	%	N
Especialización	244	52%	42
Maestría	211	48%	38
Total	455	100%	80

El anterior procedimiento del marco muestral se realizó para obtener la información a los graduados; sin embargo, este estudio significó aplicar encuestas a los graduados y, en el caso de los empleadores, se definió una muestra no probabilística, por conveniencia (el muestreo no fue aleatorio). Se realizaron entrevistas a los integrantes del Comité Curricular y a un grupo de graduados destacados; de este modo, se combinaron encuestas y entrevistas para obtener la información necesaria. En el caso de los empleadores, se aplicó a 18 voluntarios, con el propósito de recabar información adicional del lado de la demanda de los servicios profesionales en el mercado laboral.

Además, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a tres de los representantes del Comité Curricular de posgrados y a cuatro graduados sobresalientes, con el propósito de disponer de una percepción adicional de la pertinencia de los programas (2 especialistas y 2 magísteres).

Análisis de la información e interpretación de resultados (hallazgos)

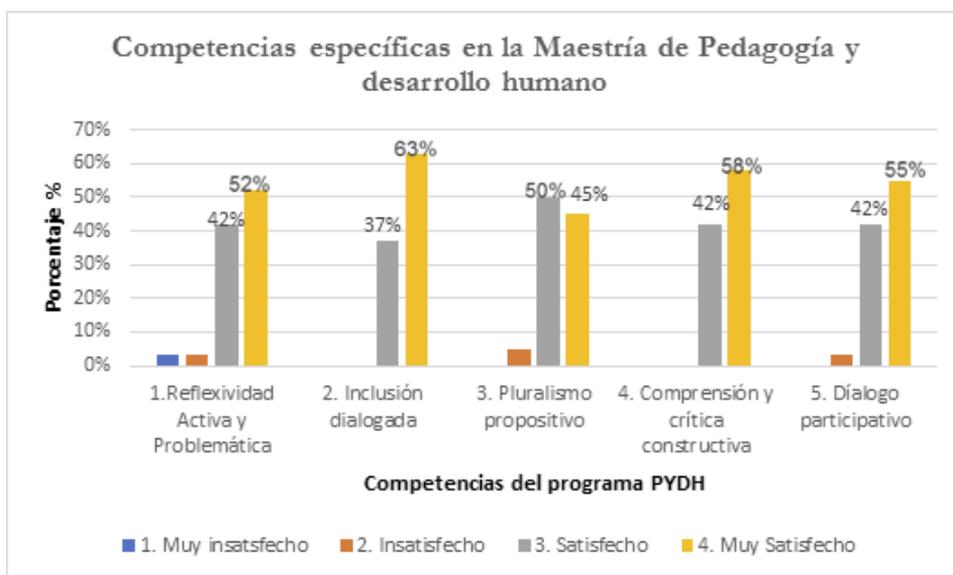


Figura 1. Competencias del programa PYDH

En la Figura 1 se evidencia que 63% de los magísteres encuestados, manifestó en relación con el nivel de la competencia *inclusión dialogada*, que es muy satisfactorio, y el 37% indicó el nivel de satisfactorio. Respecto a las demás competencias, se hallaron los siguientes resultados: 94% indicó el nivel de muy satisfactorio y satisfactorio frente a la competencia *reflexividad activa y problemática*;

95% señaló muy satisfactorio y satisfactorio la competencia *pluralismo propositivo*; 100% eligió los niveles de muy satisfactorio y satisfactorio referidos a la competencia *comprensión y crítica constructiva* y 97% optó por los niveles muy satisfactorio y satisfactorio respecto a la competencia *diálogo participativo*.

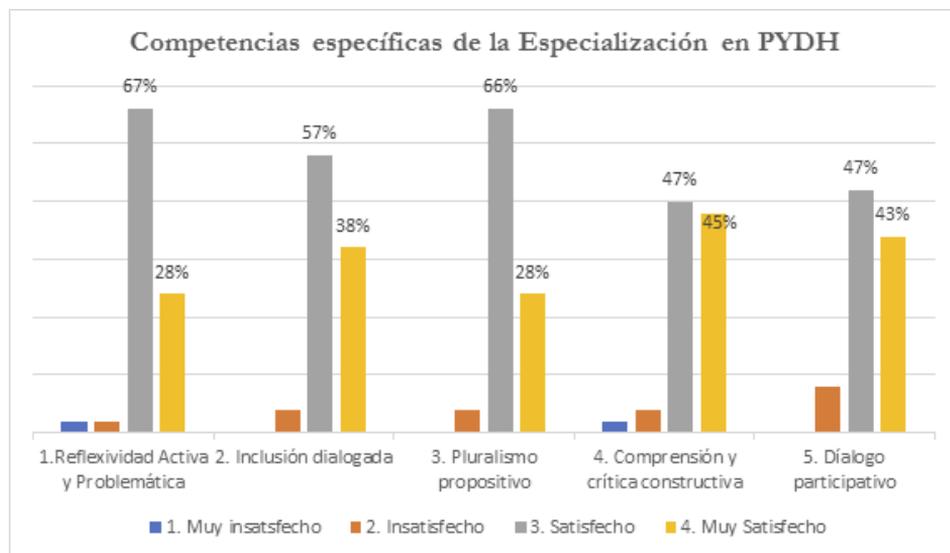


Figura 2. Competencias del programa PYDH

De la Figura 2, el 95% de los encuestados manifestó en relación con el nivel de la competencia *reflexividad activa y problemática*, que es *muy satisfecho* y *satisfecho*. Respecto a las demás competencias, se hallaron los siguientes resultados: 95% señaló el nivel de *muy satisfecho* y *satisfecho* frente a la competencia *inclusión dialogada*; 94% indicó *muy satisfactorio* y *satisfactorio* la competencia *pluralismo propositivo*; 92% opinó los niveles de *muy satisfactorio* y *satisfactorio* referidos a la competencia *comprensión y crítica constructiva* y 90% optó por los niveles *muy satisfactorio* y *satisfactorio* respecto a la competencia *diálogo participativo*.

El 68% de los encuestados indicó que tanto las competencias específicas *comprensión crítica constructiva* (34%) como la del *diálogo participativo* (34%) son las de mayor desarrollo y aplicación en la vida profesional y laboral de los magísteres en Pedagogía y desarrollo humano de la Universidad Católica de Pereira. Las competencias que alcanzaron mayor desarrollo y se perciben como las más fuertes en el contexto profesional de los graduados en Especialización son las siguientes: diálogo participativo (43%), inclusión dialogada (26%) y comprensión y crítica constructiva (24%).

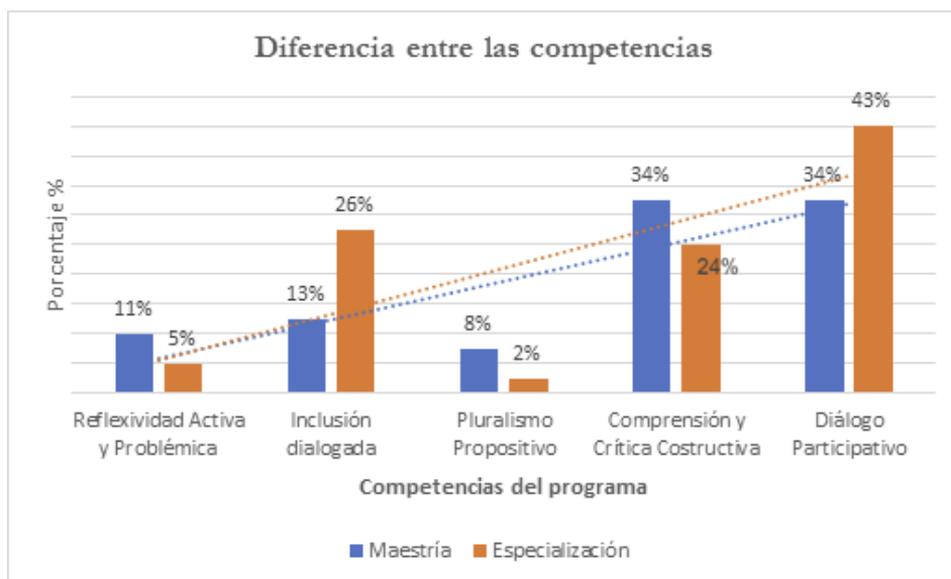


Figura 3. Competencias laborales y profesionales. Comparación Programas en PYDH

Según la Figura 3, la competencia *Diálogo Participativo* alcanzó mayor desarrollo, según opinión de 43% de especialistas y 34% de magíster. Luego estuvo la competencia *comprensión y crítica constructiva* y, contrariamente, se alcanzó mayor desarrollo en los magísteres (34%) en relación con los especialistas (24%).

Los graduados, tanto en especialización como en maestría, desean continuar estudios de posgrado; en este caso, correspondió 52% a los especialistas y 66% a los magísteres.

También se conoció que 19% de especialistas aspiran laborar con fundaciones humanitarias, en aras de aplicar las competencias desarrolladas en el área de desarrollo humano. Por lo anterior, se avizora una interesante oportunidad para la Coordinación del posgrado, habida cuenta del porcentaje significativo de magísteres y especialistas que revelan sus preferencias

académicas y, principalmente, teniendo en cuenta el gran número de cohortes de la Especialización.

El 100% de los encuestados expresó que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la maestría han sido *muy útiles* y *útiles*; específicamente, en un 82% y 18% respectivamente. Este resultado corresponde a otro aspecto adicional que sustenta la pertinencia del programa de posgrado. El 97% de los encuestados expresó que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la especialización han sido *muy útiles* y *útiles*; en un 67% y 31% respectivamente. Este resultado corresponde a otro aspecto adicional que sustenta la pertinencia del programa de posgrado.

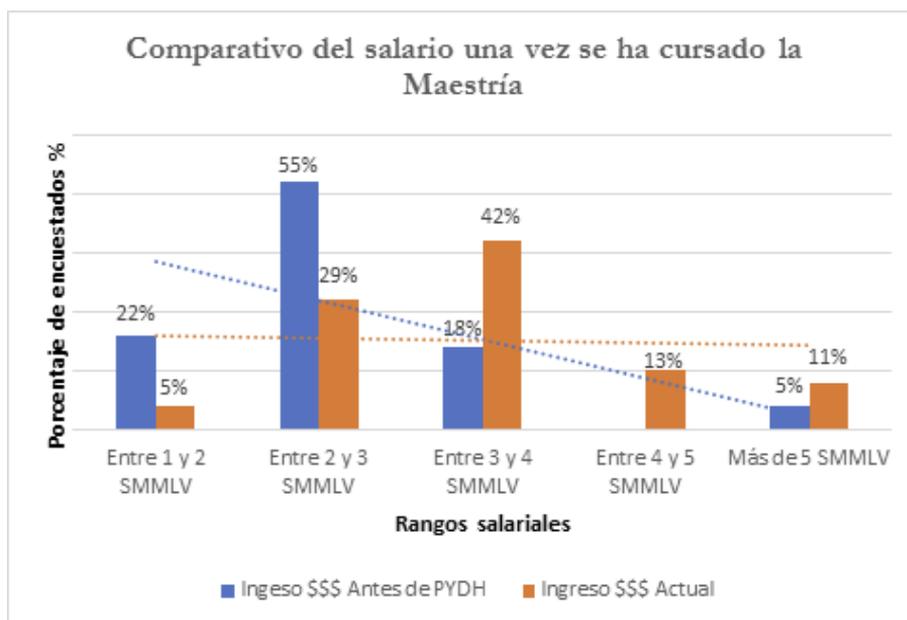


Figura 4. Comparativo Salarial de los encuestados antes y después de la maestría

Según la Figura 4, se evidencia que antes de cursar los estudios de maestría, el 23% tenía salarios superiores a 3 SMMLV y, en comparación con lo descrito antes, se mencionaba que un 66% de los encuestados devengaban más de 3 SMMLV; este cambio puede ser explicado teóricamente, por la relación directa entre educación y tasa salarial: a mayor nivel de educación, corresponde un nivel de salario más alto (Schultz y Becker, 1964). Es decir, en la Figura 4, donde se relacionan las dos gráficas, se muestra con más claridad que se mejora en los encuestados los ingresos una vez han culminado su maestría.

Esta situación la refuerza el dato que 77% de los encuestados devengaban menos de 3 SMMLV y, en condición de magíster, disminuyó a 34%.

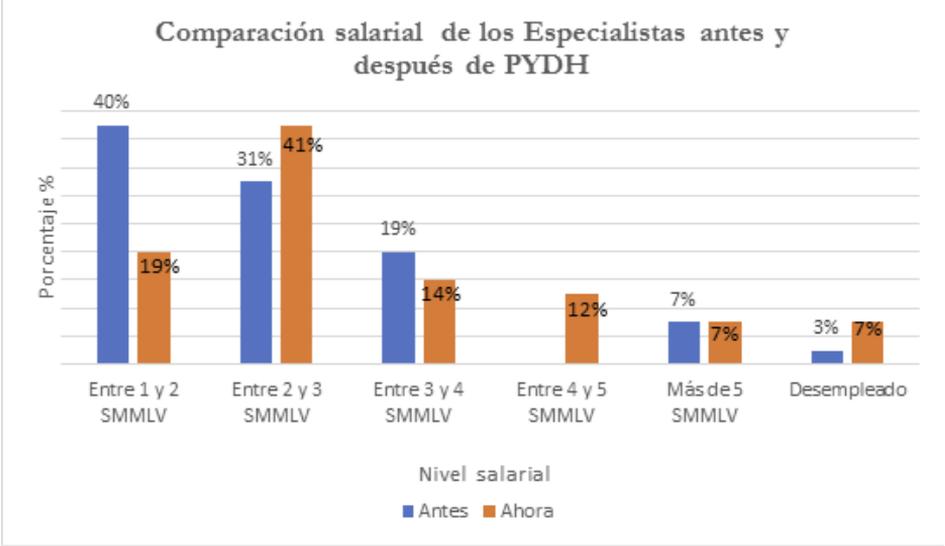


Figura 5. Comparación de rango salarial en los Especialistas PYDH

Según la Figura 5, se evidencia que antes de cursar los estudios de especialización, el 26% tenían salarios superiores a 3 SMMLV y, como graduados, un 33% devengan más de 3 SMMLV. Este cambio puede ser explicado teóricamente, por la relación directa entre educación y tasa salarial (Schultz y Becker, 1964). Esta situación es reforzada por el 77% que devengaban menos de 3 SMMLV y, en condición de especialistas disminuyó a 67%.

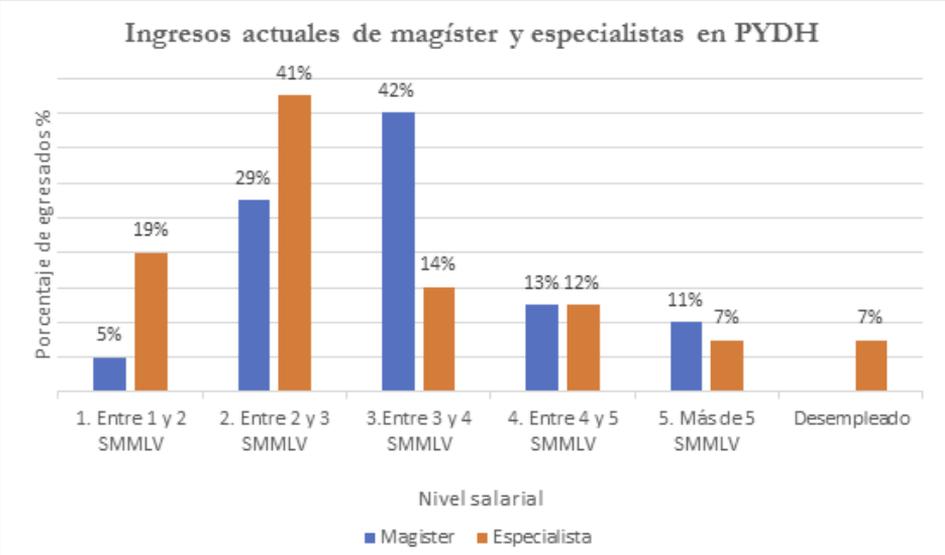


Figura 6. Cuadro comparativo de rangos salariales

En la Figura 6 se comparan las escalas salariales entre graduados de la Maestría y la Especialización. Se evidencia que, a la primera, corresponde mayor remuneración a partir de 3 SMMLV, hecho que es claramente comprensible desde la teoría del capital humano, que establece una relación positiva y creciente entre niveles de educación y remuneración salarial. Además, se muestra que no resultó desempleado ningún magíster, frente a 7% de especialistas en esta condición.

Análisis de los resultados de la encuesta a los empleadores

A partir de la opinión de los empleadores, se ordenaron las 16 competencias evidenciadas por los posgraduados en el desempeño de sus funciones laborales:

1. *Muy satisfecho* ocupó el primer lugar en 13 competencias, siendo la de mejor reconocimiento *Aplicar valores y ética profesional*, seguidas por *comprender la realidad que lo rodea, buscar, analizar, administrar y compartir información y comunicarse cordialmente con claridad*. 2. *Satisfecho* ocupó el primer lugar en las otras 3 competencias. En síntesis, los empleadores respondieron a favor de las competencias de los posgraduados en las opciones *muy satisfechos* y *satisfechos*.

Según opinión de empleadores, la cual corrobora, en buena medida, los aspectos teóricos del capital humano. El desempeño laboral, el tiempo de experiencia, el nivel de formación y el cargo en la empresa, representan el 17%, el 11%, el 11% y el 5%, respectivamente. Sin embargo, el mayor dato lo alcanzó la opción de respuesta *Otro*, con 56%. Es probable que en esta respuesta se encuentren otros elementos que prefieren los empleadores y que se señalan en la teoría; por ejemplo, capacidad de liderazgo, autoestima, carácter proactivo, grado de responsabilidad y compromiso, relaciones interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, entre otros.

Para los empleadores, la mayor experiencia laboral no necesariamente determina la escala salarial, en el caso de los posgraduados, es decir, que ellos consideren otras cualidades y situaciones más relevantes en los empleados y funcionarios.

Entre los factores que explican la inserción laboral de los posgraduados de la institución, se destacan en su orden: las competencias del perfil laboral (61%); la profesión (17%); la experiencia laboral (6%); y la aspiración salarial (5%).

Análisis de las entrevistas a integrantes del Comité Curricular

Por otra parte, el Comité Curricular de la Especialización y la Maestría en Pedagogía y desarrollo humano fue incluido en esta investigación, a través de la realización de entrevistas a tres de sus integrantes, con preguntas guiadas

relacionadas con los cambios en dichos programas, considerando aspectos de enfoque, curricular y administrativo.

Frente a la primera pregunta, si se llevó a cabo un ajuste o reforma curricular en el Plan de estudios de alguno de estos programas académicos, se presentó unanimidad en la respuesta, en el sentido en que es labor connatural del Comité, efectuar, de manera permanente, ajustes en el Plan de estudios, a partir de las tendencias de la disciplina, las dinámicas del desarrollo regional y los nuevos desafíos de la educación superior, en el marco de los procesos de autoevaluación para fines de renovación de registro calificado, por parte del Ministerio de Educación Nacional.

Con referencia a la siguiente pregunta: Indique tres (3) criterios que justifican la pertinencia de los dos programas en Pedagogía y desarrollo humano, se conocieron los siguientes aspectos: 1. En el sistema educativo, en general, perviven prácticas tradicionales con énfasis en transmisión y repetición, que terminan siendo poco pertinentes con los nuevos enfoques de enseñanza y aprendizaje; por lo anterior, en los programas en cuestión se hace el mejor esfuerzo por superar esta situación y, en cambio, enfatizar en el desarrollo de las distintas competencias formativas, básicas y disciplinares; 2. Los graduados, específicamente aquellos dedicados a la docencia, asumen el compromiso de transformar y mejorar los proyectos educativos de las instituciones educativas, haciendo posible un mayor grado de correspondencia de éstos con las realidades sociales situacionales; 3. Un interés general expresado por los estudiantes de dichos posgrados se relaciona con el proceso de la formación humana y el desarrollo humano, ya sea desde establecimientos educativos o de organizaciones sociales y comunidades: el objetivo de este tipo de formación implica contribuir a la transformación social en los diversos lugares de desempeño, bien sea en ámbitos escolares (pedagogía), bien en lugares socio-comunitarios (desarrollo humano). Así, se afianza cada vez más su autorreconocimiento como agente de cambio social.

En relación con las preguntas: ¿Sabe en qué sectores del mercado laboral se concentran los graduados de los dos programas académicos en cuestión? y ¿Conoce los desempeños profesionales de algunos de los graduados de estos dos programas de posgrado? Se hallaron las siguientes percepciones: en su mayoría, los graduados de los programas de Especialización y Maestría en Pedagogía y desarrollo humano se concentran en el sector educativo, y en sus distintos niveles. Y, respecto a sus desempeños profesionales, se mencionaron algunos graduados que laboran en la educación superior desde profesiones tan disímiles como psicología, ingeniería, economía y arquitectura. En general, se destacan los graduados ya sea que su ocupación esté en la docencia o en otra de la esfera social; de todos modos, una persona que haya alcanzado esta formación posgradual queda capacitada para “hacer las cosas bien y de la mejor manera posible” en un marco ético, moral y humano.

Llama la atención que un importante número de graduados de la Especialización continúen el ciclo de la Maestría; hecho que evidencia el reconocimiento de la calidad y pertinencia de ambos programas.

Conclusiones

El estudio estuvo orientado por un acuerdo conceptual en relación con la pertinencia de la educación, concebida en un sentido amplio, como lo propone Tünnermann (2000). De este modo, incluye el enfoque de utilidad económica, avalada por los sectores productivos.

La mayoría de los magísteres encuestados indicó que tanto las competencias específicas *comprensión crítica constructiva* como la del *diálogo participativo*, son las de mayor desarrollo y aplicación en la vida profesional y laboral. Las competencias que alcanzaron mayor desarrollo y se perciben como las más fuertes en el contexto profesional de los graduados en especialización son las de *Diálogo participativo*, *Inclusión dialogada* y *Comprensión y crítica constructiva*.

Frente a sus expectativas académicas de futuro (largo plazo), los posgraduados señalaron que están dispuestos a realizar nuevos estudios de posgrado en el país. En este sentido, expresaron satisfacción con la formación posgradual alcanzada.

La mayoría de los encuestados se desempeñan en labores acordes con el propósito de formación de la maestría en PYDH. Un resultado de la encuesta mostró que las tareas que desempeñan los graduados y su formación están fuertemente relacionadas: *desempeño laboral* y *formación posgradual*. Además, los encuestados reconocieron que realizaban funciones propias de cargos relacionados con la educación o similares.

Un importante número de los graduados opinó que habían plasmado sus expectativas previas a la realización del posgrado, en un nivel *mejor de lo que esperaba*; en tanto, y otros las colmaron en un nivel *igual a lo que se esperaba*. En este sentido, se puede afirmar que se cumplieron en un nivel significativo las expectativas que tenían los estudiantes y, por tanto, se cumplió con una de las condiciones de la pertinencia de los programas académicos. El total de los encuestados expresaron que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en los posgrados han sido *muy útiles* y *útiles*; específicamente. Este resultado corresponde a otro aspecto adicional que sustenta la pertinencia del programa de posgrado.

Casi todos los encuestados opinaron que estarían dispuestos a recomendar a terceros la realización de estudios de especialización y maestría en pedagogía y desarrollo humano en la Universidad Católica de Pereira. Ello

puede interpretarse como el alto grado de reconocimiento del nivel de calidad y pertinencia en la formación posgradual.

La percepción de los posgraduados frente al programa es de un 97% en los magíster y de un 93% en los especialistas, porque recomiendan a un profesional seleccionar el programa de PYDH una vez se han graduado.

Antes de cursar los estudios de maestría, el 23% tenía salarios superiores a 3 SMMLV. Posteriormente, el 66% de los encuestados devengaban más de 3 SMMLV; este cambio puede ser explicado teóricamente, por la relación directa entre educación y tasa salarial: a mayor nivel de educación, corresponde un nivel de salario más alto. La comparación de las escalas salariales entre graduados de la maestría y la especialización, permitió afirmar que a la primera corresponde mayor remuneración a partir de 3 SMMLV, hecho que es claramente comprensible desde la teoría del capital humano, que establece una relación positiva y creciente entre niveles de educación y remuneración salarial (no resultó ningún magister desempleado, frente a unos pocos especialistas en esta condición).

En los especialistas, se presentó dispersión en la escala salarial: 40% devenga entre 1 y 2 SMMLV; 31% entre 2 y 3; 19% entre 3 y 4, mientras que 7% generan más de 5. Es de suponer que, en este último caso, el salario no depende necesariamente del nivel de formación, como si de otro factor como grado de responsabilidad, capacidad de liderazgo, trayectoria y experiencia, competencias específicas del cargo (variantes teóricas a la primera perspectiva del capital humano, según Becker).

Antes de cursar los estudios de Especialización, el 26% tenían salarios superiores a 3 SMMLV y, posteriormente, un 33% de los encuestados devengaban más de 3 SMMLV; este cambio puede ser explicado teóricamente, por la relación directa entre educación y tasa salarial: a mayor nivel de educación, corresponde un nivel de salario más alto. Esta situación la refuerzan el dato que el 77% devengaban menos de 3 SMMLV y, en condición de especialistas disminuyó a 67%.

De acuerdo con la teoría del capital humano, que establece la relación directa entre educación y nivel salarial, 78% considera que teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos; en tanto que 17% opinan lo contrario. Es probable que muchos graduados estén devengando altos salarios por su mayor experiencia, su trayectoria laboral, su capacidad de liderazgo y responsabilidad o, desde otra perspectiva, por desempeñar cargos de gran exigencia (Arrow, 1973); Spence (1973) y Stiglitz, 1975, teoría del filtro).

Los posgraduados destacados han recibido reconocimientos por sus desempeños laborales derivados de las funciones de su cargo, tanto en la línea de

pedagogía (educadores) como en la de desarrollo humano (trabajo con grupos y comunidades), tanto antes como después de realizar el posgrado.

También puntualizaron que con la formación posgradual en pedagogía y desarrollo humano han mejorado ostensiblemente sus desempeños en ambas áreas; por ejemplo, mejor conocimiento de las dimensiones y complejidad del ser humano que permite una mejor comprensión de la importancia del apoyo en la formación de los estudiantes, a la vez que una nueva visión de la educación, nuevos enfoques teóricos, novedosos discursos, entre otros aspectos, que permite realizar de mejor manera sus labores profesionales.

La mayoría de los empleadores cuentan en sus instituciones con personal posgraduado en las áreas académicas referidas. El 40% de magister y 34% de especialistas. Las distribuciones de sus cargos en los respectivos lugares de trabajo por rango de responsabilidad son: 83% en nivel medio y 6% en nivel alto.

Según opinión de los empleadores, en el ordenamiento de las 16 competencias evidenciadas por los posgraduados en el desempeño de sus funciones laborales, se destacaron: 1. *Aplicar valores y ética profesional*, la calificación fue *Muy satisfecho* y ocupó el primer lugar en 13 competencias, seguidas por *comprender la realidad que lo rodea, buscar, analizar, administrar y compartir información y comunicarse cordialmente con claridad*. 2. En las otras 3 competencias se calificaron con *Satisfecho*. En síntesis, los empleadores respondieron a favor de las competencias de los posgraduados en las opciones *muy satisfechos* y *satisfechos*.

La competencia más fuerte y potenciada por los posgraduados y reconocida por los empleadores es *Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral*.

De manera positiva, los empleadores opinaron respecto a las preferencias por los posgraduados de la Universidad Católica de Pereira. La mayoría de ellos indicó que volvería a contratar a posgraduados de la institución

Entre los factores que explican la inserción laboral de los posgraduados de la institución, se destacan en su orden: Las competencias del perfil laboral (61%); la profesión (17%); la experiencia laboral (6%) y la aspiración salarial (5%).

Según la opinión de todos los empleadores encuestados que tienen en sus instituciones graduados de la especialización y la maestría, el 100% consideró que la Universidad Católica de Pereira es pertinente en la solución de problemas sociales. Los empleadores especificaron los aspectos en los que se destaca la pertinencia de la Universidad Católica de Pereira. En el mercado de trabajo (39%), el sistema de educación (28%), el entorno sociocultural (6%), en las comunidades organizadas (5%) y en otros aspectos (22%).

Recomendaciones

Se deben diseñar e implementar estrategias tendientes a involucrar más a los estudiantes de los posgrados en Pedagogía y desarrollo humano con las actividades cotidianas de la institución y fortalecer los fundamentos filosóficos, de tal forma que desarrollen mayor “sentido de pertenencia” por la Universidad Católica de Pereira.

Existe una importante preferencia revelada entre los graduados de los dos programas académicos para continuar cursando otros estudios en la institución y, especialmente, interés por formación a nivel doctoral. Por tanto, esta información puede devenir en una oportunidad de exploración por parte de la institución para evaluar su conveniencia.

Se reconocieron distintos niveles de desarrollo de las competencias de los graduados, tanto formativas como disciplinares; en este sentido sería deseable que, desde las instancias pertinentes, se tomen las medidas curriculares, didácticas y pedagógicas que permitan mayor desarrollo y potencialización de todas las competencias de manera armónica y en coherencia no solo con los lineamientos institucionales, sino con aquellas requeridas por el sector externo social y productivo.

Es evidente el bajo nivel de desarrollo de las competencias en una segunda lengua, de manera concreta, en el idioma inglés. Por esta razón, se deben aunar y fortalecer esfuerzos para fomentar y asegurar un nivel mínimo requerido, no solo institucional sino pragmático, de tal forma que permita garantizar la idoneidad en el desempeño laboral en una sociedad cada vez más involucrada con procesos globales y de exigente movilidad internacional.

Referencias

Becker, Gary (1964). *Human Capital*, 1st ed. (New York: Columbia University). Press for the National Bureau of Economic Research).

Botero, J. (2012). *La pertinencia es responder las demandas de la sociedad e incidir en mejores expectativas*. Revista del ICETEX. El retorno de la pertinencia. Conexión entre sociedad y universidad. Disponible en www.icetex.gov.co/DnnPro5/Portals/0/.../revista.../EducacionyDesarrollo_4ED.pdf

Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M. y Brito, T. (2007). *Capital Humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. *Cuadernos de Investigación*, 56, 1-31

Gil, A., Vivas, L. y Benítez, S. (2015). *Pertinencia de los programas de pregrado de la Universidad Católica de Pereira, y comportamiento de los graduados en el*

mercado laboral del área metropolitana, durante el período 2010-2015. *Gestión y Región*, 20, 69-90.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience and Earnings*, New York: National

Montoya, A. (2012). Pertinencia de la educación superior. Un debate que no ha concluido. *Revista del ICETEX. El retorno de la pertinencia. Conexión entre sociedad y universidad*. Disponible en www.icetex.gov.co/DnnPro5/Portals/0/.../revista.../EducacionyDesarrollo_4ED.pdf

Salas, M. (2002). Cuatro décadas en economía de la educación. *Revista de Educación*, 328, 427-449. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=271842>

Schultz, Theodore (1961). "Investment in Human Capital". *The American Economic Review* 51.1 (1961): 1-17

Tünnermann, C. (2000). *Universidad y sociedad. Balance histórico y perspectivas desde Latinoamérica*. Caracas: Comisión de estudios de posgrados. Facultad de humanidades y educación. Universidad Central.