

Desde éste interés se planteó el interrogante que orientó la reflexión que aquí se presenta y el trabajo de campo realizado: ¿Cuál es la percepción de los egresados de la Maestría en Educación desde la Diversidad y de sus empleadores, respecto al impacto generado por los graduados desde la formación en las Regionales Manizales, Neiva, Pasto y Popayán?

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

PERCEPCIONES SOBRE EL IMPACTO SOCIAL DE LOS EGRESADOS(AS) Y LAS NECESIDADES QUE MANIFIESTAN LAS REGIONALES DE MANIZALES, NEIVA Y PASTO, PARA EL MEJORAMIENTO DE LA FORMACIÓN EN EL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD

Estudio elaborado por:

**CAROL VIVIANA HURTADO PAZ
EDWIN ALEXANDER DELGADO GUEVARA
NORA LÓPEZ CASTRO
LEIDY YARLEY LÓPEZ NOGUERA**

**Gloria Clemencia Valencia G
Docente Investigadora**

1 de junio de 2015

El presente documento corresponde al informe final de la Investigación realizada para identificar percepciones de los egresados y los empleadores sobre el impacto de aquellos en el medio y las demandas de formación para el programa a Maestría en Educación desde la Diversidad.

**PERCEPCIONES SOBRE EL IMPACTO SOCIAL DE LOS EGRESADOS(AS) Y LAS NECESIDADES QUE
MANIFIESTAN LAS REGIONALES DE MANIZALES, NEIVA Y PASTO, PARA EL MEJORAMIENTO DE LA
FORMACIÓN EN EL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD**

Estudio elaborado por:

**CAROL VIVIANA HURTADO PAZ
EDWIN ALEXANDER DELGADO GUEVARA
NORA LÓPEZ CASTRO
LEIDY YARLEY LÓPEZ NOGUERA
Maestranes**

**Gloria Clemencia Valencia G.
Docente Investigadora**

Popayán, junio de 2015

ÍNDICE

	Página
Introducción	
CAPÍTULO I - Contexto Institucional	
1.1 Filosofía institucional.....	7
1.2 Propósitos de formación de la maestría.....	16
1.3 Importancia y rol de los egresados (as) desde la perspectiva institucional.....	19
CAPÍTULO II - Descripción de la ruta metodológica del estudio	
2.1 Pregunta y problema.....	22
2.2 Objetivos.....	22
2.3 Metodología exploratoria descriptiva.....	22
2.4 Etapas del estudio.....	23
2.5 Definición de términos.....	27
CAPÍTULO III - Análisis de las percepciones del empleador sobre el egresado por centros regionales: Manizales, Neiva y Pasto	
3.1 Empleadores en centro regional Manizales.....	28
3.1.1 Caracterización del campo laboral del empleador en Manizales.....	28
3.1.2 Percepción del empleador sobre el programa.....	30
3.1.3 Percepción del empleador sobre la formación del egresado.....	37
3.1.4 Percepción del empleador sobre el desempeño laboral del egresado.....	41
3.1.5 Áreas de mejoramiento de la maestría, sugeridas por el empleador.....	46
3.1.6 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado(a) de la maestría y las áreas exploradas en los empleadores Manizales..	47
3.2 Empleadores en centro regional Neiva.....	48
3.2.1 Caracterización del campo laboral del empleador en Neiva.....	48
3.2.2 Percepción del empleador frente al programa.....	50
3.2.3 Percepción del empleador sobre la formación del egresado.....	57
3.2.4 Percepción del empleador sobre el desempeño laboral del egresado.....	61
3.2.5 Modificaciones al programa sugeridas por el empleador.....	66
3.2.6 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado(a) de la maestría y las áreas exploradas en los empleadores Neiva.....	67
3.3 Empleadores centro regional Pasto.....	68
3.3.1 Características del campo laboral del empleador en Pasto.....	68
3.3.2 Percepción del empleador frente al programa.....	70
3.3.3 Percepción del empleador sobre la formación del egresado.....	77
3.3.4 Percepción del empleador sobre el desempeño laboral del egresado	81
3.3.5 Modificaciones al programa sugeridas por el empleador.....	86
3.3.6 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado(a) de la maestría y las áreas exploradas en los empleadores Manizales..	87
3.4 Conclusiones generales sobre empleadores.....	88
CAPÍTULO IV - Análisis sobre las percepciones de los egresados del programa de Maestría	
4.1 Egresados Centro Regional Manizales.....	91
4.1.1. Características socioeconómicas del egresado.....	91
4.1.2. Características laborales del egresado.....	95

4.1.3. Percepción del egresado sobre la formación profesional recibida en el programa.....	99
4.1.4. Relación del egresado con procesos de transformación social de su entorno.....	103
4.1.5. Áreas Académicas donde debería hacer un mayor énfasis el Programa para fortalecer el desempeño profesional de egresado.....	106
4.1.6. Interés de participar en procesos de formación complementaria en las áreas señaladas.....	108
4.1.7. Modificaciones sugeridas para el mejoramiento del programa.....	110
4.1.8. Correspondencia entre las competencias previstas en la formación del egresado de Manizales.....	111
4.2 Egresados centro regional Neiva.....	112
4.2.1. Características socioeconómicas del egresado.....	112
4.2.2. Características laborales del egresado.....	115
4.2.3. Percepción del egresado sobre la formación profesional recibida en el programa.....	118
4.2.4. Relación del egresado con procesos de transformación social de su entorno.....	121
4.2.5. Áreas Académicas donde debería hacer un mayor énfasis el Programa para fortalecer el desempeño profesional de egresado.....	125
4.2.6. Interés de participar en procesos de formación complementaria en las áreas señaladas.....	126
4.2.7. Modificaciones sugeridas para el mejoramiento del programa.....	127
4.2.8. Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado (a).....	131
4.3 Egresados Centro Regional Pasto.....	132
4.3.1. Características socioeconómicas del egresado.....	132
4.3.2. Características laborales del egresado.....	136
4.3.3. Percepción del egresado sobre la formación profesional recibida en el programa.....	140
4.3.4. Relación del egresado con procesos de transformación social de su entorno.....	144
4.3.5. Áreas Académicas donde debería hacer un mayor énfasis el Programa para fortalecer el desempeño profesional de egresado.....	146
4.3.6. Interés de participar en procesos de formación complementaria en las áreas señaladas.....	147
4.3.7. Modificaciones sugeridas para el mejoramiento del programa.....	148
CAPÍTULO V - Conclusiones generales.....	151
CAPÍTULO VI - Convergencias entre el perfil profesional del egresado(a) de la maestría y las áreas exploradas en los empleadores y egresados(as).....	155
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

Introducción

El Programa de Maestría en Educación desde la Diversidad que actualmente desarrolla la Universidad de Manizales, comprometido con una formación cualificada y pertinente para el país, adelanta permanentemente procesos de autoevaluación para identificar los aciertos del programa y los ajustes que requiere para mantener e incrementar su valor social y pertinencia histórica, pilares fundamentales en la renovación de su registro calificado con el Ministerio de Educación Nacional (MEN)¹.

En consecuencia, el equipo académico del programa consideró importante identificar las percepciones sobre el impacto de los egresados del programa en las regiones vinculadas con el área de influencia de la Regional Popayán, para establecer las tendencias en los impactos logrados, las necesidades sentidas y los requerimientos de formación derivados de ello. En conjunto, se trata de aportar a la evaluación curricular general del programa, con miras a consolidar de modo creciente su pertinencia².

El presente estudio forma parte de dicha valoración general. Su carácter exploratorio descriptivo permitió obtener información objetiva, cuantificable y clasificable sobre las percepciones de los egresados en relación con el programa que cursaron y de sus empleadores actuales tanto sobre la contribución de los egresados a las instituciones que dirigen como sobre la calidad misma de la Maestría.

Metodológicamente, el proyecto se desarrolló a partir de la adaptación de los instrumentos propuestos desde la alianza Universidad de Manizales-CINDE para la valoración de estos aspectos en la Maestría en Desarrollo Educativo y Social, que adelantan en convenio. Los tres instrumentos fueron: una entrevista estructurada para egresados (as), una entrevista estructurada para empleadores y una matriz de análisis documental para la identificación y sistematización de soporte institucional relacionado con el factor egresados. Las entrevistas dan cuenta de lo atinente a los propósitos de formación del programa, información sobre solicitudes y condiciones de actualización, ubicación laboral y proyección

¹ El presente estudio, previo consentimiento de los directivos, replica la metodología empleada por la Maestría en Educación y Desarrollo Humano, que adelantan el CINDE y la Universidad de Manizales, desde el Centro de Estudios Avanzados en niñez y juventud. Dado que ambos programas pertenecen a la misma institución se consideró importante conservar una metodología institucional unificada y emplear los instrumentos ya validados, con los ajustes pertinentes.

² La Maestría en Educación desde la Diversidad, modalidad a distancia, se ofrece desde el 2010 en las Regionales Popayán, Pasto y Neiva, y en la sede Manizales. Este trabajo da cuenta de los resultados en el Centro Regional de Popayán.

social de los egresados (as) del programa y la matriz permite contrastar la correspondencia entre los planteamientos institucionales y las expectativas de los egresados.

CAPÍTULO I

Contexto Institucional³

1.1 Filosofía institucional

La Maestría en Educación desde la Diversidad, en la modalidad a distancia, aprobada mediante la Resolución del Consejo Superior 03, del 29 de febrero del 2007, recoge la necesidad sentida en la región y en el país de ofrecer programas de posgrado para una comunidad que exige cada día personas más preparadas, con visiones menos cerradas y con mayor versatilidad en la comprensión de las variadas formas de ver el mundo. Desde esta perspectiva, la educación a distancia y su vinculación con las tecnologías de la información y la comunicación se convierten en un camino eficiente y propicio para ofrecer oportunidades de satisfacer esta necesidad, por cuanto permiten aumentar la cobertura y ampliar las condiciones de equidad y abarcar áreas académicas que no son cubiertas por la modalidad presencial.

El programa mantiene las características disciplinares y el énfasis de formación de una Maestría y vincula las estrategias propias de la modalidad a distancia y sus fundamentos metodológicos para potenciar los diferentes escenarios pedagógicos y generar alternativas para el logro de la misión institucional, que apunta a desconcentrar la oferta de sus programas mediante la puesta en marcha de un programa con enfoque pedagógico innovador apoyado en el uso de las nuevas tecnologías como medio para ampliar cobertura con calidad y responder así a las demandas que la sociedad hace a la educación superior en cuanto a igualdad de oportunidades y pertinencia, como capacidad para generar inclusión social y disminuir la exclusión.

En este sentido, y en coherencia con los cambios que han surgido en los ámbitos educativos en torno a la denominada Sociedad del Conocimiento, articulados con la realidad social y económica del país, y con los avances tecnológicos en materia de redes y conectividad, la Universidad reconoció la necesidad de crear estructuras de educación y formación más variadas, abiertas y flexibles, que constituyeran una opción capaz de multiplicar y diversificar las ofertas educativas para todas las personas, ayudando a realizar el ideal de la democratización de la educación, permitiendo el acceso al conocimiento a través de nuevas modalidades de enseñanza.

³ La información consignada en esta parte se toma del documento maestro del Programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, que sustenta el Proyecto Educativo del Programa.

En respuesta a estas necesidades, la Universidad de Manizales amplió la cobertura con calidad para los profesionales de la educación, ofreciendo escenarios creativos que permiten atender la diversidad de la población colombiana, mejorar las condiciones de vida y, al mismo tiempo, aportar al desarrollo social, económico y cultural mediante la educación abierta y a distancia, como estrategia sustentada desde la libertad, la flexibilidad y la racionalidad.

La Maestría en Educación desde la Diversidad se adscribe al Instituto Pedagógico, creado mediante Acuerdo No. 07 del 10 de marzo de 1997, que tiene a su cargo la tarea de orientar y consolidar la reflexión e investigación educativa y pedagógica para incidir significativamente en los procesos educativos en el ámbito institucional, local, regional, nacional e internacional. El Instituto Pedagógico tiene como propósito central la realización y el estímulo al desarrollo de investigaciones educativas y pedagógicas orientadas prioritariamente a la búsqueda de alternativas que mejoren la calidad de la educación⁴.

La Maestría en Educación desde la Diversidad tiene un énfasis investigativo, en coherencia con lo establecido en Decreto 1001 del 3 de abril del 2006, que establece en el parágrafo del Artículo 6 que un mismo programa puede impartir la formación de profundización o de investigación, constituyéndose como elementos diferenciadores el tipo de investigación, el número de créditos y las actividades académicas desarrolladas⁵.

Los principios generales que orientan el programa son:

Diversidad: Determina su accionar. Es por ello que aunque existe un gran número de definiciones de educación, es importante en este documento denotar cuáles son las inclinaciones teóricas que se tienen.

La educación contribuye al desarrollo humano en todos sus aspectos. Sin embargo, ese desarrollo responsable no puede movilizar todas las energías sin

⁴ De manera articulada con este propósito, el Instituto coordina acciones para la formación pedagógica permanente de los docentes vinculados a la Universidad y a la Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Inglés y también realiza actividades de asesoría, consultoría, publicación y realización de eventos académicos y de proyección social.

⁵ La Maestría se enmarca en la legislación y normas vigentes en Educación Superior en Colombia, que emergen de la Constitución Política de 1991: Ley 30 de 1992; Ley 115 de 1994; Ley 1188 del 2008, por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior; Decreto 1001 de 2006, por el cual se organiza la oferta de Programas de Posgrados; Resolución 1036 del 22 de abril de 2004, que establece las características específicas de calidad para los programas en Educación, y la Resolución 755 del 5 de junio del 2006, por la cual se definen las características específicas de calidad para la oferta y desarrollo de los programas académicos en la metodología a distancia.

una condición previa: facilitar a todos el pasaporte para la vida, lo que les permitirá comprenderse mejor, entender más a los otros y participar así de la obra colectiva. “La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de decisiones de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos” (Delors, 1996, p. 18).

Desde esta postura, la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sentido estético y espiritualidad, entre otros. Esta debe permitir a todos los estudiantes dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismo qué debe hacer en las diferentes circunstancias de la vida. Este concepto reconoce y apuesta por la diversidad de personalidades, la autonomía, el crecimiento personal, siendo entonces una visión parecida a la propuesta por López Melero (2006, p.5), quien señala que “las personas somos distintas y diferentes a la vez, dentro de la igualdad que nos une”.

Al asumir el acto de educar como el acto que nos hace humanos, educarse sería entonces negarse a distribuir las vidas en distintas orillas. Como lo plantea Frigerio (1996), retomada por Martinis (2000), no distribuir las vidas entre distintas orillas significa la responsabilidad de salir a demostrar que la decisión de que todos piensan y todos pueden pensar es el principio que permite construir lo común, principio asociado a la igualdad que trabaja desnaturalizando lo que nada tiene de natural: la desigualdad. Desde estos autores que retoma este programa de maestría, la educación no entra en la categoría de mercancía, no puede dejarse al azar, ni resignarse a que sea una confirmación de biografías anticipadas, confinando al sujeto a un origen de cuya representación quedará prisionero. Pensada así, la educación se rebela y se resiste a ser cómplice de transformar diferencias en desigualdades.

“El respeto de la diversidad y de la especificidad de los individuos constituye, en efecto, un principio fundamental que debe llevar a proscribir toda forma de enseñanza normalizada. A menudo se acusa, con razón, a los sistemas educativos formales de limitar el pleno desarrollo personal al imponer a todos los niños el mismo molde cultural e intelectual, sin tener suficientemente en cuenta la diversidad de los talentos individuales. Según sus aptitudes y gustos naturales, que son diversos desde su nacimiento, los niños no sacan el mismo provecho de los recursos educativos colectivos e incluso pueden verse en situaciones de fracaso debido a la inadaptación de la escuela a sus talentos y aspiraciones” (Delors, 1996, p. 54).

La Maestría en Educación desde la Diversidad, del Instituto Pedagógico de la Universidad de Manizales, tiene en sí ya implícita una propuesta de apertura en torno a la pedagogía y lo que ella implica, la cual, a través de la flexibilidad, la posibilidad de participación de estudiantes y profesores en la integralidad de los saberes, buscará formar investigadores que puedan asumir el reto de la transformación de la educación en el país y la consolidación de un nuevo ethos educativo. Ethos que exige, entre otras cosas, una apuesta política y pedagógica por la flexibilidad. Apoyados en Díaz (2002) la flexibilidad dentro de esta maestría se comprenderá como la posibilidad de articular dinámicamente, a través de la investigación como hilo conductor, cuatro ejes teóricos fundamentales que retroalimentan la comprensión de la diversidad.

Los estudiantes hacen vida su tránsito por la maestría en este escenario vívido que conforman los cuatro ejes, al establecer vínculos entre el desarrollo humano y la diversidad con el surgimiento de subjetividades y culturas que llevan a una manera diferenciada de socializaciones, de educación y pedagogía, para apropiarlas a través de procesos investigativos que permeen los diversos contextos del país, donde apenas ahora se está incursionando en la importancia de hacer pedagogía desde la diversidad de los estudiantes. Como lo recuerda Garrick (2000) citado en Díaz (2002, p. 31): “La flexibilidad se ha convertido en un aspecto clave del clima cultural y en una metáfora clave para configurar una variedad de discursos mutuamente dependientes”.

La mirada interdisciplinaria a la diversidad demuestra la complejidad de dicho concepto y la multidimensionalidad con que puede ser abordada. La interdisciplinaria es entendida aquí como la apertura a un espacio de diálogo de los cuatro ejes, que no niega, ni reduce, ni mutila los campos disciplinarios involucrados, sino que, al asociarlos, los potencia. La meta que se quiere alcanzar es la unificación del conocimiento contenido en todos estos, a través no solo del desarrollo de los seminarios, sino además de los procesos investigativos.

Esta unificación de conocimientos no pretende señalar un reduccionismo, economicismo, sicologismo, psicologismo ni ningún otro *ismo*. Al contrario, pretende instalarse como un conector entre los ejes, de modo tal que permita adentrarse mejor en la complejidad de los fenómenos estudiados en cada una de ellos.

El plan de estudios de la maestría, planteado desde un currículo integrador, se inspira en un modelo globalizante e interdisciplinario, como fundamento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje de ejes temáticos que dan sentido a las disciplinas que van a articular la globalidad, recordando que “el buen rendimiento

de los alumnos y egresados dependerá de una formación académica capaz de promover el desarrollo de habilidades para el aprendizaje continuo y autodirigido” (Caro, 2000, p. 11).

Dado el carácter integrador del currículo, los seminarios parten de las problemáticas reales del contexto y logran a través de un proceso investigativo aportar nuevos conocimientos y claridad a los ya existentes.

Normalidad de la diversidad en los procesos educativos

La apreciación del sujeto diverso permeó las disciplinas que tienen que ver con él: la sociología (la multiculturalidad), la psicología (la diferencia de ritmos y estilos de aprendizaje), la filosofía (con su paso de la postura de ser trascendente a la de sujetos rotos, escindidos), la antropología (con su postura basada en el hombre) y, en este caso, la educación, que empieza a reconocer los diferentes procesos de aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes y la responsabilidad de la pedagogía para responder y apoyar esas diferencias.

La categoría diversidad, resultado de los debates mundiales que se han dado desde las diferentes disciplinas, ha pretendido acabar con cualquier tipo de discriminación y abrir un amplio abanico respecto al ser diferente. Específicamente, en lo que respecta a la educación especial, la categoría diversidad ha promovido la evolución desde el modelo médico al psicológico y hacia el actual modelo holista constructivista.

La diversidad entre los estudiantes de una institución educativa es inminente. Entre ellos hay diversidad de ideas, de experiencias y de actitudes. Esto se debe a la diversidad de sus contextos. Hay diversidad entre los estilos de aprendizaje (ocasionados por las diferentes maneras de aprender, ya sea por estilos de pensamiento, inductivo, deductivo, pensamiento crítico) o por la diversidad de ritmos de aprendizaje comprendidos, como el tiempo que cada persona necesita para apropiarse del conocimiento. Diversidad de capacidades y diversidades culturales y lingüísticas -pluralismo o multiculturalismo. La escuela, entonces, ha sido llamada a reconocer y atender la diversidad, pasando de una comprensión de mundo estético a mundo globalizado y transnacional, que cada día abre más sus fronteras.

La comprensión de la diversidad de los estudiantes ha llevado a que se piense en ese gran número de estudiantes que han sido excluidos del sistema educativo por múltiples factores (discapacidad, capacidades excepcionales, pobreza, por pertenecer a un grupo étnico, por ser desplazado de otra región o simplemente

porque lo que hay en la escuela no cumple con sus expectativas o necesidades) y se ha llegado a la conclusión de que la escuela es para todos. Es decir, que la escuela debe acoger a todos los que quieran y necesiten asistir y debe ofrecer propuestas individualizadas para cada uno.

Es, entonces, la institución educativa la llamada a ofrecer propuestas que permitan aprender una serie de estrategias, conocimientos y destrezas sociales con miras a la integración social y cultural. Son las instituciones educativas las que se tienen que modificar para poder satisfacer las necesidades de la población heterogénea que día a día llega a ellas. Es la enseñanza la que debe adecuarse a las necesidades y/o capacidades de los alumnos. Es, entonces, la pedagogía la llamada a transformarse.

Según Narodowski, varios estudios pedagógicos producidos en los noventa vienen dando cuenta de que en los últimos años del siglo XX, se observa una ausencia creciente de postulaciones utópicas, que tienden a dar respuestas totalizadoras, como lo hacía la pedagogía tradicional en el campo educativo. Esto no significa que la pedagogía haya borrado las utopías de su seno, sino que se han replegado al logro de modificaciones sociales menos ambiciosas que las de antes y, a la vez, se han multiplicado en un menú variado de posibilidades. De la regida representación lírica de la utopía totalizadora de la pedagogía moderna homogeneizadora, este autor plantea que se ha pasado al *reality show* de la exaltación de la diferencia, en el que cada uno tiene un lugar, no tal vez el que pretendía, pero sí un lugar y no un destierro.

Las utopías sociopolíticas de la pedagogía no han acabado. Algunas han estallado a favor de la comprensión de lo singular: clase, etnia, género y opción cultural, en vez de ser aquello que la utopía llamaba a disciplinar en un cuadro uniforme, ahora debe ser respetado y preservado en el proceso educativo. En este marco, han surgido las nuevas utopías que pretenden que la institución escolar se ajuste a los vaivenes de la educación, al contrario de la vieja utopía pansófica, que suponía que el estudiante era quien debía adaptarse a la escuela.

Pedagogía crítica y diversidad

Las aportaciones sobre la diferencia y la diversidad de las personas que se dan desde distintas disciplinas están haciendo énfasis en estos momentos en la necesidad de convivir en una sociedad plural. A pesar de estos reconocimientos, los sistemas educativos siguen caracterizados por ofrecer respuestas homogéneas a personas con necesidades educativas muy diversas, lo cual supone una barrera educativa importante para lograr el pleno aprendizaje y

participación de todos los estudiantes. Este carácter homogeneizador ha conducido a considerar las diferencias desde criterios normativos, de tal forma que todos aquellos que se distancian o desvían de lo “supuestamente normal o frecuente” son considerados sujetos de programas diferenciados, excluidos o simplemente ignorados.

La falta de consideración de la diversidad explica, en parte, que muchos estudiantes no desarrollen plenamente sus capacidades o experimenten dificultades de aprendizaje y de participación en una escuela en la que las exigencias son las mismas para todos y no se consideran sus múltiples talentos y capacidades. De hecho, un buen porcentaje de alumnos con talento puede ver limitado el desarrollo de sus potencialidades, o presentar dificultades de aprendizaje y de participación, al no ser consideradas sus necesidades educativas específicas. Por ello, es fundamental transitar desde un enfoque homogeneizador a uno basado en la diversidad, en el que las diferencias se valoren y se vean como una oportunidad para optimizar el desarrollo de las personas y las sociedades.

El punto a resolver es cómo asegurar que todos los estudiantes adquieran unos aprendizajes básicos y comunes y dar respuesta, al mismo tiempo, a las necesidades educativas de cada uno. Para lograr esto, es crucial diversificar la educación común, de forma que se ofrezcan diferentes vías, equivalentes en calidad, para que cada estudiante alcance los fines de la educación y logre su pleno desarrollo. La necesidad de diversificar la educación ha sido ampliamente reconocida en diferentes foros internacionales. Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer para que sea una realidad.

La inclusión también supone una oportunidad para el desarrollo de las escuelas y los docentes. Es preciso implementar medios de enseñanza que respondan a la diversidad y a las necesidades específicas de cada alumno. A juicio de Marchesi (1998), la respuesta educativa a esta diversidad es, tal vez, el reto más importante y difícil al que se enfrentan en la actualidad los centros educativos. Esta situación obliga a cambios radicales si lo que finalmente se pretende es que todos los alumnos, sin ningún tipo de discriminación, consigan el mayor desarrollo posible de sus capacidades personales, sociales e intelectuales.

La lógica de la atención a la diversidad de los estudiantes nos aleja de la dinámica de una institución educativa tradicional. La educación no debe implicar la homogenización de las tendencias, enfoques y estrategias de atención educativa, sino, muy por el contrario, debe permitir el reconocimiento de la diversidad de sus estudiantes, de los múltiples contextos socioculturales en donde estos habitan y

de la pluralidad de sus intereses y sus capacidades. En este sentido, “la educación de la diversidad se reconoce como campo en el cual es posible la coexistencia de enfoques y de tendencias educativas y se legitima la libertad de enseñanza en pro del desarrollo de las capacidades en las personas, a partir de la generación de oportunidades y condiciones para la promoción de una educación de calidad” (MEN, 2005).

La diversidad es un reto educativo que cabría plantear, entonces, como una propuesta que tiene como objetivo transformar la institución para lograr una mayor igualdad de oportunidades para el desarrollo de las capacidades en las personas.

En el mismo sentido, Gardner H. (2001) plantea la necesidad de asumir una postura en donde todas las interacciones educativas propicien el respeto a las diferencias interpersonales, por lo que es necesario que se diseñen currículos y se utilicen enfoques pedagógicos y de evaluación que tengan en cuenta estas disimilitudes y que eviten el trato homogéneo a los estudiantes. Al hablar de ambiente de aprendizaje se hace referencia a un espacio que poco o nada tiene que ver con los grados en que tradicionalmente se ha dividido la educación. Es un espacio sin grados o niveles. Es un espacio formado desde las disciplinas o ciencias al que los estudiantes, dependiendo de sus motivaciones, se unen desde el interés en los saberes y no desde su edad cronológica o desarrollo.

Principios pedagógicos en los que se sustenta la Maestría

Lo educativo en su componente pedagógico responde a una serie de interrogantes históricos que mantienen su vigencia. Según Coraggio (2004) los siguientes son algunos lineamientos o principios que necesariamente deben estar presentes en una propuesta vinculada a la perspectiva crítica, como es el caso de la Maestría en Educación desde la Diversidad.

- La crítica debe partir de la reflexión de las prácticas pedagógicas existentes y sus posibilidades de transformación a través de propuestas alternativas que garanticen el papel central de la Universidad en la “formación de profesionales críticos, creativos y comprometidos con el país”⁶.
- La relación maestro-estudiante debe apreciarse como un encuentro entre capacidades humanas en las que el maestro también se reencuentra con su saber en un proceso de crecimiento a través de las mediaciones que

⁶ Visión de la Universidad de Manizales.

establece con sus estudiantes. “El papel del profesor crítico sería el de analizar (también aplicado a su propia realidad) los mecanismos defensivos y de autoengaño respecto a las situaciones de dominio que configuran su pensamiento y su realidad y su deseo de tomar conciencia reflexiva para superarlos” (Ángel Sáenz del Castillo, Andrés, s.f.).

- La pedagogía crítica abandona la normatividad y la vigilancia en el aula y en la relación maestro-estudiante para abrirse a la reflexión colectiva en todas las relaciones y ámbitos (académico, investigativo, de proyección social y de administración de la gestión) de la universidad, “porque tanto maestros como alumnos y administradores tienen interés y algo que aportar en la búsqueda de mejores procedimientos educativos, y porque, en tanto contexto real inmediato de las relaciones educativas, prácticamente todas las relaciones que allí se tienen son formativas de valores, actitudes y capacidades” (Ángel Sáenz del Castillo, s.f., p.14).
- El proceso enseñanza-aprendizaje se asume como totalidad (disolviendo la dicotomía entre enseñar como la labor exclusiva del docente y aprender como proceso cognitivo del estudiante), desde una perspectiva de aprendizaje colaborativo como estrategia pedagógica para permitir “enfatar en los procesos de participación en la producción colectiva de significado. Además, debe de considerar explícitamente, no solo la dimensión cognitiva, sino también la expresiva y normativa. Desde este punto de vista, la necesidad de iniciar los procesos educativos superiores a partir de una división del trabajo entre profesores y alumnos es algo que debe superarse a lo largo de la carrera universitaria, condición para la formación de egresados capaces de enfrentar las situaciones reales fuera del medio académico. Asimismo, la evaluación, usualmente instrumento de control por parte de los profesores, debe ser vista como un recurso fértil para apoyar el proceso de estudio y favorecer relaciones menos jerárquicas” (Ángel Sáenz del Castillo, s.f. p.14).
- Por último, como propone Coraggio (2004), se debe superar el desarrollo en los estudiantes de la capacidad lingüística especializada de las disciplinas que se agencian en la Universidad por el desarrollo de una capacidad comunicativa “entre diversos niveles de la comunidad académica, entre los pares, con diversos interlocutores y a través de diversos medios del contexto extrauniversitario, habilitando al egresado a insertarse en las múltiples redes de comunicación social, condición para su eficiencia profesional” (Ángel Sáenz del Castillo, s.f., p.15).

1.2 Propósitos de formación de la Maestría

El Programa se ha desarrollado atendiendo a los siguientes objetivos, que devienen en propósito de formación orientador de la praxis educativa, investigativa y administrativa del programa.

Objetivos del programa	Propósito de formación	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> • Formar un magíster en Educación desde la diversidad para la apropiación, problematización, profundización y generación de conocimiento disciplinar e interdisciplinar, pertinente y contextualizado, mediante la comprensión de la concepción de sujeto, así como los cambios teóricos, prácticos, educativos, metódicos, metodológicos, que potencian la configuración de las realidades educativas. • Promover la búsqueda de prácticas pedagógicas que movilicen a la inclusión y la comprensión desde la diversidad. • Contribuir, a partir de un sujeto situado, a la configuración de realidades socioculturales a partir de la investigación disciplinar e interdisciplinar. • Aportar con la generación de conciencia ciudadana en conciencia histórica, mediante la formación de docentes e investigadores comprometidos con los entornos sociales en los que se desenvuelven. • Generar investigación pertinente mediante el análisis, la interpretación y la organización comprensiva de las teorías, las legislaciones educativas, las tendencias y las prácticas educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar comunidad académica que, a través de la investigación, reflexione desde la filosofía, el desarrollo humano, la sociopolítica y la pedagogía la diversidad de los sujetos, la forma en que se debe transformar la pedagogía para responder a dicha diversidad y el respeto a la diferencia. • Generar dinámicas de investigación en torno a la educación y la diversidad, buscando el desarrollo de proyectos en beneficio de los grupos desplazados, los grupos de frontera, los pobres, la población en condiciones de discapacidad y capacidades excepcionales, la 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes. • Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable. • Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables. • Capacitar y asesorar instituciones en torno de la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión. • Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.

<ul style="list-style-type: none"> • Profundizar de forma disciplinar e interdisciplinar en los problemas de conocimiento, las tensiones y los cambios educativos en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales. • Consolidar espacios de investigación en torno a las temáticas, teorías y problemas de la educación y de la sociedad, para buscar y crear alternativas de solución que contribuyan al desarrollo científico y humano. 	<p>población en condición de riesgo social y las etnias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Construir conocimiento teórico-práctico que permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de realizar propuestas pedagógicas pertinentes al contexto.
--	--	---

Como programa joven, 4 años de funcionamiento, la Maestría en Educación desde la Diversidad cuenta con un sistema de información básico, con una base de datos confiable sobre los sus egresados, su ubicación geográfica y su ocupación laboral. El presente estudio aporta elementos para consolidar esta estructura institucional y conocer los intereses de los egresados en lo relacionado con sus demandas de formación continuada y de actualización, y generar una base de datos para ser actualizada permanentemente.

El soporte institucional específico para los egresados se orienta y desarrolla desde la Oficina de Graduados, que ofrece diversos programas y servicios⁷. Esta oficina canaliza sus esfuerzos mediante el Observatorio de Graduados de la Universidad de Manizales, cuya finalidad es fortalecer el vínculo de los graduados con la Universidad, para que participen y aporten al desarrollo de actividades y procesos de transformación económica, social, política y cultural de la región y el país.

Los propósitos del Observatorio son:

- Fortalecer y promover canales de comunicación que permitan enriquecer tanto a la Universidad en su proceso de desarrollo, como a los graduados en la interacción con el medio social.
- Generar sentido de pertenencia institucional y propiciar encuentros, acceder a servicios y programación de actividades socioculturales de carácter especial, en los que el estamento de los graduados se vea representado.

⁷ Lo atinente al observatorio de graduados se retoma de los documentos proporcionados por esa unidad, para los fines de la presente investigación.

- Preparar al graduado desde la perspectiva de la Universidad de Manizales para el proceso de inserción laboral.
- Resaltar la labor y el desempeño de los graduados en el medio social, cultural y/o laboral.

Entre los beneficios para los egresados se tienen los siguientes, disfrutables por egresados residentes en Manizales o visitantes ocasionales:

- Ingreso permanente a las sedes de la Universidad.
- Uso de los servicios complementarios: gimnasio, canchas deportivas, extensión cultural y capellanía.

Entre los beneficios para los egresados se tienen los siguientes, disfrutables por egresados residentes fuera de Manizales⁸:

- Consulta ilimitada y préstamos de libros en el centro de biblioteca e información.
- Descuento del 10% en estudios de posgrado (especializaciones, maestrías, doctorados y diplomados).
- Descuentos en simposios, conferencias, foros y otras actividades académicas que realice la Universidad.
- Convenios con empresas locales y nacionales, para concederles descuentos a los graduados.
- Alianzas estratégicas con graduados empresarios.

Una de las principales actividades que lleva a cabo el Observatorio de Graduados es acompañamiento permanente en aspectos laborales. Para ello cuenta con su propio portal de empleo (ofertalaboral.umanizales.edu.co) al que pueden acceder todos los graduados de programas de pregrado, posgrado y maestrías de la Universidad para registrar su hoja de vida y sus empresas locales, nacionales e incluso internacionales, para hacer públicas sus vacantes y consultar las hojas de vida registradas en este sitio. Enmarcado en el desarrollo institucional, el Observatorio de Graduados también hace frente a la formación continuada de sus graduados, convirtiéndose en un soporte para su desarrollo integral como profesionales.

Además, el Observatorio de Graduados, como se mencionó antes, cuenta con una serie de servicios y beneficios, tanto internos como externos, para sus graduados. Con su carné de Graduados, pueden obtener beneficios y descuentos

⁸ Por supuesto, todos los beneficios son para todos los egresados. Aquí se separan dada importancia que tienen para la Universidad los egresados de esta Maestría con residencia en zonas del país diferentes a Manizales y sus alrededores.

en establecimientos comerciales y educativos, como academias de idiomas y conducción, hoteles, locales y nacionales, agencias de viajes, gimnasios y agencias de seguros, entre otros.

El Observatorio de Graduados cuenta con varias estrategias de comunicación que sirven como canal entre la institución y sus graduados. Entre ellos, su portal web (graduados.umanizales.edu.co), cuentas en Facebook, Twitter y LinkedIn, y el correo electrónico graduados@umanizales.edu.co, por medio del cual se comunica continuamente con sus graduados y hace envío constante de boletines informativos de temas de interés.

Además, su programa radial Graduados UM sale semanalmente al aire por la emisora de la Universidad, UM Radio, cada viernes y sábado a las 11am con invitados especiales, eventos de interés y graduados destacados en el campo laboral.

Las estrategias de intermediación laboral son: Administración del Portal de Empleo, Talleres de inserción laboral, registro de empresas nacionales e internacionales.

Las estrategias de comunicación son: Programa Radial *Graduados*, actualización constante del portal de Graduados, vinculación con el portal de empleo, boletines virtuales y *mailing* (correo masivo).

El desafío de la Maestría en Educación desde la Diversidad es trabajar con sus egresados para ampliar su apropiación y conocimiento sobre estos beneficios y cómo pueden incorporarlos a su plan de vida personal y profesional. Lo anterior concomitante con incrementar la participación de los graduados en la comunidad académica institucional mediante proyectos de investigación o desarrollo, entre otros, que puedan resultar del acercamiento y comunicación constante con ellos.

1.3 Importancia y rol de los egresados(as) desde la perspectiva institucional

Para la Universidad de Manizales, según sus Estatutos generales, los graduados “son aquellas personas que han terminado el plan de estudios ofrecidos por la Universidad” (Artículo 52, acuerdo 03 de septiembre del 2004).

La institución acoge y valora a los graduados como sujetos que hacen vida los valores corporativos a través de sus diversas inserciones sociales. En esa medida, considera que su presencia social institucional tiene en los graduados uno de los mayores indicadores de logro vinculados con el posicionamiento de sus rasgos

distintivos, como consecuencia de la experiencia del graduado con el Proyecto Educativo de la Universidad.

Por lo tanto, la Universidad considera que sus graduados han de llevar a cabo la actividad profesional propia orientada por ejercicios de racionalidad y razonabilidad, de modo tal que sean capaces de adoptar posturas en análisis de realidades y de asumirse en consecuencia, como despliegue de espíritus libres, soñadores, habilitados para pensar y actuar en consonancia. En suma, sujetos de amor e imaginación que asumen la incertidumbre propia de los tiempos históricos que atravesamos y que nos atraviesan.

Derivado de lo anterior, la Universidad de Manizales concibe como rasgos esenciales del graduado a profesionales de pregrado y/o posgrado que intervienen en los procesos de transformación que requiere el contexto social. Profesionales que asumen liderazgo, promueven el desarrollo sostenible y están comprometidos con su función social.

La Universidad procura realizar con sus egresados el ideal propuesto por la UNESCO, la educación a lo largo de la vida, y acompañarlos en la exigencia de mantener la constante actualización de conocimientos conceptuales y contextuales sobre sus diversas áreas de estudio.

Para apoyarlos permanentemente y mantener con los graduados comunicación e intercambio, la Universidad de Manizales es miembro activo de Remas (Red de oficinas de graduados de Manizales), desde donde comparte experiencias y proyectos con otras instituciones de educación superior de la ciudad para beneficio de los propios graduados. La Red está llamada a participar en estudios locales, regionales y nacionales que coadyuven a definir, en esos ámbitos, marcos conceptuales y metodológicos que den cuenta de la dimensión académica, ética y social de los egresados.

En el sentido de lo expuesto, la Universidad se alinea con la propuesta de “Política para el fomento de la calidad de la educación y el compromiso social a través de los egresados”, presentada en Barranquilla, en abril del 2006, por la Asociación Colombiana de Universidades, Ascún, y la Red SEIS, Red de seguimiento a Egresados de Instituciones de Educación Superior, en el Encuentro Nacional de Extensión Universitaria.

Vale la pena anotar que para los fines del presente estudio, graduado se tomará como aquella persona que aprobó y cumplió todos los requisitos curriculares para optar por un título y finalmente lo obtuvo en una institución educativa. Egresado es quien pudo cursar el plan de estudios, pero no ha

cumplido todos los requisitos para graduarse. Por lo tanto, es una persona que egresó, pero no necesariamente es graduado.

CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN DE LA RUTA METODOLÓGICA DEL ESTUDIO

2.1 Pregunta problema

¿Cuál es la percepción de los egresados de la Maestría en Educación desde la Diversidad y sus empleadores sobre el impacto de egresados y las necesidades de formación en las Regionales Manizales, Neiva y Pasto?

2.2 Objetivos

El presente trabajo se orienta por el logro de los siguientes objetivos.

General:

Identificar la percepción del egresado de las cohortes de 2010 a 2014, sobre el proceso de formación como Magíster en Educación desde la Diversidad de la Universidad de Manizales.

Específicos:

- Identificar tendencias en los impactos logrados, las necesidades y la formación respecto al programa de Maestría.
- Aportar a la evaluación curricular general del Programa, que consolide su pertinencia en la región.

2.3 Metodología Exploratoria Descriptiva

La presente investigación tiene un carácter exploratorio, como lo presentan Hernández, Fernández y Baptista (1998). Se propuso examinar, reconocer y registrar en detalle las percepciones sobre el impacto de los egresados del programa en las regiones vinculadas con el área de influencia del Centro Regional Popayán, para establecer las tendencias en los impactos logrados, las necesidades sentidas y los requerimientos de formación.

La investigación siguió una lógica descriptiva. La acción sobre el objetivo de estudio fue delinear, figurar con el mayor detalle posible las percepciones de egresados y empleadores sobre el impacto de los egresados y las necesidades de la Región de Popayán para la demanda de la Maestría en Educación desde la Diversidad. En esa medida, “buscó especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido al

análisis” (Danhke, 1991, 60), las percepciones de egresados y empleadores sobre el impacto de la maestría, en este caso.

2.4 Etapas del estudio

En el estudio se abordaron cinco etapas. Cabe destacar que, a medida que se avanzaba en el análisis de los datos, como afirman Rubin y Rubin (1995), los temas y conceptos se entramaron en una descripción más amplia, de importancia teórica o práctica del estudio, que luego guio el reporte final. Las etapas del estudio fueron sistemáticas, siguieron una secuencia y un orden (Álvarez-Gayou, 2005) y se presentan a continuación.

- 1. Delimitación conceptual y metodológica del objeto de indagación:** En esta etapa se concibió el valor académico y social del estudio, así como la estrategia y lógica con las cuales se desarrollaría en virtud de ser el primer acercamiento sistemático de la Universidad a los egresados de esta Maestría. En esta etapa también se estudió la metodología trabajada por la Maestría en Educación y Desarrollo Humano, de la Universidad de Manizales y el CINDE, se consideró pertinente replicar la metodología, por considerar que los instrumentos contaban con validación previa y que, siendo ambas Maestrías de la Universidad, ello facilitaría la unidad metodológica.
- 2. Formación del equipo investigador:** Realizada la delimitación conceptual se propuso el trabajo cooperado docente-estudiantes y se procedió a un conocimiento y comprensión del estudio, en general, y de los instrumentos, en particular, por un lado. Por el otro, a un entrenamiento del equipo investigador en el acercamiento a los egresados y en la realización de la encuesta telefónica.
- 3. Ambientación de la Investigación:** El grupo investigador envió correos personales a cada uno de los egresados, anunciándoles la realización de la investigación y dándoles un plazo para indicar si deseaban responder en línea. Dada la baja respuesta de egresados (menos del 20%)⁹, se reafirmó la presunción inicial sobre la pertinencia de realizar la encuesta vía telefónica y digitar los resultados en línea, en formularios gestionados mediante Google drive.

⁹ Es importante tener en cuenta que la Maestría contaba con que un porcentaje importante de egresados se encuentra en zonas geográficas del país con baja conectividad. Por lo tanto, la baja respuesta estaba entre los límites esperados.

- 4. Generación de información:** Se realizaron las encuestas y la información se registró en el formulario de encuesta en línea. En general, hubo receptividad de los egresados. La parte donde se evidenció mayor resistencia fue al pedirles que suministraran información sobre sus empleadores. Fue necesario explicar que era un esfuerzo por conocer las percepciones de ellos sobre el impacto del programa de Maestría y nada tenía que ver con una evaluación del desempeño de los egresados. Los resultados de esta actividad fueron los siguientes.

Tabla 1
Efectividad de entrevista a egresados

Configuración de la muestra	Manizales	Neiva	Pasto
Egresados(as) que se contactaron, pero no participaron	13	0	14
Egresados(as) que no poseen datos para su ubicación	2	0	0
Egresados(as) que se encuentran en otras ciudades o fuera del país y no registra teléfono de ubicación ni tiene correo electrónico	0	0	0
Egresados(as) que no lograron contactarse con los datos disponibles	18	3	48
Subtotal	33	3	62
Egresados(as) que se contactaron y participaron en el estudio	27	12	62
Total de la muestra que participó en el estudio	27	12	62
Total de egresados disponibles en la base de datos	60	15	124

Tabla 2
Muestra definitiva del estudio¹⁰

CIUDAD	EMPLEADORES	EGRESADOS	TOTAL
Manizales	7	27	34
Neiva	4	12	16
Pasto	22	62	84
Total	33	101	134

5. Análisis de resultados y elaboración de conclusiones: Cerrado el ciclo de establecimiento de contacto telefónico, según base de datos entregada por el programa, y la realización y diligenciamiento de encuestas, se obtuvo la base de respuestas pregunta por pregunta y se procedió a elaborar el informe final. Durante el proceso de toma de notas y registro electrónico en el formato digital se tomaron los apuntes de las situaciones relevantes, que aportaron a la comprensión de las percepciones respecto al programa de Maestría. Una vez organizada la información, se procedió a analizarla pregunta por pregunta, luego componente por componente y después alrededor de las unidades de trabajo. La información se presenta mediante tablas y gráficos que se diseñaron para facilitar la interpretación. En el siguiente mapa de análisis se muestra cómo se organizó la información.

¹⁰ Para los fines de este estudio se tomaron como egresados únicamente lo egresados graduados. Aquellos que estaban pendiente de grado constituyen un porcentaje bajo con relación al total, y no fueron considerados en la muestra.

Tabla 3
Mapa de análisis

MAPA DE ANÁLISIS		
UNIDAD DE TRABAJO	COMPONENTE DE ANÁLISIS	IDENTIFICACIÓN DE ITEM EN INSTRUMENTOS
EMPLEADOR DEL EGRESADO(A)	Identificación del campo laboral del Empleador	EMP I, II
	Percepciones del Empleador sobre el Programa	EMP IV
	Percepciones sobre la formación profesional del Egresado(a)	EMP III
	Percepciones sobre el desempeño laboral del Egresado(a)	EMP V
	Áreas de mejoramiento recomendadas por el Empleador	EMP VI
EGRESADO(A) DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD	Características socioeconómicas del Egresado(a)	Datos de identificación y EG 1, 2, 3, 4, 5, 6
	Características laborales del Egresado(a)	EG 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
	Percepciones del Egresado(a) sobre la formación profesional recibida en el Programa	EG 15, 16, 17
	Relaciones del Egresado(a) con procesos de transformación social de su entorno	EG 18, 19, 20, 21
	Expectativas de cualificación académica del Egresado(a)	EG 22, 23, 24
	Áreas de mejoramiento del Programa, recomendadas por el Egresado(a)	EG 25
	Soporte institucional para la actualización académica, la ubicación laboral y la proyección social del Egresado(a): correspondencias, complementos, divergencias	Guía No. 3 Matriz Institucional
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD	Soporte institucional para la actualización académica, la ubicación laboral y la proyección social del Egresado (a).	Guía No. 3. Matriz Institucional
	Correspondencias, complementos, divergencias	Notas de campo de los investigadores

Fuente: Equipo investigador de la Maestría en Educación y Desarrollo Humano, 2010.

2.5 Definición de términos

Percepción: “El resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto” (Castilla, 2006, p.10).

Empleador: Para el caso colombiano, por medio de la ley 50 de 1990 se cambió la denominación “patrono” por la de empleador, que desde el punto de vista de Forero (1997) se refiere a la persona natural o jurídica que otorga, genera o da empleo y cuya importancia se manifiesta en el ámbito individual a través del contrato de trabajo.

Egresado: La UNESCO, 2005, define el término egresado como “la persona que termina con éxito el último año de un nivel o subnivel de enseñanza, subrayando que la graduación está definida de forma diferente en cada país”. Recuérdese la anotación anterior sobre la diferencia que, para fines de este estudio, se hace entre egresado y graduado.

Programa de posgrado: Con este término se definen los programas académicos de último nivel de la educación formal superior que contribuyen a fortalecer las bases para la generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento, así como a mantener vigentes el conocimiento disciplinario y profesional impartido en los programas de pregrado. El nivel de posgrado comprende las especializaciones, las maestrías y los doctorados (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2007).

A partir de estos conceptos, la presente investigación articula el proceso de generación de información y análisis de datos desde una perspectiva exploratoria y descriptiva, por cuanto este es el primer acercamiento en el estudio de las percepciones, tanto de egresados como de empleadores, de la Maestría en Educación desde la Diversidad, permitiendo describir algunas de las situaciones a partir de los datos generados a través de la encuesta estructurada que respondieron empleadores o egresados (los maestrantes aún son estudiantes), que proveyeron información valiosa a la universidad y al programa como parte de su compromiso con la autoevaluación y la cualificación permanente, con miras a realizar las modificaciones pertinentes a futuro.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE EL EGRESADO POR CENTROS REGIONALES: MANIZALES, NEIVA Y PASTO

En consideración al rol que cumple la Universidad de Manizales en el sector educativo del país y con el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad es indispensable evaluar el impacto que se genera tanto en el entorno laboral como en la sociedad. Para ello se hace necesario conocer las percepciones de los empleadores de cada egresado en los centros regionales de Manizales, Neiva y Pasto que, al contestar la entrevista estructurada, dieron sus opiniones relacionadas con el conocimiento del programa, la formación del magíster, el desempeño laboral, e hicieron observaciones y recomendaciones.

3.1 Empleadores en centro regional Manizales

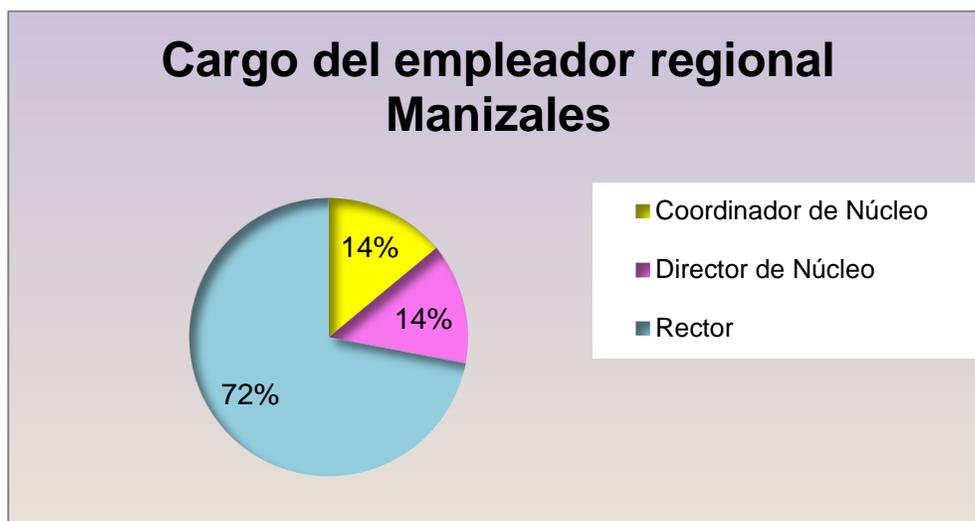
Para la a Universidad de Manizales, y específicamente para el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, es importante conocer el desarrollo profesional que han tenido los egresados, ya que ello brinda un panorama para conocer de qué forma los principios rectores de del programa impactan en los estudiantes y en su desempeño laboral. Sin duda, la percepción de los empleadores es indispensable para lograrlo, pues ellos tienen la posibilidad de percibir directamente el desenvolvimiento del egresado y la manera en que la formación recibida en el programa se ve reflejada.

En este apartado se expone la información correspondiente a la percepción de los empleadores respecto al programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, la formación académica de los egresados y su desempeño laboral.

3.1.1 Características del campo laboral del empleador en Manizales

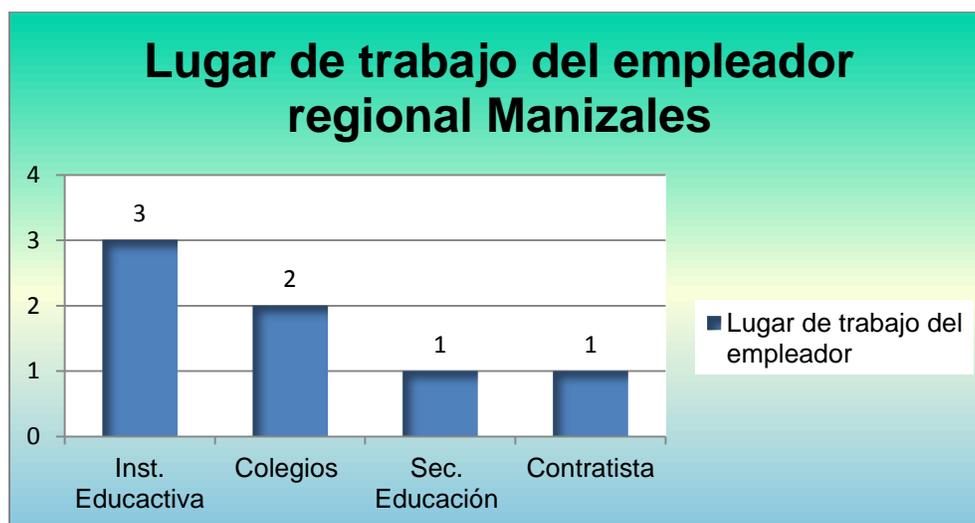
Para la presente investigación se contó con el apoyo de siete empleadores pertenecientes al centro regional de Manizales, que respondieron a la entrevista realizada con el fin de obtener la información necesaria para el estudio.

Con el objetivo de generar una pertinente contextualización del objeto de estudio, se presentan las características de los empleadores entrevistados. Puesto que los egresados se desempeñan laboralmente a cargo de estos empleadores, es necesario conocer cuál es su posición jerárquica en el entorno laboral:



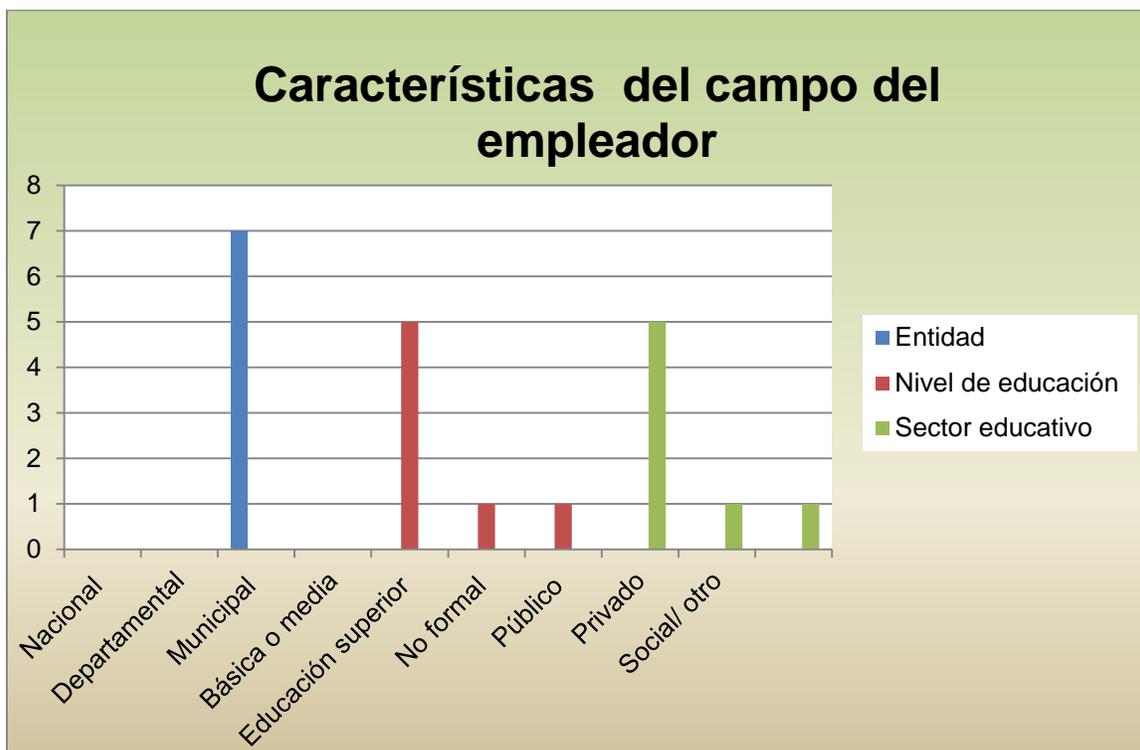
Gráfica 1.- Elaboración propia con base en la información obtenida.

Lo anterior muestra que la mayoría de los empleadores tienen cargo de rector en instituciones educativas. Ello es así, pues se trata de un programa donde gran parte de los estudiantes son docentes en instituciones educativas, por lo que se puede inferir que los egresados siguen desarrollándose profesionalmente como docentes. De igual modo, esta afirmación puede verse reflejada en la siguiente gráfica, donde se detallan los lugares de trabajo de los empleadores entrevistados.



Gráfica 2. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Por otra parte, en relación con las características del lugar de trabajo del empleador, se puede señalar que estos son campos laborales pertenecientes al Departamento de Caldas, principalmente, en educación básica y media del sector público.



Gráfica 3. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Como resultado de lo anterior, podemos señalar que los egresados laboran, principalmente, en el sector educativo, bajo la supervisión de los rectores de dichas instituciones. Si bien no fue posible contactar a la totalidad de los empleadores de los egresados del programa, esta investigación puede brindar la oportunidad de conocer, por lo pronto, de qué forma perciben los empleadores participantes la formación brindada por la maestría a sus empleados y el desempeño laboral que tienen en las instituciones.

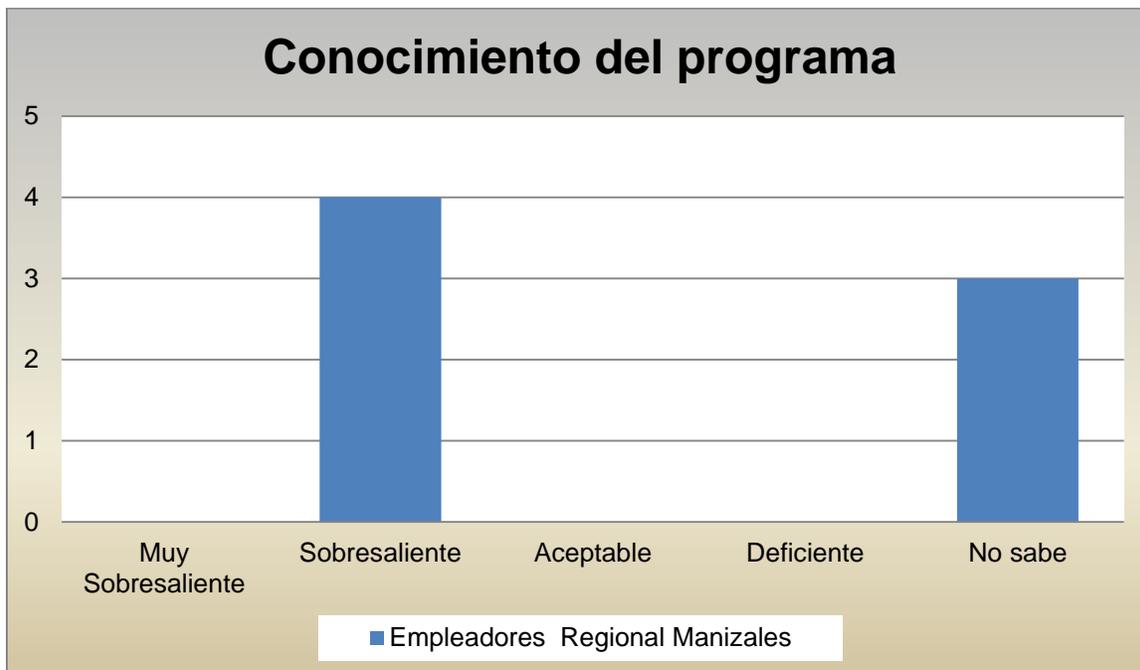
3.1.2 Percepción del empleador sobre el programa

Puede inferirse que para la contratación de nuevos elementos en la institución y para el crecimiento profesional de quienes ya laboran en ella, la adquisición de un título de posgrado tiene una fuerte influencia. De ahí que el reconocimiento de los empleadores hacia el programa de maestría es importante, para conocer la proyección que se tiene en la sociedad y el entorno laboral.

Conocimiento del programa

En cuanto al conocimiento que tienen los empleadores sobre la existencia del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, llama la atención que

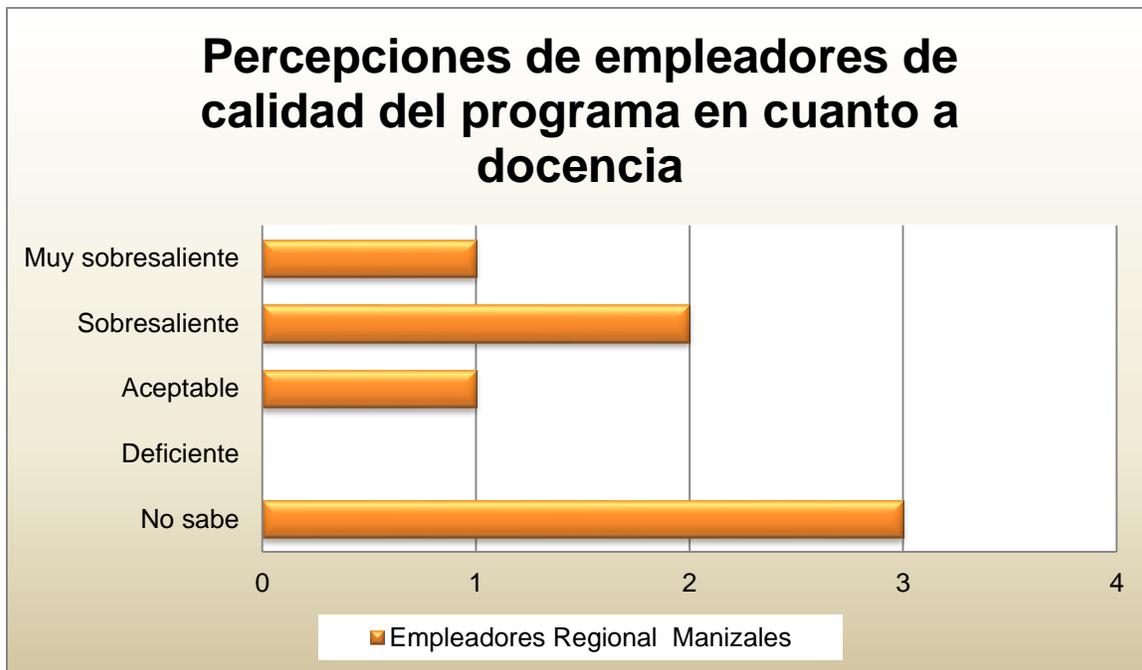
tres de los siete sujetos entrevistados no tienen conocimiento sobre el programa, lo cual hace inferir que la obtención del grado académico sí brinda una mejor oportunidad laboral para los egresados, pero que los empleadores no necesariamente conocen sobre la formación recibida y el perfil del magíster.



Gráfica 4. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a docencia

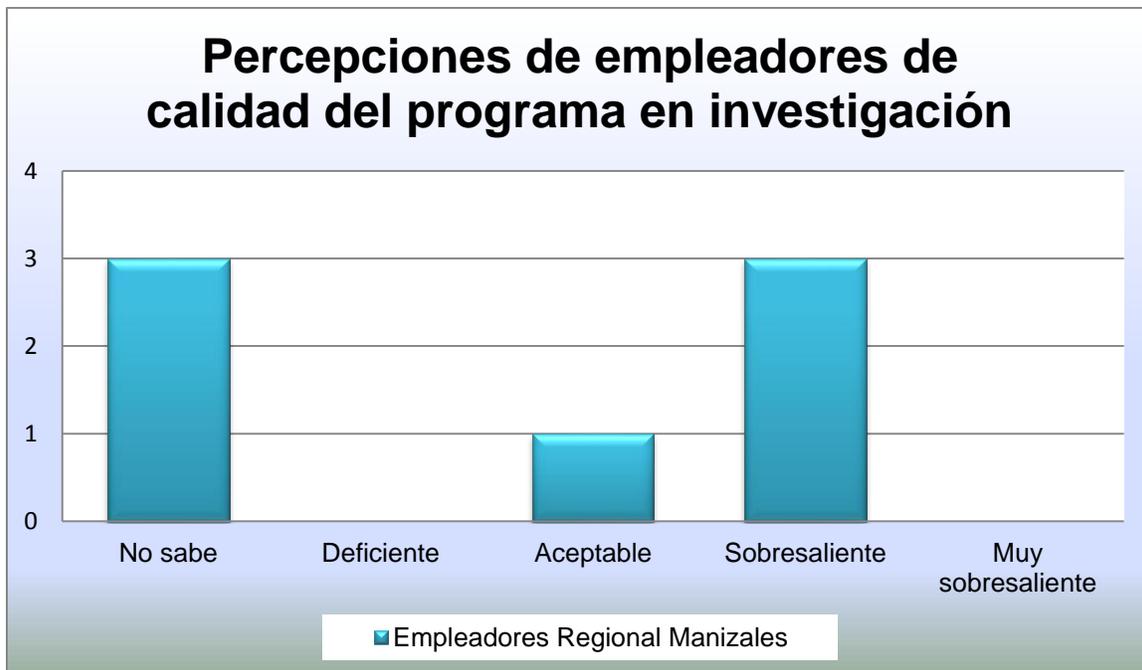
Un elemento importante para el programa de maestría son los docentes, ya que sin ellos el desarrollo y reconocimiento que se tiene no podría darse. Su experiencia profesional se manifiesta en la práctica de enseñanza que tiene y que, a su vez, se refleja en el desempeño laboral de sus maestrantes, como se advierte en las respuestas de los empleadores de Manizales, en donde quienes sí tienen conocimiento sobre el programa consideran que la calidad en docencia es sobresaliente y muy sobresaliente.



Gráfica 5. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a investigación

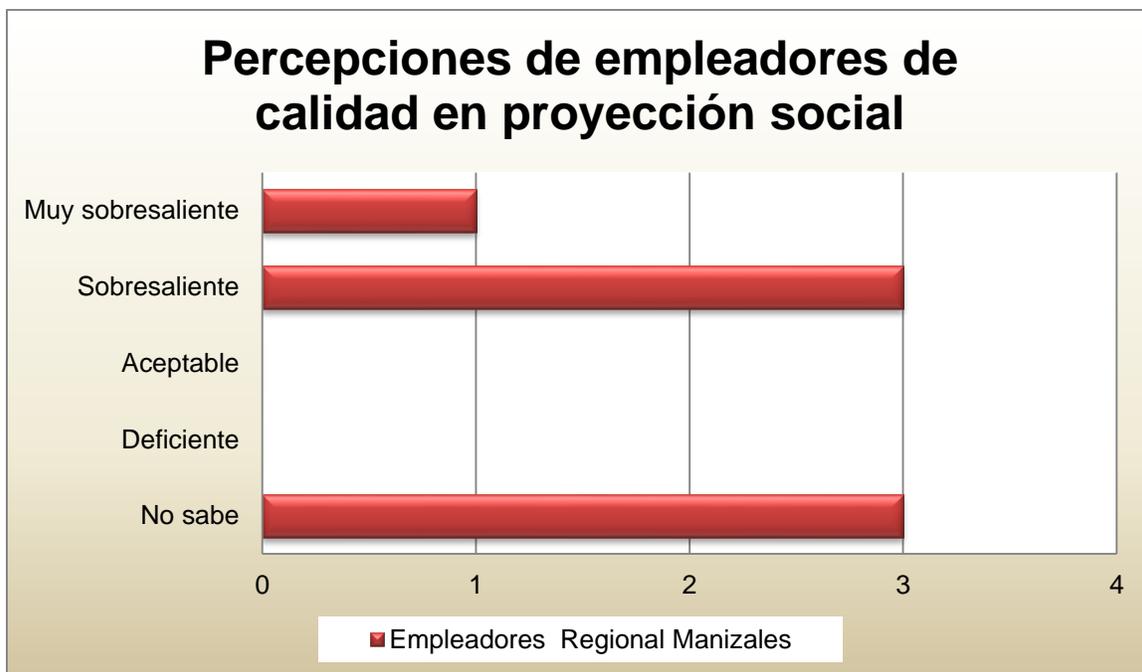
Al ser un programa de maestría con enfoque a la investigación, es importante que se reconozca el impacto que tiene en la sociedad y en los maestrantes, pues entre los lineamientos se procura que el individuo desarrolle sus habilidades investigativas con el fin de aplicarlas en la generación de nuevo conocimiento en sus instituciones. Respecto a lo anterior, se preguntó a los empleadores sobre su percepción de la calidad del programa en investigación, a lo cual tres sujetos señalan no conocer nada al respecto, mientras que otros tres de los entrevistados mencionan que la calidad en investigación del programa es sobresaliente, probablemente, reconocen lo anterior como resultado del trabajo investigativo de sus empleados egresados de la maestría.



Gráfica 6. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a proyección social

El sentido social y humano del programa procura que toda acción realizada tenga un impacto en el entorno que lo rodea. Además, esta es una forma de dar a conocer la maestría a la sociedad. De ahí que este sea un elemento determinante para identificar el impacto que el programa tiene, ya sea por proyección institucional o por medio de sus egresados. En el caso regional Manizales, se puede observar que tres de los siete entrevistados no tienen conocimiento sobre las acciones de proyección social que realiza la maestría. Por el contrario, aquellos que sí lo conocen lo señalan como sobresaliente y muy sobresaliente.

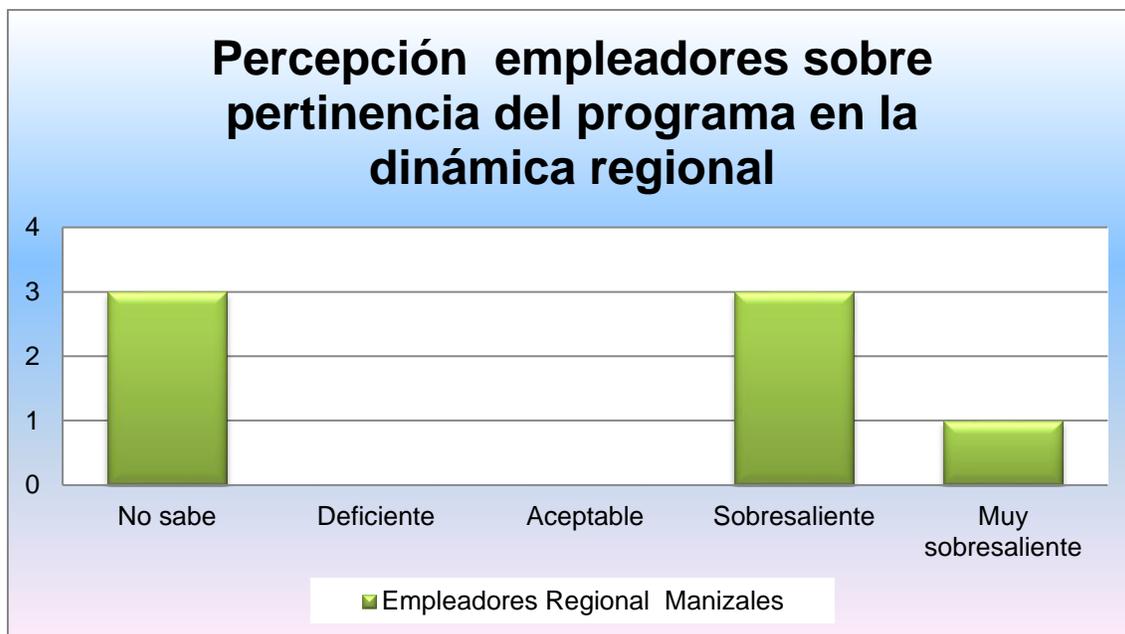


Gráfica 7. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional

La educación es un área en la cual debe considerarse siempre el contexto en el que se encuentra, de modo que para tener pertinencia y éxito como programa académico es necesario tomar en cuenta la dinámica del entorno en el que los magísteres se desenvuelven. Para el programa de maestría en Educación desde la Diversidad es relevante tomar en cuenta lo señalado por los empleadores al respecto, pues mientras mejor formados estén los egresados en relación con el contexto en que se encuentran, mejor será su conocimiento de la realidad y las problemáticas que los rodeen.

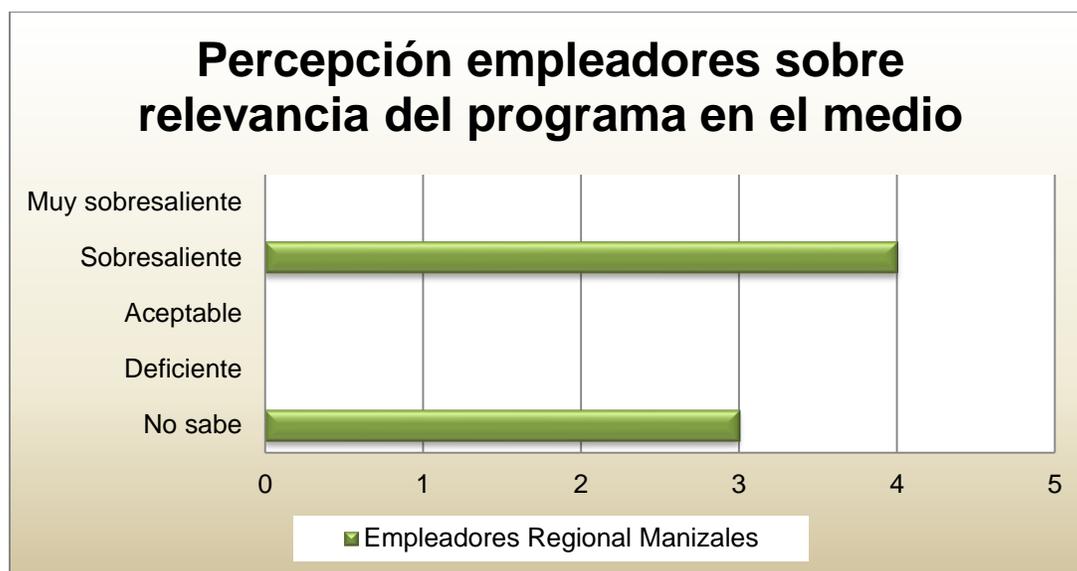
Así, sin considerar a aquellos que no saben sobre el programa, los empleadores mencionan que la pertinencia del programa con la dinámica regional en Manizales es sobresaliente y muy sobresaliente, lo cual nos indica que el enfoque tomado por la maestría recupera, dentro de sus posibilidades, la realidad colombiana en que se encuentra inmerso el centro regional de Manizales, donde probablemente el reconocimiento de la diversidad comienza a tomar fuerza.



Gráfica 8. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Relevancia del programa en el medio

En relación con la respuesta antes analizada, la consideración de la diversidad como elemento importante en el medio educativo también comienza a surgir como un eje rector de las prácticas educativas. Probablemente esa sea la razón por la cual podemos observar que los empleadores perciben que el programa de maestría tiene relevancia sobresaliente en el medio. Solo aquellos tres que no tienen conocimiento del programa no opinan lo mismo.

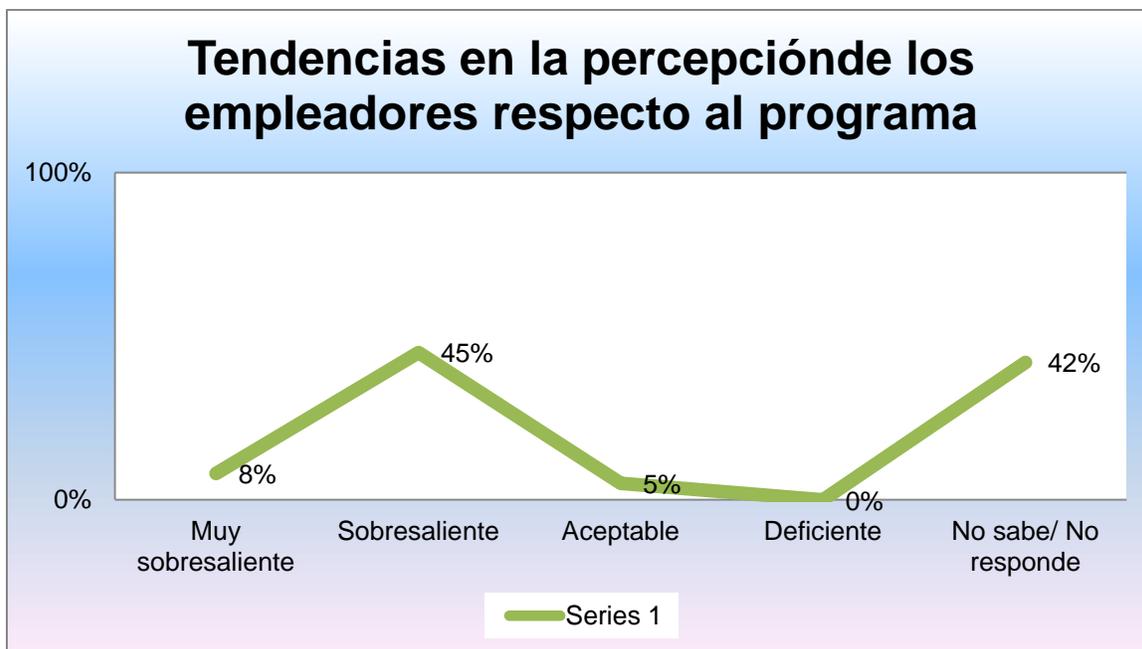


Gráfica 9. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 4. Consolidado general de respuestas de empleadores Manizales

PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE EL PROGRAMA	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Conocimiento del Programa	0	4	0	0	3	7
Calidad académica del programa en cuanto a docencia	1	2	1	0	3	7
Calidad académica del programa en cuanto a investigación	0	3	1	0	3	7
Calidad académica del programa en cuanto a proyección social	1	3	0	0	3	7
Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional	1	3	0	0	3	7
Relevancia del programa en el medio	0	4	0	0	3	7
Subtotal de sumatoria	3	19	2	0	18	42
Total promedio %	8%	45%	5%	0%	42%	100%

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy Sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde



Gráfica 10. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En cuanto a la percepción de los empleadores de Manizales respecto al programa de Maestría, se pueden observar dos resultados importantes. El primero de ellos en relación con aquellos que señalan no conocer sobre el programa (42% de las respuestas) y el segundo, que se refiere a la mayoría del grupo de entrevistados, menciona que, en general, las características del programa son sobresalientes (45% de las respuestas).

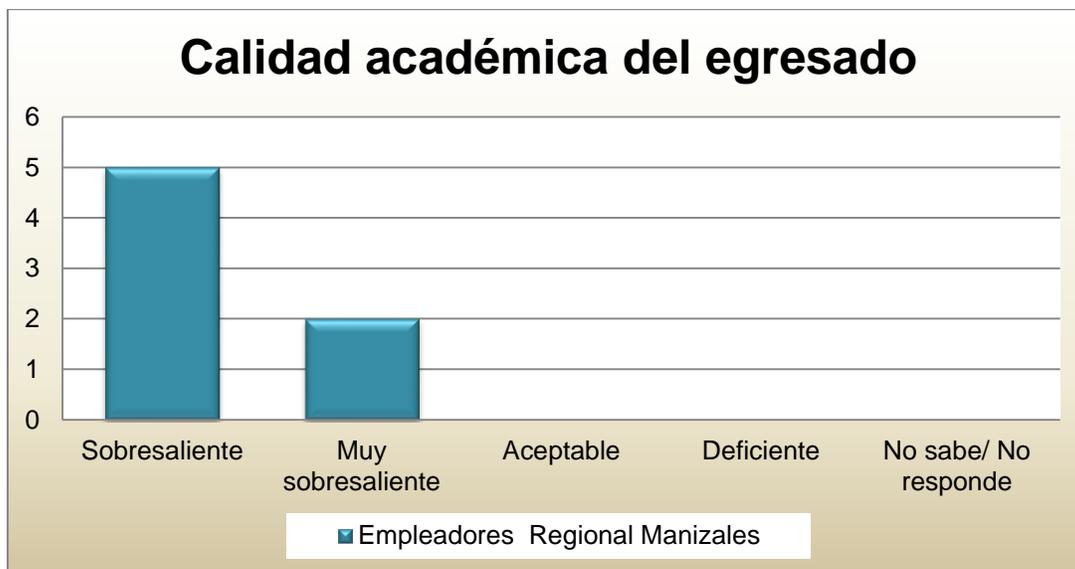
3.1.3 Percepción del empleador sobre la formación del egresado

Parte de los objetivos del programa de maestría en Educación desde la Diversidad es que los magísteres sean capaces de incorporar en sus subjetividades la formación brindada y que ellos puedan ser reflejo de lo que el programa les presenta como oportunidad de conocimiento. Mediante la percepción de los empleadores se puede conocer de qué manera dicha formación ha impactado en el egresado, pues al encontrarse en contacto con ellos durante las actividades laborales hay mayor probabilidad de que el empleador pueda observar la calidad en la formación ofrecida a los maestrantes.

Calidad académica del egresado

En relación con la calidad académica del egresado, se puede advertir que existe una buena aceptación de los empleadores. La mayoría indica que la calidad en la formación académica es sobresaliente, lo que representa un reconocimiento

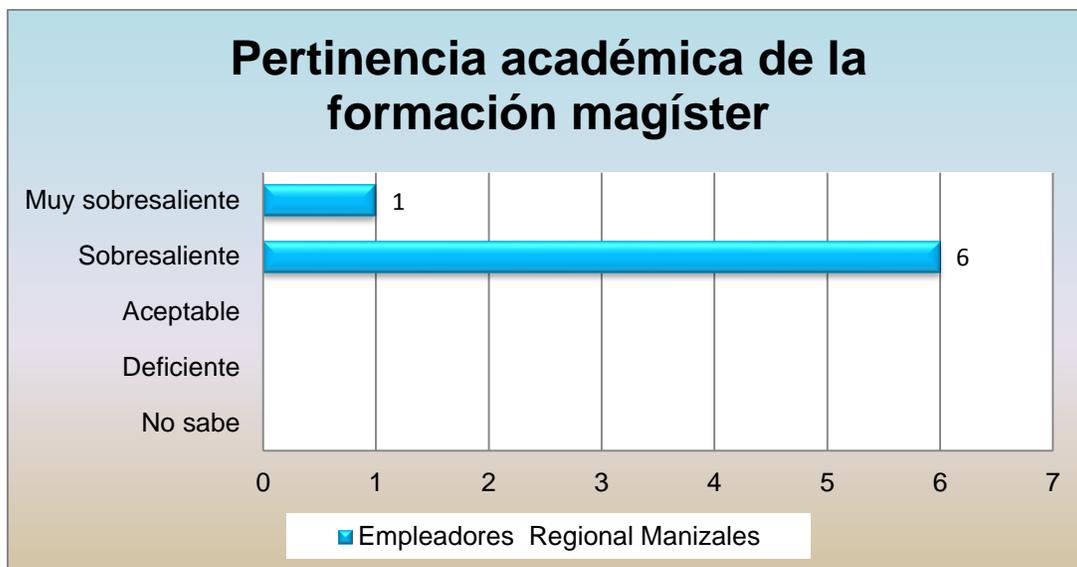
para el plan de estudios, los contenidos y los docentes del programa de maestría, ya que el impacto de la exigencia académica se ve reflejado en la formación del egresado.



Gráfica 11. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Pertinencia académica de la formación magíster

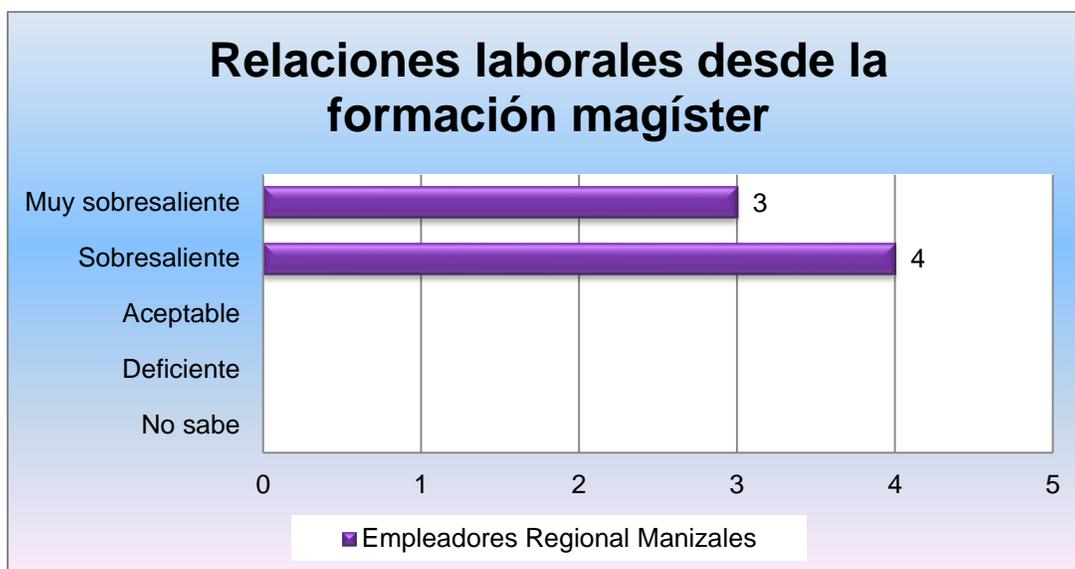
En relación con la pertinencia del programa en la dinámica de la región y el medio, la pertinencia académica de la formación del magíster debe ser reflejo de ello. Así, un egresado de la Maestría en Educación desde la Diversidad debe ser capaz de reconocer las realidades y problemáticas de la vida colombiana en las que puede intervenir. Respecto a ello, la percepción de los empleadores es extraordinaria, pues consideran que la pertinencia académica en la formación del magíster es generalmente sobresaliente.



Gráfica 12. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Relaciones laborales desde la formación del magíster

Si bien el reconocimiento de la diversidad en el programa se aborda desde la educación, la intención va más allá de las aulas de clase y el sistema educativo. Se pretende que el egresado reconozca al otro en su subjetividad y genere la aptitud para relacionarse con él. En este caso, en el entorno laboral y profesional. Por ello, se considera importante conocer, desde la perspectiva de los empleadores, las habilidades que el egresado posee respecto a sus relaciones laborales y el impacto que tiene en ello la formación ofrecida por el programa. De ahí que al interrogar a los empleadores sobre el tema se pueden advertir resultados positivos, pues lo consideran como sobresaliente y muy sobresaliente. Lo anterior probablemente responda al cumplimiento y satisfacción de los objetivos y lineamientos establecidos como principios rectores del programa.

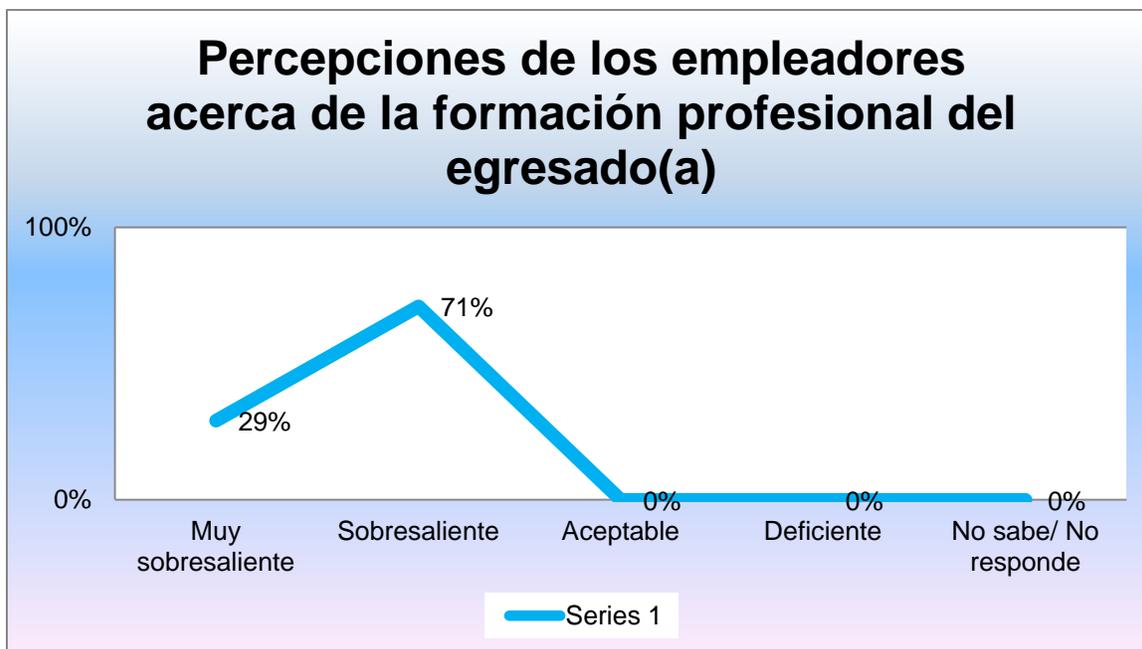


Gráfica 13. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 5. Consolidado general de la percepción del empleador respecto a la formación del magíster

PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE LA FORMACIÓN DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Calidad académica	2	5	0	0	0	7
Pertinencia académica	1	6	0	0	0	7
Relaciones laborales	3	4	0	0	0	7
Subtotal de sumatoria	6	15	0	0	0	21
Total promedio %	29%	71%	0	0	0	100%

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy Sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde



Gráfica 14. Elaboración propia con base en la información obtenida

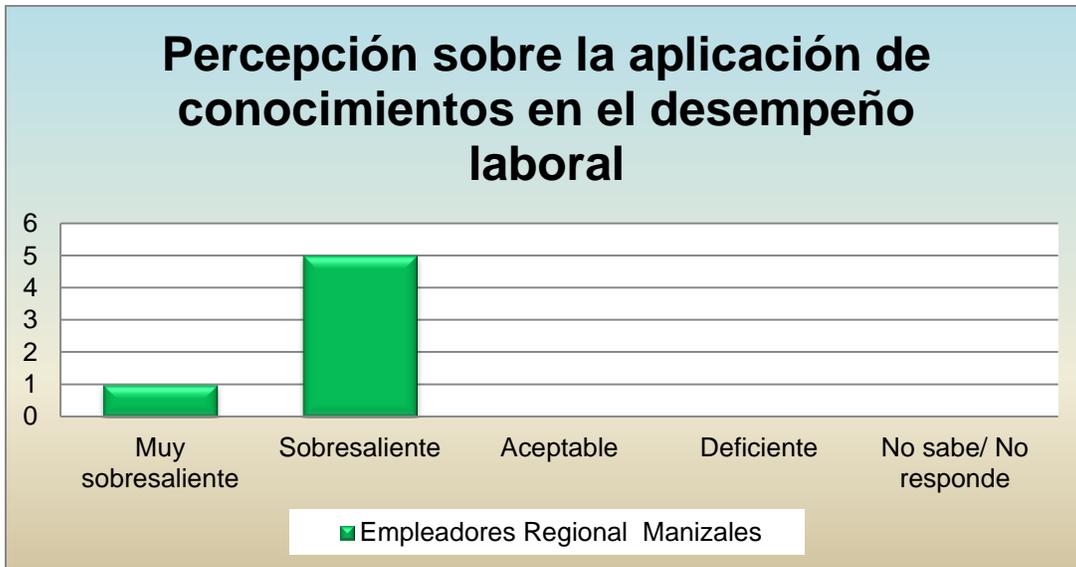
Los empleadores perciben la formación de los magísteres como sobresaliente. Se trata de consolidar procesos para mantener y aumentar la percepción hacia la formación como muy sobresaliente.

3.1.4 Percepción del empleador sobre el desempeño laboral del egresado

Sin duda, el factor que más interesa a los empleadores de los egresados del programa es su desempeño laboral. Para ello, se buscó conocer información de la forma en que perciben la aplicación de conocimientos, el cumplimiento de sus funciones laborales, la actitud proactiva del egresado y la integración en equipos de trabajo. Lo anterior con la finalidad de averiguar sobre la manera en que los egresados se desenvuelven en su entorno laboral y cómo el programa de maestría se relaciona con ello.

Aplicación de conocimientos en el desempeño laboral

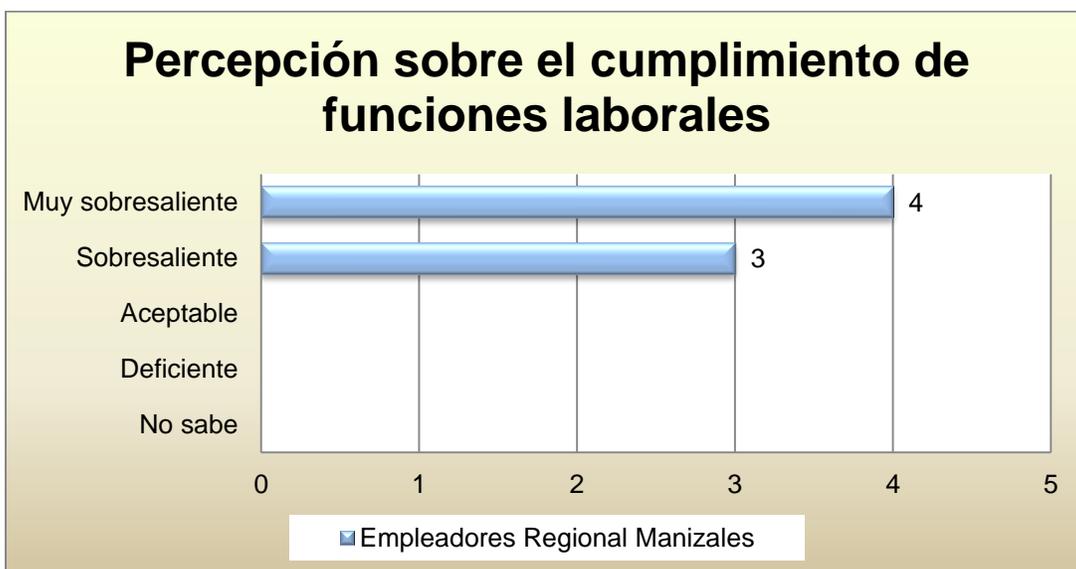
El programa de maestría pretende que no solo se adquieran conocimientos y habilidades, sino que también las apliquen para mejorar y solucionar problemáticas en sus instituciones y entornos que los rodean. Al respecto, los empleadores del sector Manizales consideran que la aplicación de conocimientos en el desempeño laboral de los egresados es sobresaliente, por lo que se puede advertir que los egresados comprenden que la formación académica brindada en el programa debe ser reproducida en los medios que los rodean.



Gráfica 15. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Cumplimiento de funciones laborales del magíster

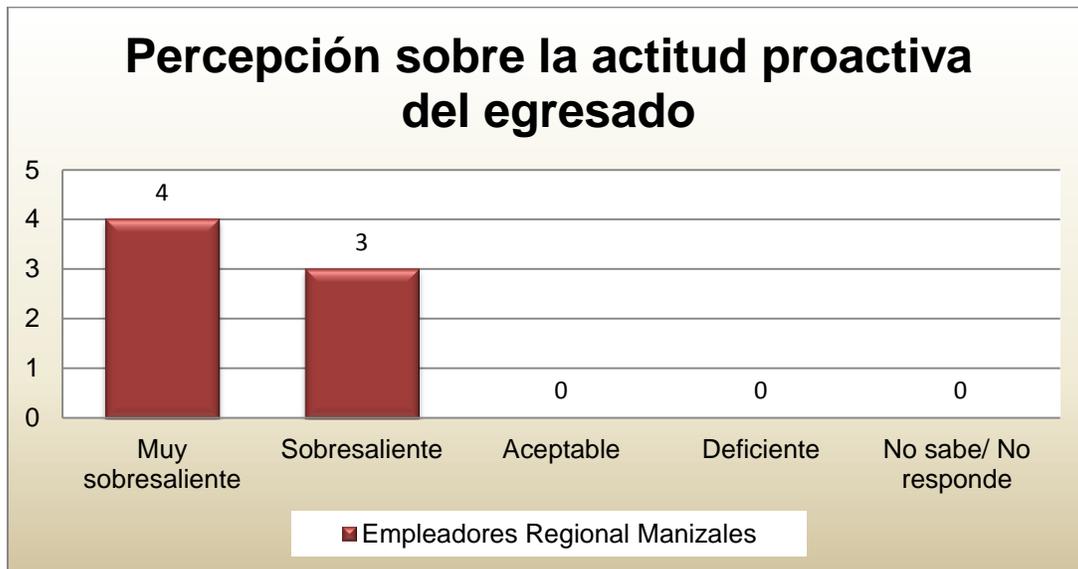
Además de la formación profesional del egresado, existen factores importantes que deben caracterizar a un profesional de la educación, tales como la disciplina, la responsabilidad y el compromiso. Por ello, era de gran interés conocer la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento de funciones laborales de los magísteres. Afortunadamente, los resultados fueron positivos, pues los empleadores consideran muy sobresaliente el cumplimiento de funciones de los egresados.



Gráfica 16. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Actitud proactiva del magíster (propositivo)

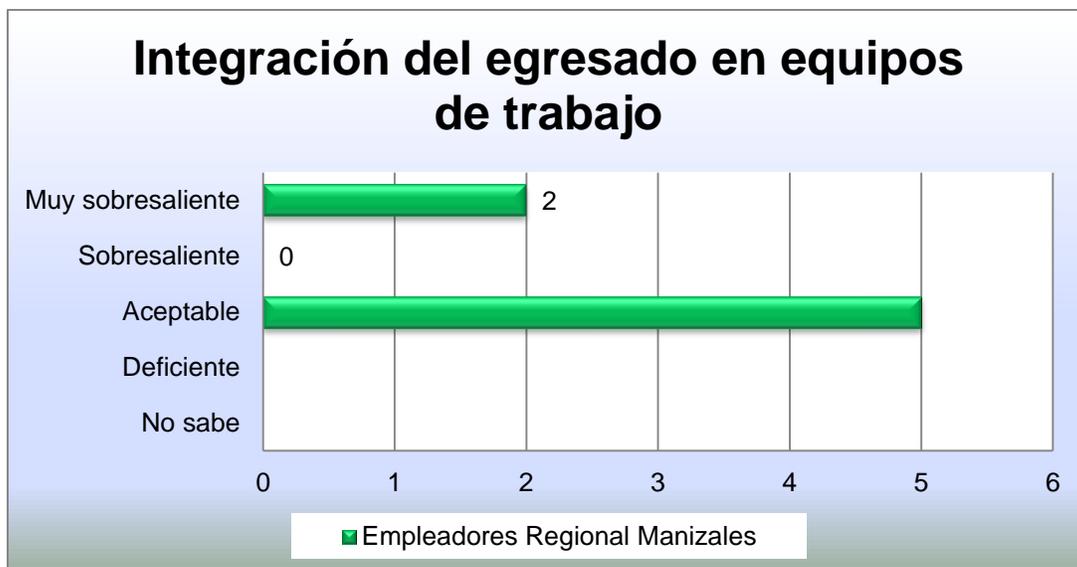
En relación con lo antes señalado, además de las cualidades como disciplina, responsabilidad y compromiso, es importante considerar que el programa busca generar en el egresado una actitud propositiva, que lo lleve a buscar innovaciones y mejoras en sus entornos, así como resolución de problemáticas. Este es un factor que presenta resultados positivos, pues la actitud proactiva de los egresados es considerada sobre todo como muy sobresaliente.



Gráfica 17. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Integración en equipos de trabajo

Desde el desarrollo del proyecto de investigación, el programa en Maestría en Educación desde la Diversidad, procura fomentar el trabajo colaborativo. En el entendido de que la unión hace fuerza, se considera que el trabajo en equipo puede generar mejores resultados y mayores posibilidades de expansión. De ahí que la percepción sobre la integración del egresado en equipos de trabajo sea importante para este estudio. Así podemos saber que los empleadores consideran la integración del magíster como sobresaliente en su entorno de trabajo. Lo anterior, vinculado con las relaciones de trabajo, nos permite intuir que el egresado del programa tiene habilidades de integración en sus entornos laboral y probablemente en otros ambientes. De igual forma, se puede suponer que en el aula de clases reconoce la importancia de la inclusión.

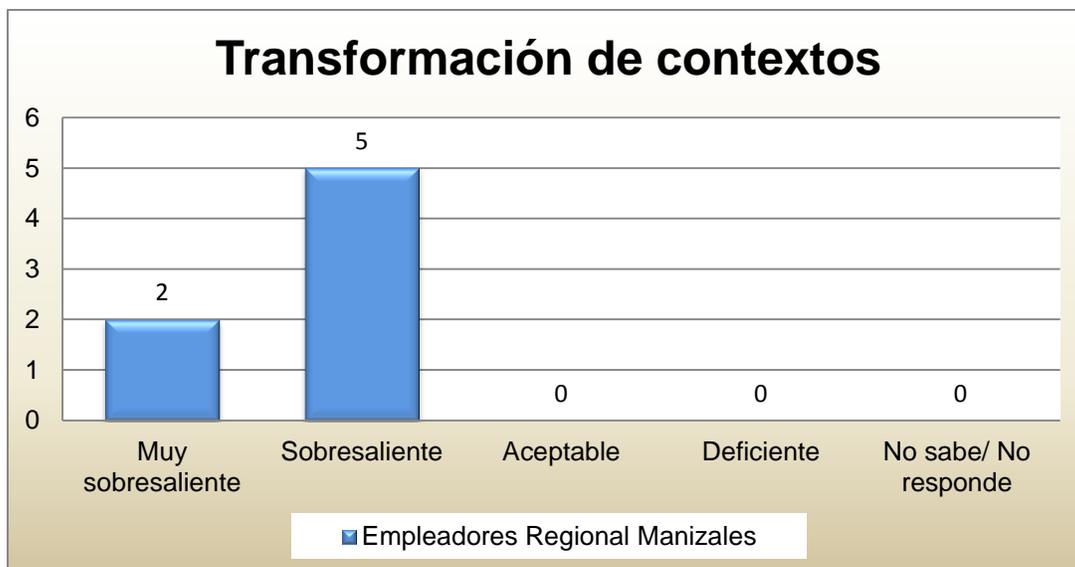


Gráfica 18. Elaboración propia con base en la información obtenida

Transformación de contextos

Respecto al desempeño profesional del magíster egresado de la maestría, la actitud proactiva que posee en relación con la aplicación de conocimientos adquiridos en su trayecto como maestrante le brinda la posibilidad de conocer la realidad en el entorno donde se desenvuelve y le permiten transformar los contextos del ambiente donde se desempeña laboralmente.

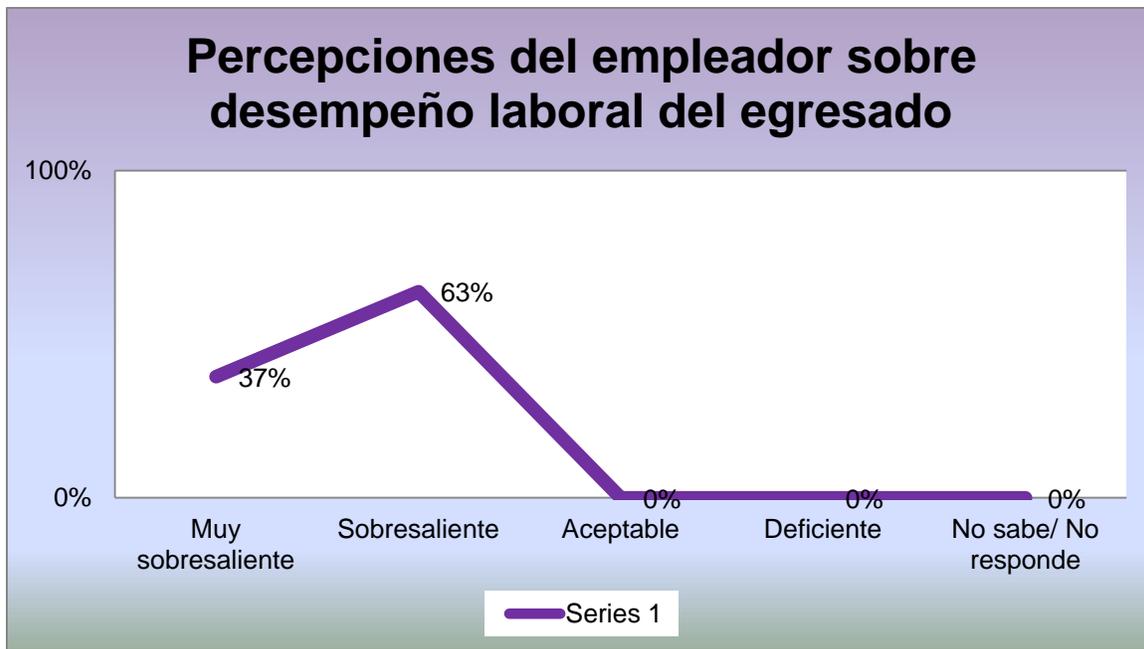
Sin embargo, la posibilidad de observarlo de manera directa la tiene el empleador de dicho egresado. Por ello, esta fue una de las interrogantes que se les plantearon y que los empleadores señalan como sobresaliente. Lo anterior muestra que los egresados del programa sí tienen disponibilidad por realizar acciones transformadoras, bien sea en la investigación o en su práctica docente. Además, se advierte gran interés en ello.



Gráfica 19. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 6.
Consolidado general de percepciones del empleador sobre desempeño laboral del egresado

PERCEPCIONES SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Aplicación de conocimientos	1	6	0	0	0	7
Cumplimiento de funciones	4	3	0	0	0	7
Actitud proactiva (propositivo)	4	3	0	0	0	7
Integración en equipos de trabajo	2	5	0	0	0	7
Transformación de contextos	2	5	0	0	0	7
Subtotal de sumatoria	13	22	0	0	0	35
Total promedio %	37%	63%	0%	0%	0%	100%



Gráfica 20. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Entre el grupo de empleadores que conoce el programa, las percepciones sobre el desempeño laboral de los egresados se ubican mayoritariamente en la escala sobresaliente, lo cual permite asumir que la formación del magíster aporta, por medio del egresado, a la cualificación de los entornos laborales donde se desenvuelve.

3.1.5 Áreas de mejoramiento de la maestría, sugeridas por el empleador

Al indagar por las áreas de mejoramiento de la Maestría sugeridas por los empleadores en Manizales, como uno de los soportes para la revisión del programa en sí mismo, encontramos que tres empleadores señalaron que ninguna, tres no respondieron la pregunta y el empleador que respondió sugirió promover más la inclusión en la institución.

3.1.6 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado(a) de la maestría y las áreas exploradas en los empleadores Manizales¹¹

COMPETENCIAS	ÁREA EXPLORADA	VALORACIÓN DEL ÁREA ¹²		CORRESPONDENCIA
		POSITIVA	NEGATIVA	
Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes.	Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional	7	0	ALTA
	Aplicación de conocimientos	7	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%		ALTA
Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable.	Pertinencia académica del programa en cuanto a proyección social	4	0	ALTA
	Calidad académica en la formación del magíster	7	0	ALTA
	Relevancia del programa en el medio	4	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%		ALTA
Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que le apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables.	Actitud proactiva	7	0	ALTA
	Integración en equipos de trabajo	7	0	ALTA
	Aplicación de conocimientos	7	0	ALTA
	Cumplimiento de funciones	7	0	ALTA
	Relaciones laborales	7	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%		ALTA
Capacitar y asesorar instituciones en torno de la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión.	Calidad académica del egresado	3	1	ALTA
	Calidad académica del programa en cuanto a docencia	7	0	ALTA
	Transformación de entornos	7	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	92%		ALTA
Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.	Calidad académica del egresado	3	1	ALTA
	Transformación de entornos	7	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	88%		
Construir conocimiento teórico-práctico que le permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de hacer propuestas pedagógicas pertinentes al contexto.	Pertinencia académica del egresado	7	0	ALTA
	Calidad académica del programa en cuanto a investigación	3	1	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	88%		ALTA

¹¹ Tabla de valoración de correspondencia:

Deficiente	Baja	Aceptable	Satisfactoria	Alta
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

¹² En algunos ítems se toma como 100% a los cuatro empleadores que respondieron. En tres casos se abstuvieron de calificar tales ítems. En otros ítems, los siete empleadores dieron su calificación. Por ello, la valoración negativa aparece en cero. Solo se ubican datos en esta valoración cuando explícitamente calificaron en un ítem como deficiente, bajo o aceptable.

3.2 Empleadores en centro regional Neiva

Para la a Universidad de Manizales, y específicamente para el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, es muy importante conocer el desarrollo profesional que han tenido los egresados, ya que ello brinda un panorama para conocer de qué forma los principios rectores del programa impactan en los estudiantes y su desempeño laboral. Sin duda, la percepción de los empleadores es indispensable para lograrlo, pues ellos tienen la posibilidad de percibir directamente el desenvolvimiento del egresado y la manera en que se ve reflejada la formación recibida en el programa.

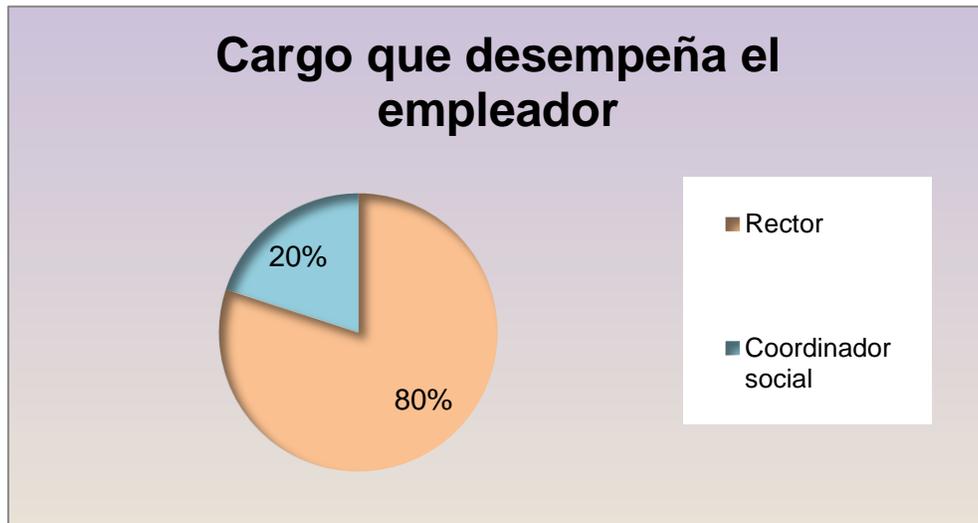
En este apartado se expone la información correspondiente a la percepción de los empleadores respecto al programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, la formación académica de los egresados y su desempeño laboral.

3.2.1 Caracterización del campo laboral del empleador en Neiva

Para la presente investigación se contó con el apoyo de cinco empleadores pertenecientes al centro regional de Neiva que respondieron a la entrevista realizada con el fin de obtener la información necesaria para el estudio.

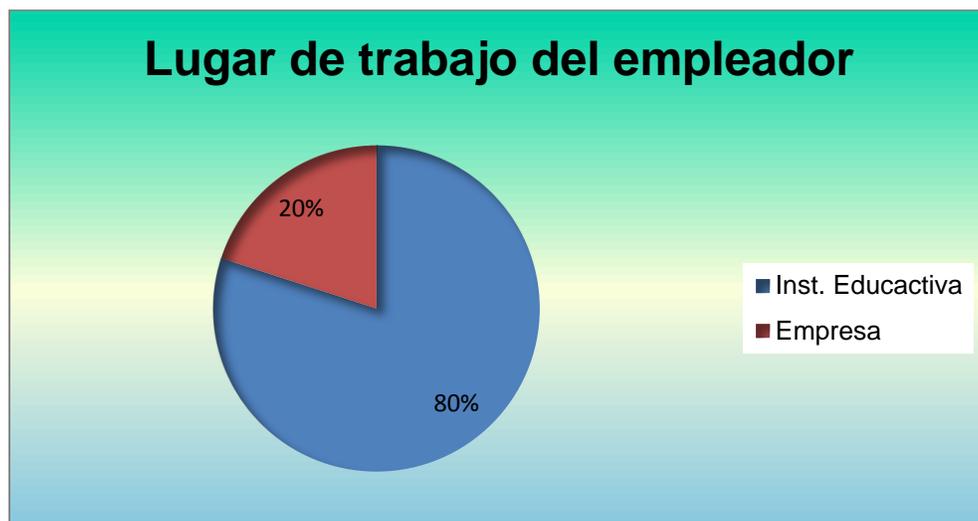
Puesto que los egresados se desempeñan laboralmente bajo el cargo de estos empleadores, es necesario conocer cuál es su posición jerárquica en el entorno laboral. Para generar una pertinente contextualización del objeto de estudio, se presentan las características de los empleadores entrevistados.

Por lo que se refiere a lo anterior, se puede observar que la mayoría de los empleadores tienen cargo de rector en instituciones educativas. Ello encuentra significación pues se trata de un programa donde gran parte de los estudiantes son docentes en instituciones educativas. Además, se puede inferir que los egresados siguen desenvolviéndose profesionalmente como docentes. De igual modo, esta afirmación puede verse reflejada en la siguiente gráfica, donde se detallan los lugares de trabajo de los empleadores entrevistados.



Gráfica 21. Elaboración propia con base en la información obtenida.

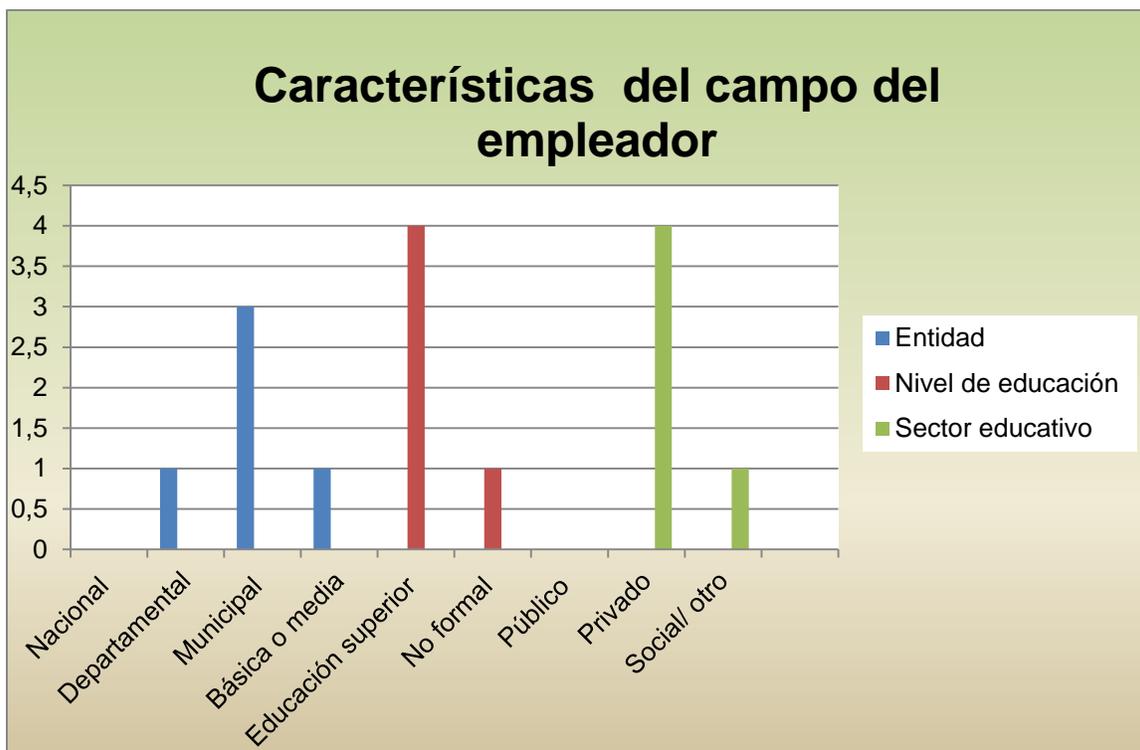
A partir de la información brindada por estos cinco empleadores contactados en la regional Neiva, se puede interpretar que la mayoría de los egresados están empleados en el campo educativo, donde su jefe inmediato desempeña el cargo de rector. Como caso atípico, solo se presenta un caso de un empleador cuyo oficio inmediato es coordinar la parte de responsabilidad social de una empresa petrolera internacional de carácter privado que tiene sucursales en Colombia y, para este caso, está ubicado en el departamento de Casanare.



Gráfica 22. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En relación con lo antes señalado, la siguiente gráfica permite observar que tres empleadores desempeñan cargos en instituciones de carácter departamental, uno pertenece a una entidad nacional y el otro, a una internacional. Cuatro entidades ofrecen servicios educativos de básica o media, mientras que una

corresponde a un nivel no formal. También, en cuanto al sector educativo, cuatro instituciones son publicas y tan sola una está en el campo educativo privado.



Gráfica 23. Elaboración propia con base en la información obtenida.

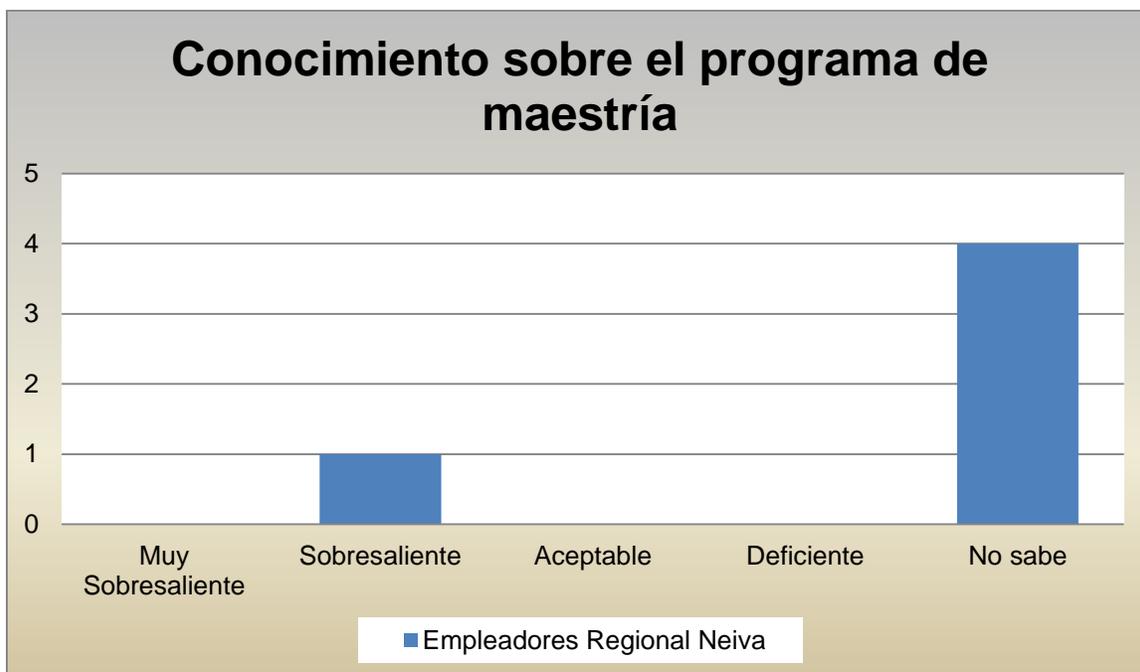
Como resultado de lo anterior, podemos señalar que nuestros egresados laboran principalmente en el sector educativo bajo la supervisión de los rectores de dichas instituciones. Aunque no fue posible contactar a la totalidad de los empleadores de egresados del programa, esta investigación puede brindar la oportunidad de conocer, por lo pronto, de qué forma perciben los empleadores participantes la formación brindada por la maestría a los egresados y el desempeño laboral que ellos tienen en las instituciones.

3.2.2 Percepción del empleador frente al programa

Puede inferirse que para la contratación de nuevos elementos en la institución y para crecimiento profesional de quienes ya laboran en ella, la adquisición de un título de posgrado tiene una fuerte influencia. De ahí que el reconocimiento de los empleadores hacia el programa de maestría es importante para poder conocer la proyección que se tiene en la sociedad y el entorno laboral.

Conocimiento del programa

En cuanto al conocimiento que tienen los empleadores sobre la existencia del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, llama la atención que cuatro de los cinco sujetos entrevistados no tiene conocimiento sobre el programa, lo cual hace inferir que la obtención del grado académico sí brinda una mejor oportunidad laboral para los egresados, pero que los empleadores no necesariamente conocen sobre la formación recibida y el perfil del magíster.



Gráfica 24. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a docencia

Un elemento importante para el programa de maestría son los docentes, ya que sin ellos el desarrollo y reconocimiento que se tiene no podría darse. Su experiencia profesional se manifiesta en la práctica de enseñanza que tiene y que, a su vez, se refleja en el desempeño laboral de sus maestrantes, como se advierte en las respuestas de los empleadores de Manizales, en donde quienes sí tienen conocimiento sobre el programa consideran que la calidad en docencia es sobresaliente y muy sobresaliente.

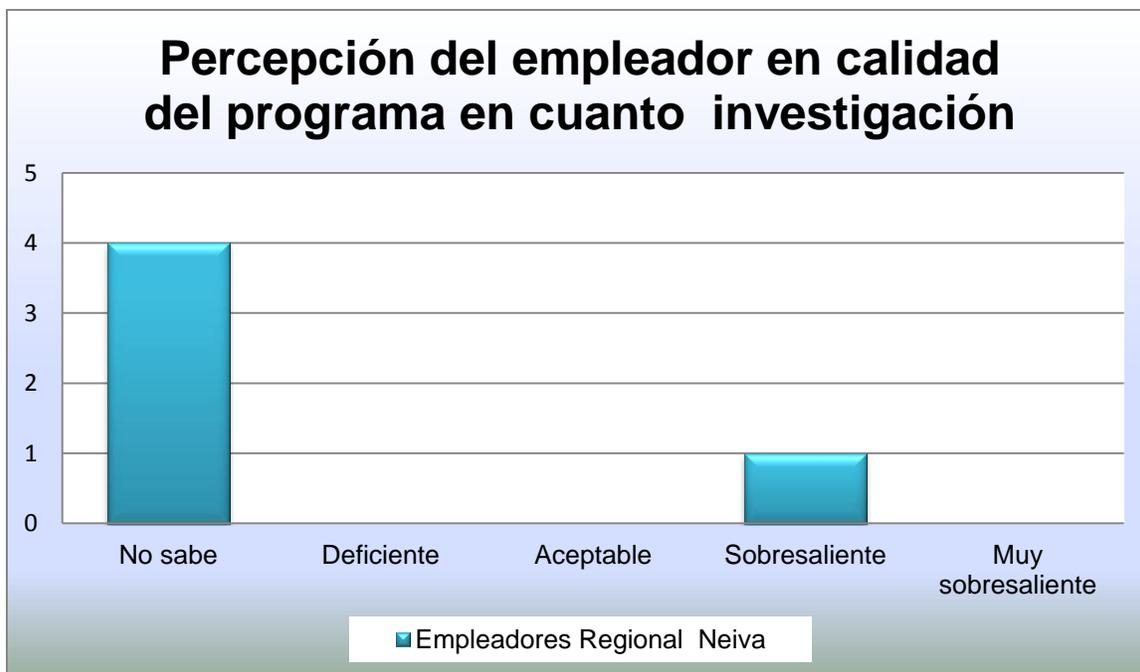


Gráfica 25. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a investigación

Al ser un programa de maestría con enfoque a la investigación, es importante que se reconozca el impacto que tiene en la sociedad y en los maestrantes, pues dentro de los lineamientos se procura que el individuo desarrolle sus habilidades investigativas con el fin de aplicarlas en la generación de nuevo conocimiento en sus instituciones.

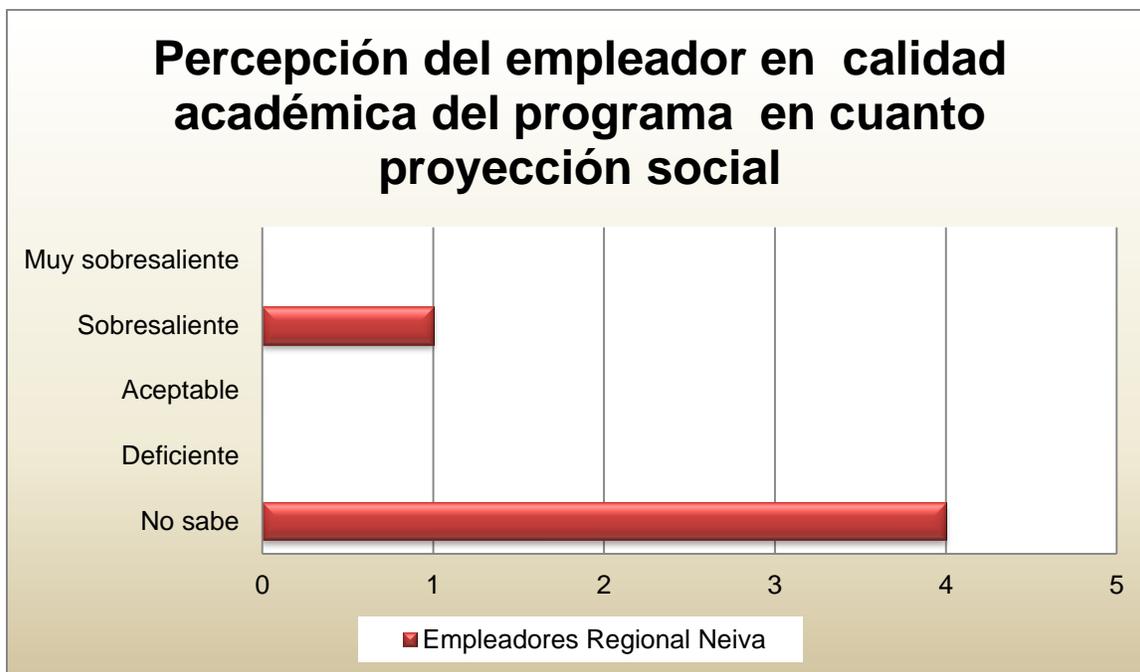
Respecto a lo anterior, se preguntó a los empleadores sobre su percepción de la calidad del programa en investigación. Cuatro de los sujetos señalan no conocer nada al respecto, mientras que uno de los entrevistados menciona que la calidad en investigación del programa es sobresaliente. Probablemente reconoce lo anterior como resultado del trabajo investigativo de su empleado egresado de la maestría.



Gráfica 26. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a proyección social

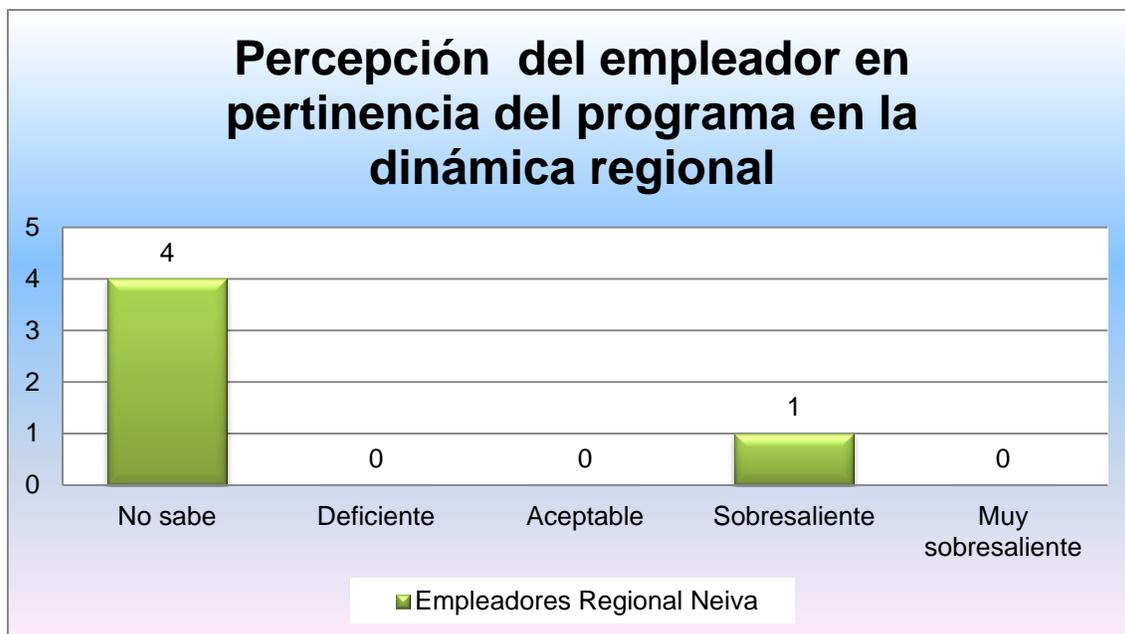
El sentido social y humano del programa procura que toda acción realizada tenga un impacto en el entorno que lo rodea. Además, esta es una forma de dar a conocer la maestría a la sociedad. De ahí que este sea un elemento determinante para identificar el impacto que el programa tiene, ya sea por proyección institucional o por medio de sus egresados. En el caso de la regional de Neiva, se puede observar que cuatro de los cinco entrevistados no tienen conocimiento sobre las acciones de proyección social que realiza la maestría. Por el contrario, quien sí la conoce la califica como sobresaliente.



Gráfica 27. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional

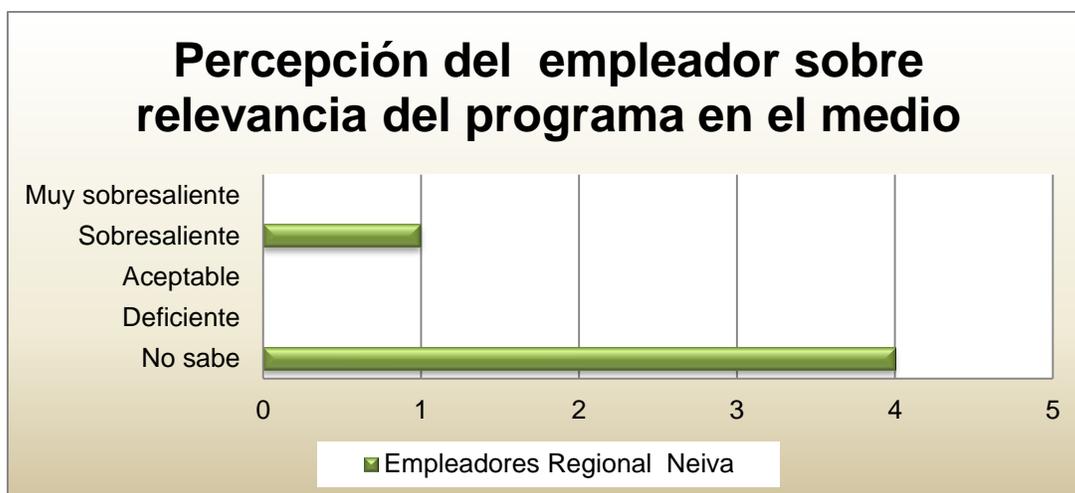
La educación es un área en la cual debe considerarse siempre el contexto en el que se encuentra. De modo que para tener pertinencia y éxito como programa académico es necesario tomar en cuenta la dinámica del entorno en el que los magísteres se desenvuelven. Para el programa de maestría en Educación desde la Diversidad es relevante tomar en cuenta lo señalado por los empleadores al respecto, pues mientras mejor formados estén los egresados en relación con el contexto en que se encuentran, mejor será su conocimiento de la realidad y las problemáticas que los rodeen. Sin embargo, en cuanto a la regional Neiva, los empleadores señalan no tener conocimiento sobre la proyección social del programa, lo que lleva a considerar y replantear la forma en que se ha trabajado este tema en dicha regional.



Gráfica 28. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Relevancia del programa en el medio

En relación con la respuesta antes analizada, la consideración de la diversidad como elemento importante en el medio educativo también comienza a surgir como un eje rector de las prácticas educativas. A pesar de lo anterior, los empleadores entrevistados aseguran no tener conocimiento sobre la relevancia del programa en el medio, quizás por desconocimientos del tipo de problemáticas abordadas por el programa de maestría.

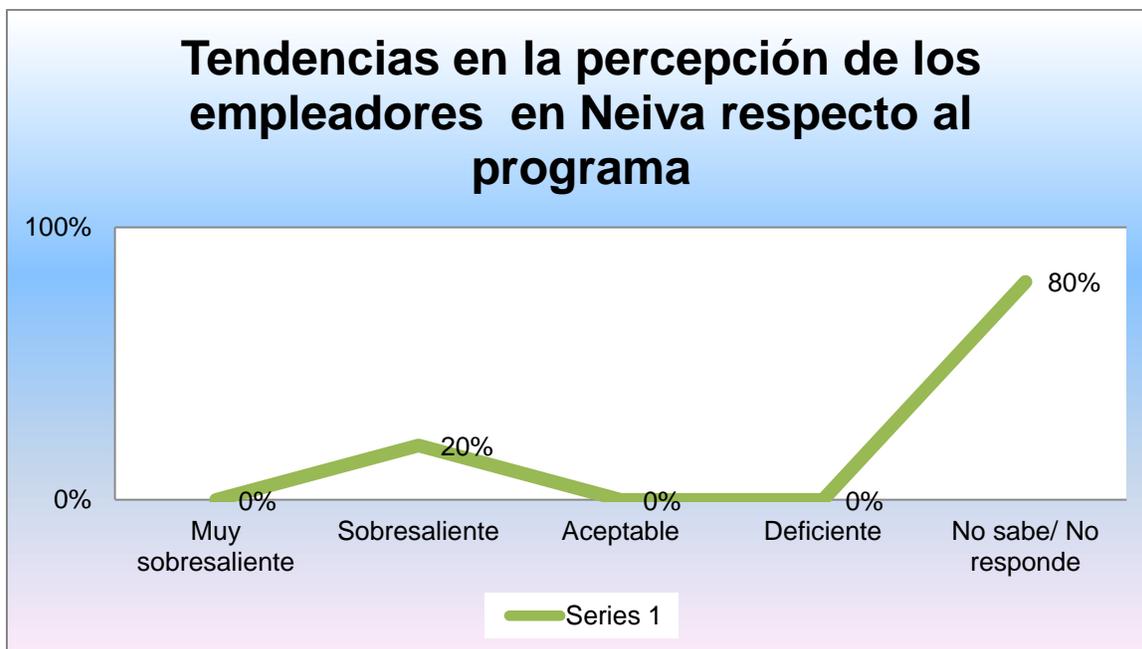


Gráfica 29. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 7 Consolidado percepciones de empleadores en Neiva sobre el programa

PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE EL PROGRAMA	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Conocimiento del programa	0	1	0	0	4	5
Calidad académica del programa en cuanto a docencia	0	1	0	0	4	5
Calidad académica del programa en cuanto a investigación	0	1	0	0	4	5
Calidad académica del programa en cuanto a proyección social	0	1	0	0	4	5
Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional	0	1	0	0	4	5
Relevancia del programa en el medio	0	1	0	0	4	5
Subtotal de sumatoria	0	6	0	0	24	30
Total promedio %	0%	20%	0%	0%	80%	100%

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy Sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde



Gráfica 30. Elaboración propia con base en la información obtenida.

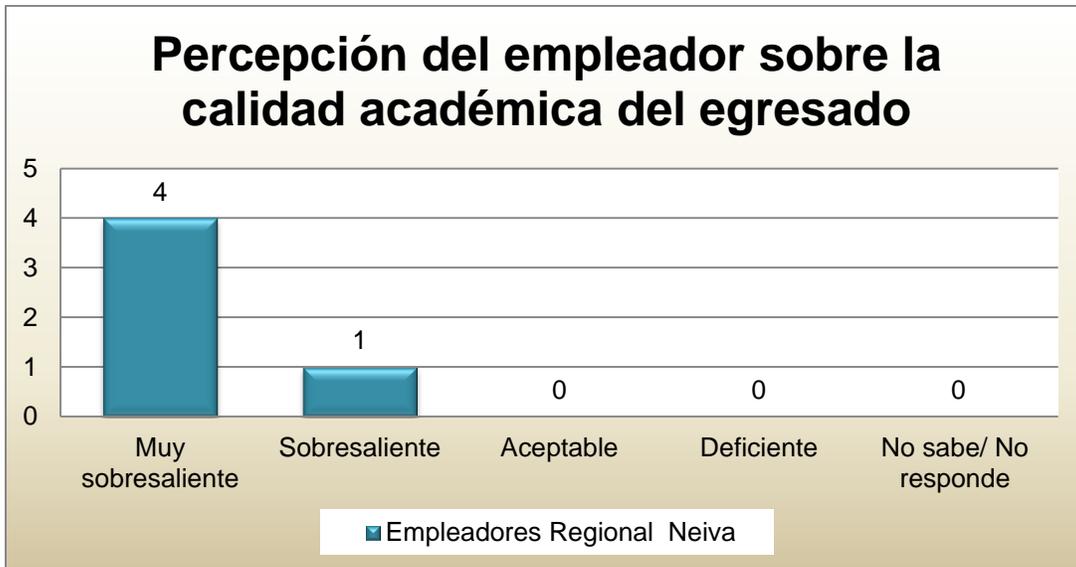
El conocimiento que los empleadores tienen del programa, es mínimo. La mayoría no respondió el ítem. El desafío es ampliar el conocimiento colectivo de la propuesta de formación.

3.2.3 Percepción del empleador sobre la formación del egresado

Parte de los objetivos del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad es que los magísteres sean capaces de incorporar en sus subjetividades la formación brindada y que ellos puedan ser reflejo de lo que el programa les presenta como oportunidad de conocimiento. Mediante la percepción de los empleadores se puede conocer de qué manera dicha formación ha impactado en los egresados, pues al encontrarse en contacto con ellos durante las actividades laborales hay mayor probabilidad de que el empleador pueda observar la calidad en la formación ofrecida a los maestrantes.

Calidad académica del egresado

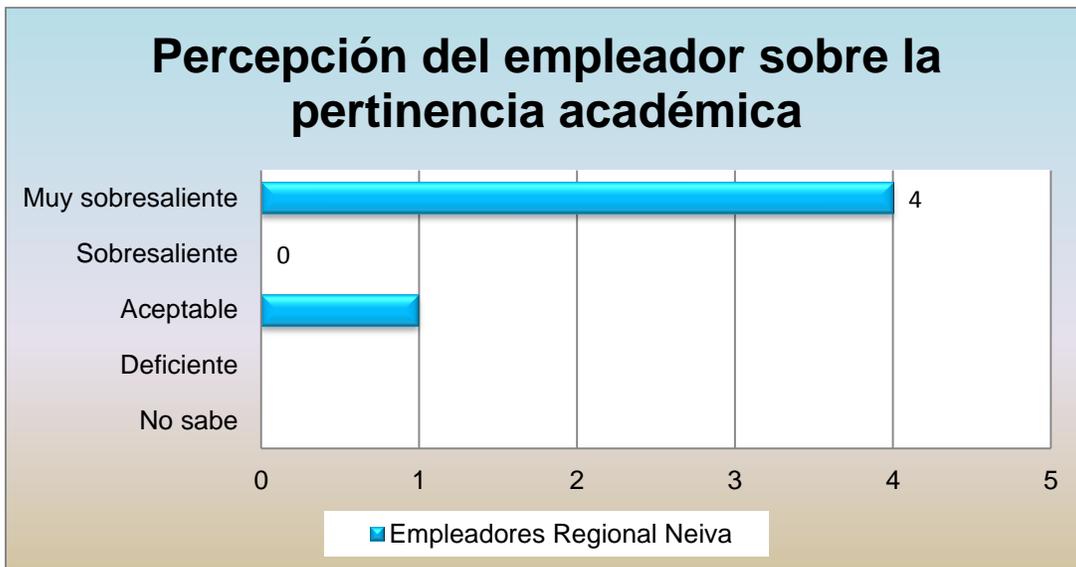
En relación con la calidad académica del egresado se puede advertir que existe una buena aceptación de los empleadores, pues la mayoría señala que la calidad en la formación académica es muy sobresaliente, lo que representa un reconocimiento para el plan de estudios, los contenidos y los docentes del programa de maestría, ya que el impacto de la exigencia académica se refleja en la formación del egresado.



Gráfica 31. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Pertinencia académica

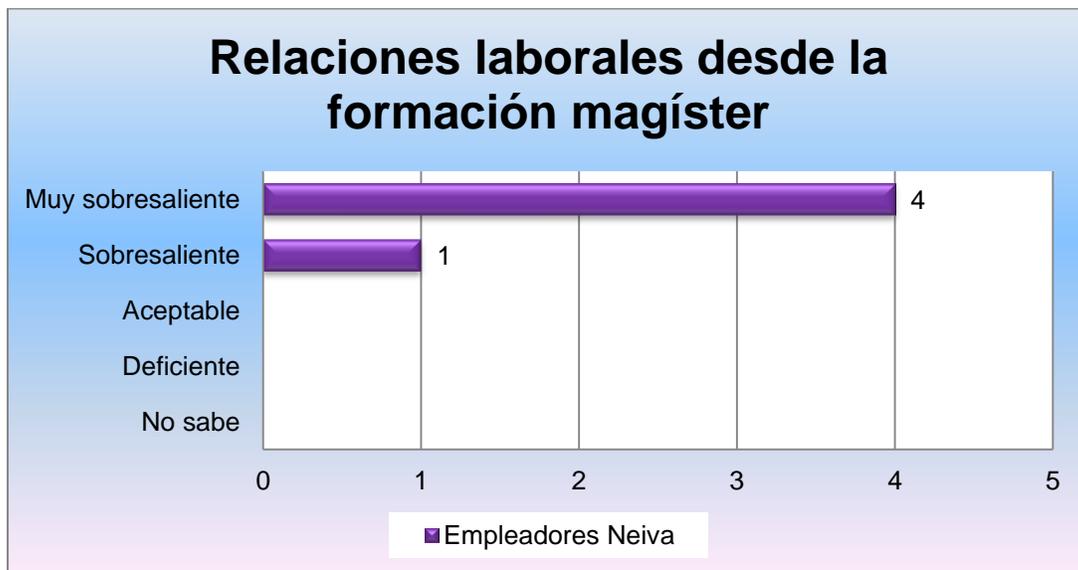
En relación con la pertinencia del programa en la dinámica de la región y el medio, la pertinencia académica de la formación del magíster debe ser reflejo de ello. Así, un egresado de la Maestría en Educación desde la Diversidad debe ser capaz de reconocer las realidades y problemáticas de la vida colombiana en las que puede intervenir. Respecto a ello, la percepción de los empleadores es extraordinaria, pues consideran que la pertinencia académica en la formación del magíster es muy sobresaliente.



Gráfica 32. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Relaciones laborales desde la formación del magíster

Si bien el reconocimiento de la diversidad en el programa se aborda desde la educación, la intención va más allá de las aulas de clase y el sistema educativo. Se pretende que el egresado reconozca al otro en su subjetividad y genere la aptitud para relacionarse con él. En este caso, en el entorno laboral y profesional. Por ello, se considera importante conocer, desde la perspectiva de los empleadores, las habilidades que el egresado posee respecto a sus relaciones laborales y el impacto que tiene en ello la formación brindada en el programa. De ahí que al interrogar a los empleadores sobre el tema se pueden advertir resultados positivos, pues lo consideran como muy sobresaliente. Lo anterior probablemente responda al cumplimiento y satisfacción de los objetivos y lineamientos establecidos como principios rectores del programa.

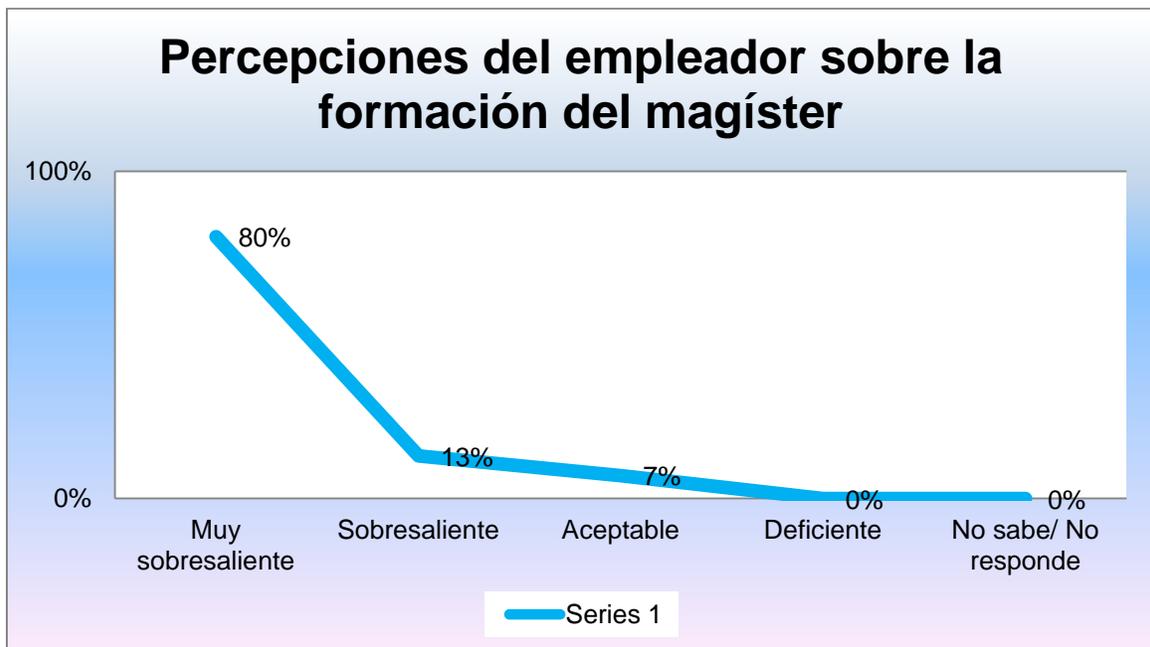


Gráfica 33. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 8. Consolidado general de empleadores en Neiva

PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE LA FORMACIÓN DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Calidad académica	4	0	1	0	0	5
Pertinencia académica	4	1	0	0	0	5
Relaciones laborales	4	1	0	0	0	5
Subtotal de sumatoria	12	2	1	0	0	15
Total promedio %	80%	13%	7%	0%	0%	100%

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy Sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde



Gráfica 34. Elaboración propia con base en la información obtenida

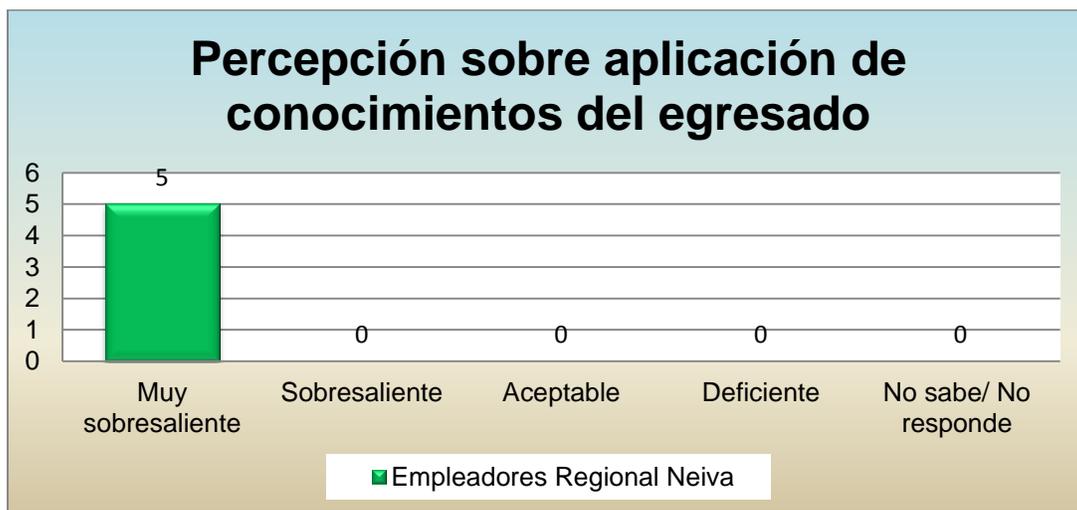
La mayoría de los empleadores perciben la formación del magíster en educación y diversidad como muy sobresaliente o sobresaliente, lo cual desafía al programa a mantener su nivel y, de modo concomitante, a realizar, en otra investigación, un acercamiento en profundidad con este u otros empleadores que perciban la formación como aceptable.

3.2.4 Percepción del empleador sobre el desempeño laboral del egresado

Sin duda, el factor que más interesa a los empleadores de los egresados del programa es su desempeño laboral. Para ello, se buscó conocer información de la forma en que perciben la aplicación de conocimientos, el cumplimiento de sus funciones laborales, la actitud proactiva del egresado y la integración en equipos de trabajo. Lo anterior para averiguar sobre la manera en que los egresados se desenvuelven en su entorno laboral y cómo se relaciona con ello el programa de maestría.

Aplicación de conocimientos en el desempeño laboral

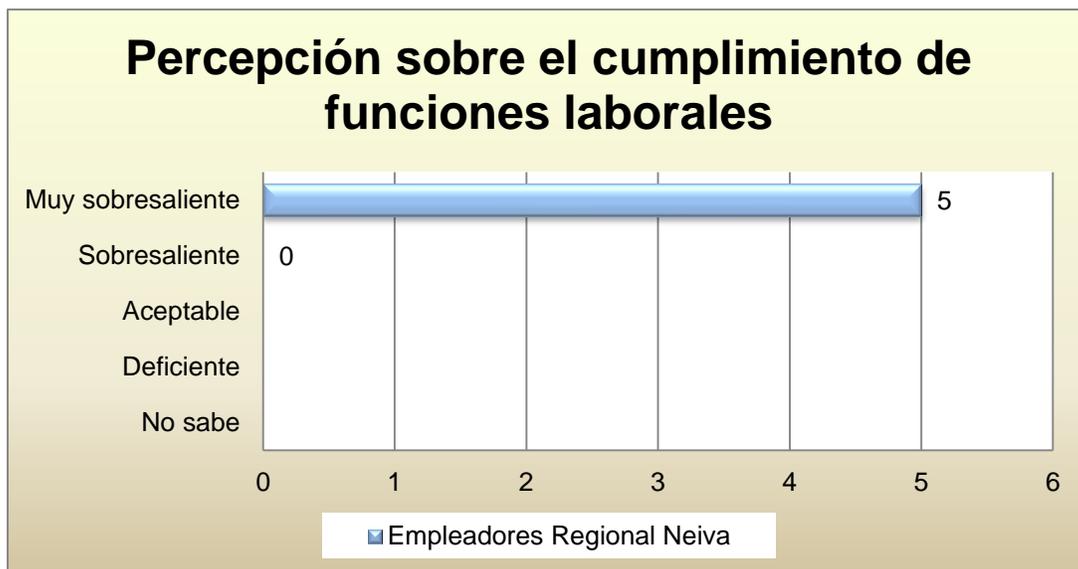
El programa de maestría pretende que no solo se adquieran conocimientos y habilidades, sino que también los egresados las apliquen para mejorar y solucionar problemáticas en sus instituciones y entornos que los rodean. Al respecto, todos los empleadores del sector Neiva consideran que la aplicación de conocimientos en el desempeño laboral de los egresados es muy sobresaliente, por lo que se puede advertir que los egresados comprenden que la formación académica del programa debe ser reproducida y aplicada en los entornos que los rodean.



Gráfica 35. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Cumplimiento de funciones laborales del egresado

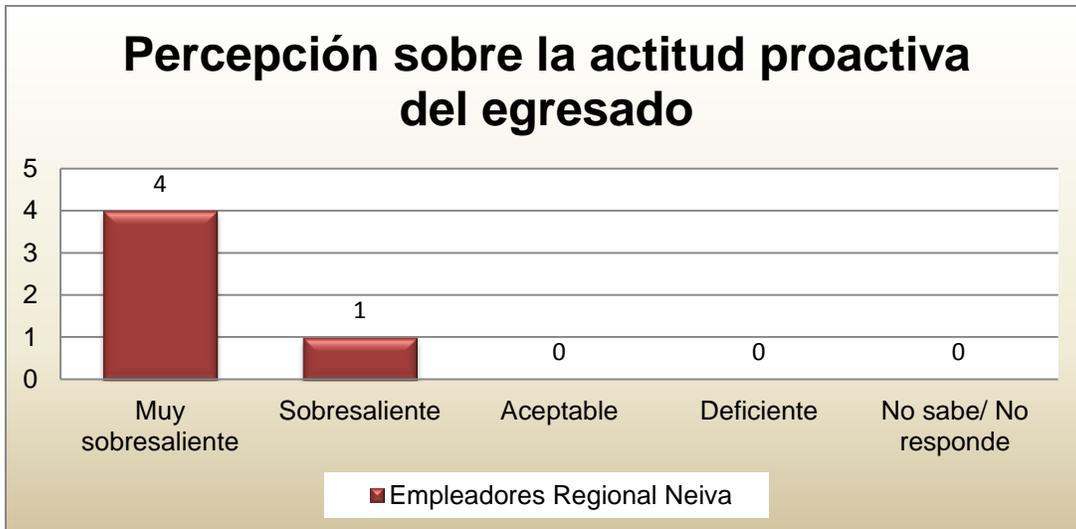
Además de la formación profesional del egresado, existen factores importantes que deben caracterizar a un profesional de la educación. Entre ellos, la disciplina, la responsabilidad y el compromiso. Por ello, era de interés conocer la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento de funciones laborales de los magísteres. Afortunadamente, los resultados fueron positivos, pues los empleadores consideran muy sobresaliente el cumplimiento de funciones de los egresados.



Gráfica 36. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Actitud proactiva del egresado (propositivo)

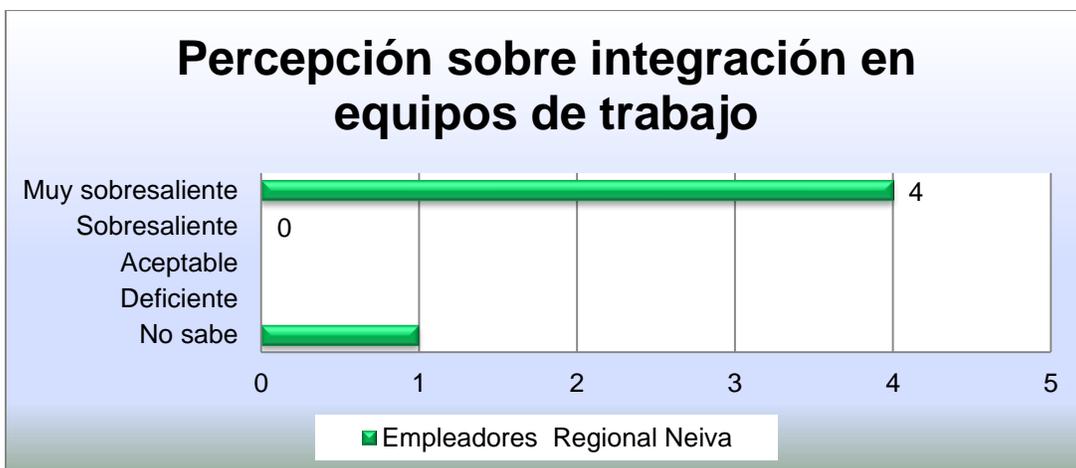
En relación con lo antes señalado, además de cualidades como disciplina, responsabilidad y compromiso, es importante considerar que el programa busca generar en el egresado una actitud propositiva, que lo lleve a generar innovaciones y mejoras en sus entornos y ayudar en la resolución de problemáticas. Este es un elemento que, según lo afirmado por todos los empleadores, se cumple de manera muy sobresaliente, lo que lleva a inferir que los egresados utilizan el conocimiento adquirido en su formación para generar cambios e innovaciones.



Gráfica 37. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Integración en equipos de trabajo

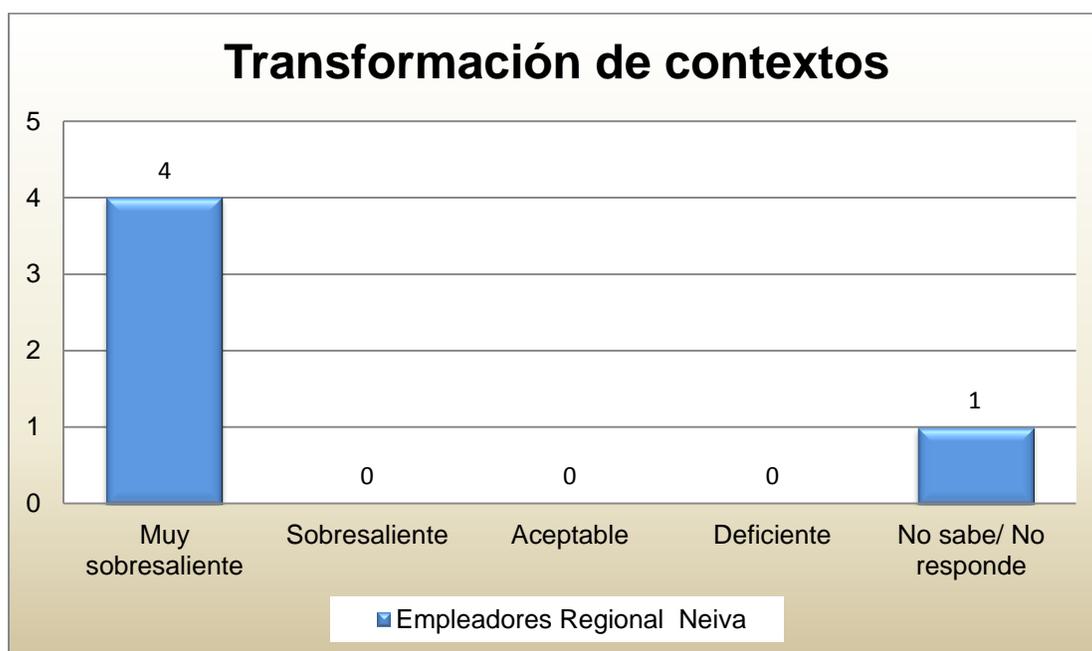
Desde el desarrollo del proyecto de investigación, el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, procura fomentar el trabajo colaborativo. En el entendido de que la unión hace fuerza, se considera que el trabajo en equipo puede generar mejores resultados y mayores posibilidades de expansión. De ahí que la percepción sobre la integración del egresado en equipos de trabajo sea importante para este estudio, pues así podemos conocer que los empleadores consideran la integración del magíster como muy sobresaliente en su entorno de trabajo. Lo anterior, vinculado con las relaciones de trabajo, nos permite decir que el egresado del programa tiene habilidades de integración en su entorno laboral y, probablemente, en otros ambientes. De igual forma, puede suponerse que en el aula de clases reconoce la importancia de la inclusión.



Gráfica 38. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Transformación de contextos

Respecto al desempeño profesional del magíster egresado de la maestría, la actitud proactiva que posee en relación con la aplicación de conocimientos adquiridos en su trayecto como maestrante le brinda la posibilidad de conocer la realidad del entorno donde se desenvuelve y esto le permite transformar los contextos del ambiente donde se desempeña laboralmente. Sin embargo, la posibilidad de observarlo de manera directa solo la tiene el empleador de dicho egresado. Por ello, esta fue una de las interrogantes que se les plantearon. Los empleadores señalaron que lo encontraban muy sobresaliente. Esto muestra que los egresados del programa sí tienen una disponibilidad por realizar acciones transformadoras, ya sea desde la investigación o en su práctica docente.

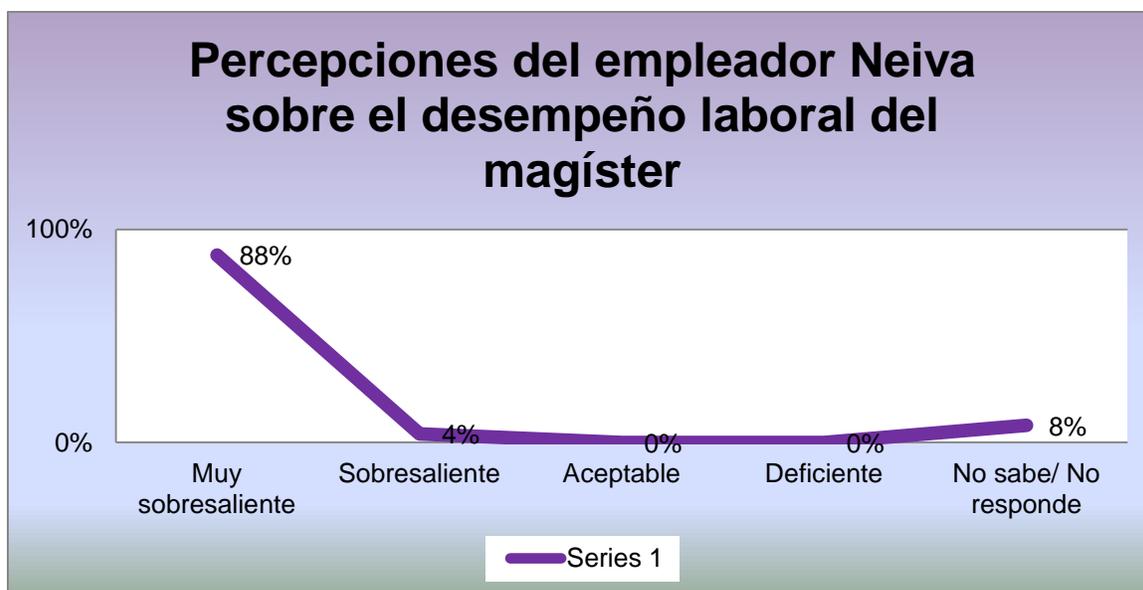


Gráfica 39. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 9. Consolidado general de percepción de empleadores

PERCEPCIONES SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Aplicación de conocimientos	5	0	0	0	0	5
Cumplimiento de funciones	5	0	0	0	0	5
Actitud proactiva (propositivo)	4	1	0	0	0	5
Integración en equipos de trabajo	4	0	0	0	1	5
Transformación de contextos	4	0	0	0	1	5
Subtotal de sumatoria	22	1	0	0	2	25
Total promedio %	88%	4%	0%	0%	8%	100%

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy Sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde



Gráfica 40. Elaboración propia con base en la información obtenida.

El desempeño laboral del magíster es valorado como muy superior o superior por la mayoría de los empleadores. Ello implica que potencialmente se amplían las posibilidades del egresado para mantenerse y promoverse en su cargo.

3.2.5 Modificaciones al programa sugeridas por el empleador

De los cinco empleadores que respondieron la encuesta, uno indicó su alto nivel de satisfacción y ninguna sugerencia, dos no respondieron a la pregunta sobre sugerencias de modificación y dos hicieron sendas recomendaciones: sobre el área de Educación y Pedagogía (enfocarse más en didáctica y pedagogía, para atender en el aula) y una institucional: ampliar la oferta de programas de la Universidad de Manizales en Neiva.

3.2.6 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado(a) de la maestría y las áreas exploradas en los empleadores Neiva¹³

COMPETENCIAS	ÁREA EXPLORADA	VALORACIÓN DEL ÁREA ¹⁴		CORRESPONDENCIA
		POSITIVA	NEGATIVA	
Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes.	Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional	1	0	ALTA
	Aplicación de conocimientos	5	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%		ALTA
Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable.	Pertinencia académica del programa en cuanto a proyección social	1	0	ALTA
	Calidad académica en la formación del magíster	4	1	ALTA
	Relevancia del programa en el medio	1	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	93%		ALTA
Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables.	Actitud proactiva	5	0	ALTA
	Integración en equipos de trabajo	4	0	ALTA
	Aplicación de conocimientos	5	0	ALTA
	Cumplimiento de funciones	5	0	ALTA
	Relaciones laborales	5	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%		ALTA
Capacitar y asesorar instituciones en torno de la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión.	Calidad académica del egresado	4	1	ALTA
	Calidad académica del programa en cuanto a docencia	1	0	ALTA
	Transformación de entornos	4	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	93%		ALTA
Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.	Calidad Académica del egresado	4	1	ALTA
	Transformación de entornos	4	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	90%		ALTA
Construir conocimiento teórico-práctico que permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de realizar propuestas pedagógicas pertinentes al contexto	Pertinencia académica del egresado	4	1	ALTA
	Calidad académica del programa en cuanto a investigación	1	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	90%		ALTA

¹³ Tabla de valoración de correspondencia:

Deficiente	Baja	Aceptable	Satisfactoria	Alta
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

¹⁴ En algunos ítems se toman como 100% a los 4 empleadores que respondieron. En 3 casos se abstuvieron de calificar tales ítems. En otros ítems, los 7 empleadores dieron su calificación. Por ello, la valoración negativa aparece en cero. Solo se ubican datos en esta valoración cuando explícitamente calificaron en un ítem como deficiente, bajo o aceptable.

3.3 Empleadores centro regional Pasto

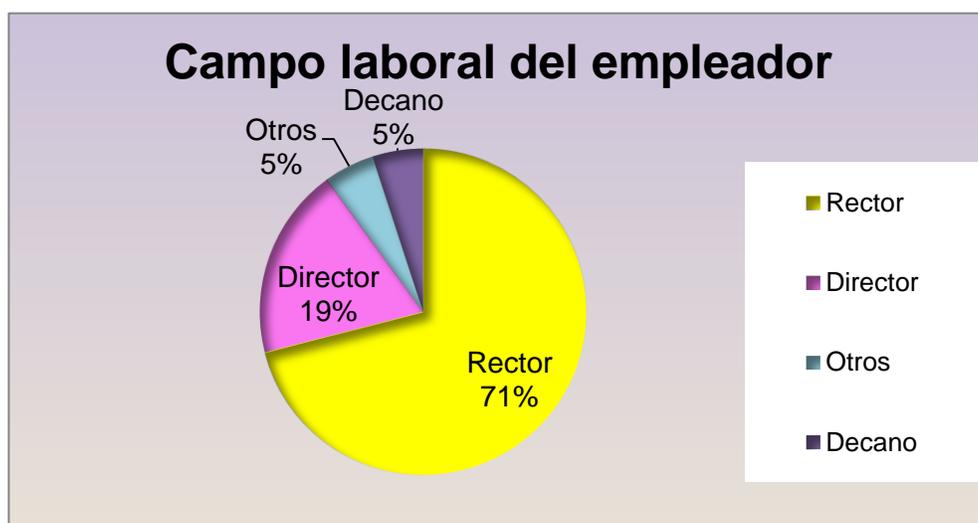
Para la a Universidad de Manizales, y específicamente para el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, es muy importante conocer el desarrollo profesional que han tenido los egresados, ya que ello brinda un panorama para conocer de qué forma los principios rectores de del programa impactan en los estudiantes y su desempeño laboral. Sin duda, la percepción de los empleadores es indispensable para lograrlo, pues ellos tienen la posibilidad de percibir directamente el desenvolvimiento del egresado y la manera en que se ve reflejada la formación recibida en el programa. En este apartado se expone la información correspondiente a la percepción de los empleadores respecto al programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, la formación académica de los egresados y su desempeño laboral.

3.3.1 Características del campo laboral del empleador en Pasto

Para la presente investigación se contó con el apoyo de 21 empleadores pertenecientes al centro regional de Manizales, que respondieron a la entrevista realizada con el fin de obtener la información necesaria para el estudio.

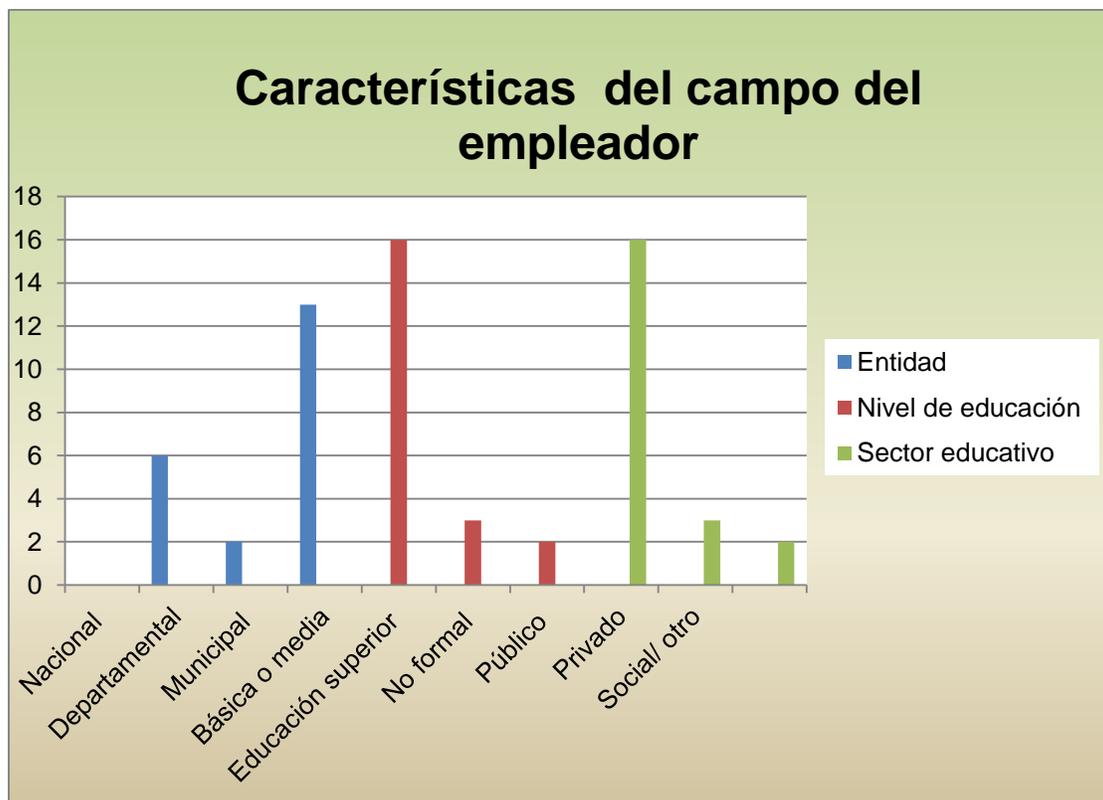
Puesto que los egresados se desempeñan laboralmente bajo el cargo de estos empleadores, es necesario conocer cuál es su posición jerárquica en el entorno laboral. Para generar una pertinente contextualización del objeto de estudio, se presentan las características de los empleadores entrevistados.

En relación con lo antes señalado, se puede observar que la mayoría de los empleadores tienen cargo de rector en instituciones educativas. Ello encuentra significación al tratarse de un programa donde gran parte de los estudiantes son docentes en instituciones educativas, por lo que se puede inferir que los egresados siguen desenvolviéndose profesionalmente como docentes. De igual modo, esta afirmación puede verse reflejada en la siguiente gráfica, donde se detallan los lugares de trabajo de los empleadores entrevistados.



Gráfica 41.- Elaboración propia con base en la información obtenida.

Por otra parte, de la información proporcionada por los 21 empleadores de la regional Pasto que lograron contactarse, puede advertirse que de los jefes inmediatos de los egresados de la Universidad de Manizales, el 95% se desempeñan en cargos administrativos en el sector educativo, en donde predomina el cargo de rector que, por ende, pertenece al sector educativo. Y teniendo en cuenta los demás resultados de la gráfica se evidencian, en menor proporción, cargos ajenos al educativo, como el jefe inmediato en el área cultural de una entidad bancaria.



Gráfica 42. Elaboración propia con base en la información obtenida.

De la gráfica anterior puede advertirse que las características predominantes del campo laboral en su mayoría se ubican en el sector educativo. Además, se deduce que el nivel de educación en el que más se emplean es en la básica y media, que corresponden de igual manera al sector público y pertenecen principalmente a la entidad municipal. Se evidencia también que hay una menor proporción empleada en el sector privado en el nivel de educación superior.

Como resultado de lo anterior, podemos señalar que los egresados laboran principalmente en el sector educativo, bajo la supervisión de los rectores de dichas instituciones. Si bien no fue posible contactar a la totalidad de los empleadores de egresados del programa, esta investigación puede brindar la oportunidad de conocer, por lo pronto, de qué forma perciben los empleadores participantes la formación brindada por la maestría a sus empleados y el desempeño laboral que tienen en las instituciones.

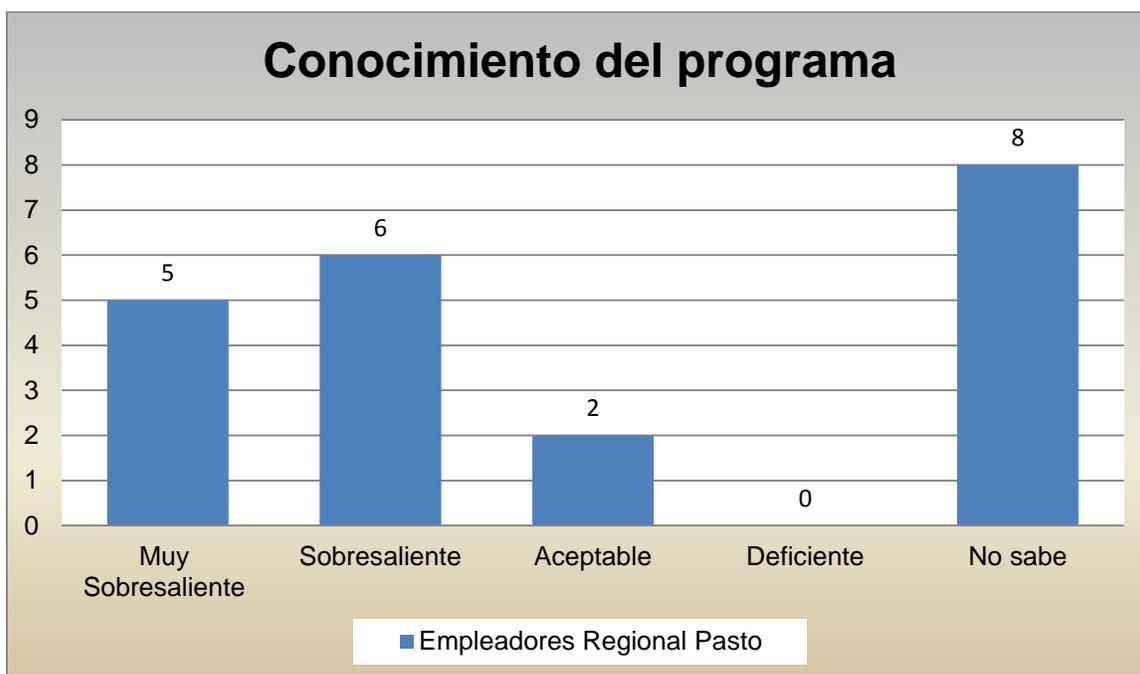
3.3.2 Percepción del empleador frente al programa

Puede inferirse que para la contratación de nuevos elementos en la institución y para crecimiento profesional de quienes ya laboran en ella, la adquisición de un título de posgrado tiene una fuerte influencia. De ahí que el reconocimiento de los

empleadores hacia el programa de maestría es importante para poder conocer la proyección que se tiene en la sociedad y el entorno laboral.

Conocimiento del programa

En cuanto al conocimiento que tienen los empleadores sobre la existencia del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, a diferencia de las otras regionales (Manizales y Neiva), aquí la proporción de empleadores que no tiene conocimiento sobre el programa es mucho menor que el de aquellos que sí lo hacen y con una gran aceptación. Lo anterior puede significar que la regional de Pasto, además de ser más grande, tiene mayor presencia y relevancia para la comunidad educativa que en otras ciudades. También se puede inferir que la posibilidad de la educación a distancia es un gran beneficio para los maestrantes en una ciudad caracterizada por sus comunidades rurales.

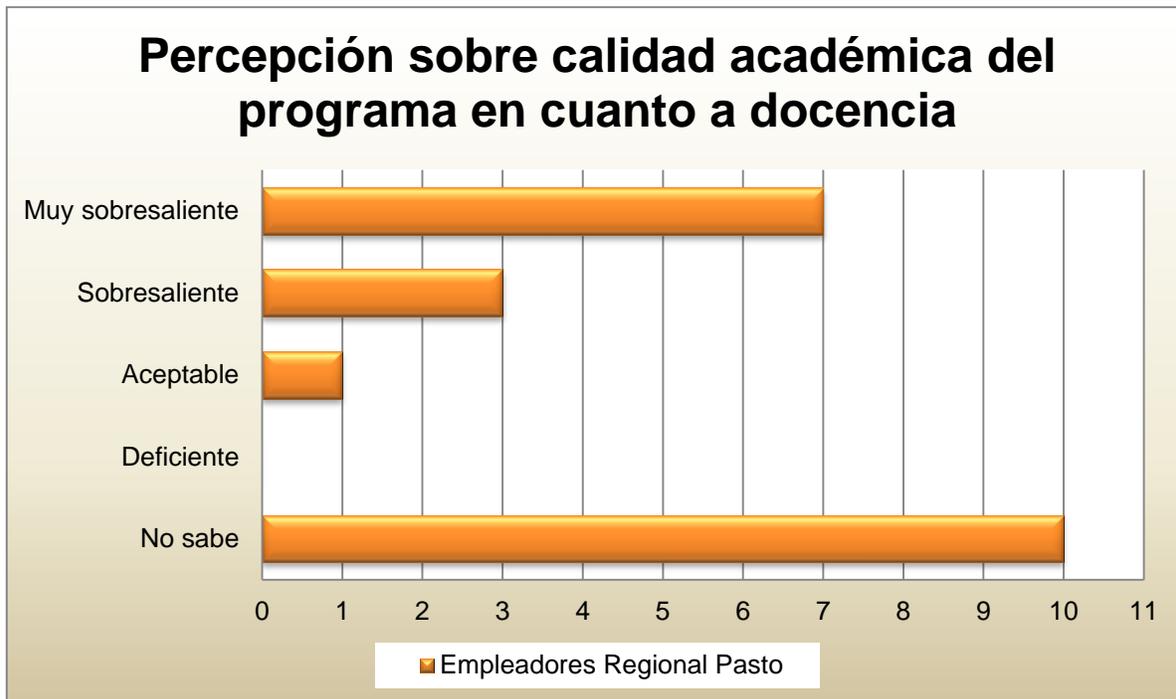


Gráfica 43. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a docencia

Un elemento importante para el programa de maestría son los docentes, ya que sin ellos el desarrollo y reconocimiento que se tiene no podría darse. Su experiencia profesional se manifiesta en la práctica de enseñanza que realizan y que, a su vez, se refleja en el desempeño laboral de sus maestrantes. En los empleadores de Pasto se advierte que la mayoría no tiene conocimiento al

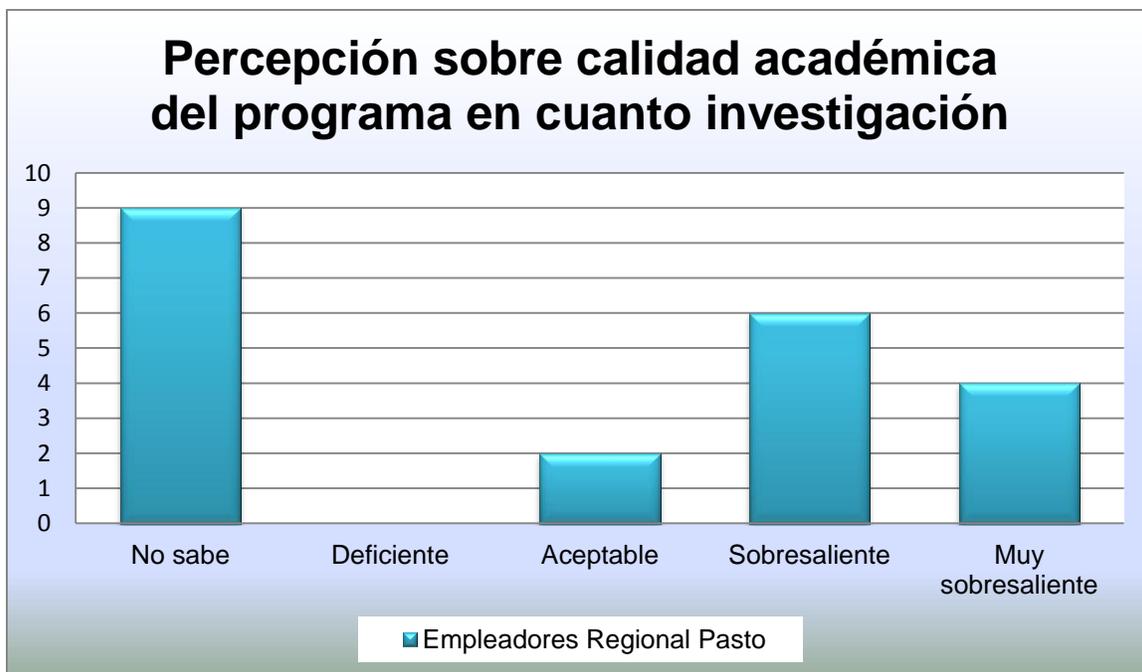
respecto, pero quienes sí lo hacen, consideran que la calidad en docencia es muy sobresaliente.



Gráfica 44. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a investigación

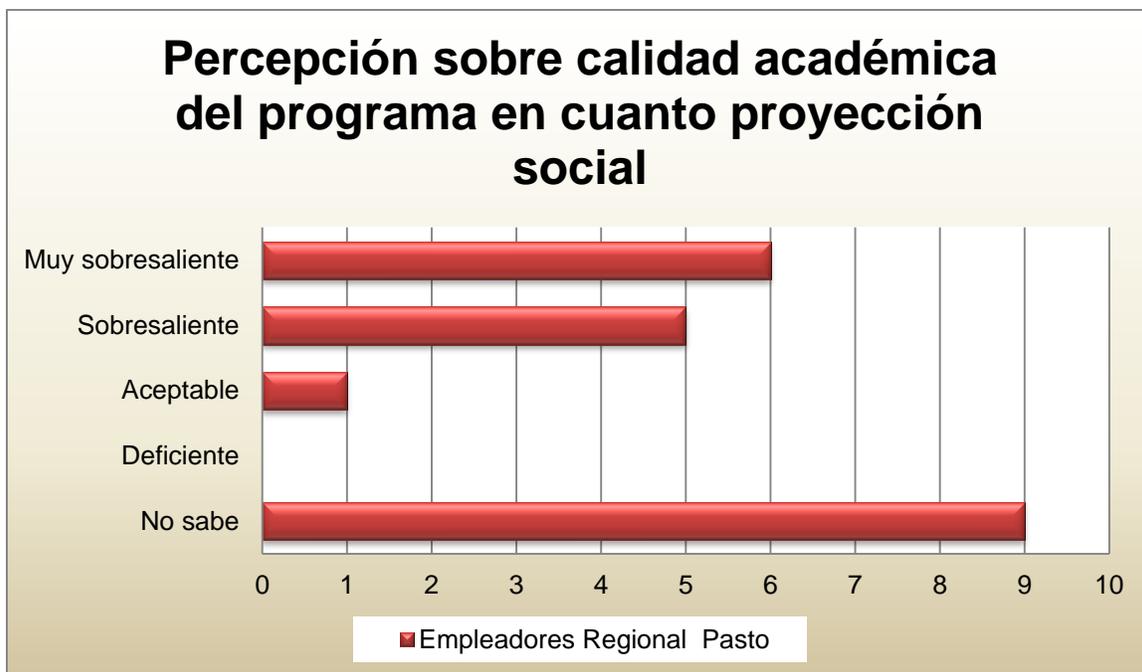
Al ser un programa de maestría con enfoque a la investigación, es importante que se reconozca el impacto que tiene en la sociedad y en los maestrantes, pues dentro de los lineamientos se procura que el individuo desarrolle sus habilidades investigativas con el fin de aplicarlas en la generación de nuevo conocimiento en sus instituciones. Respecto a lo anterior, se preguntó a los empleadores sobre su percepción de la calidad del programa en investigación. La mayoría señala que sí conoce al respecto y que la calidad en investigación del programa es sobresaliente y muy sobresaliente. Probablemente reconocen lo anterior como resultado del trabajo investigativo de sus empleados egresados de la maestría.



Gráfica 45. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad académica del programa en cuanto a proyección social

El sentido social y humano del programa procura que toda acción realizada tenga un impacto en el entorno que lo rodea. Además, esta es una forma de dar a conocer la maestría en la sociedad. De ahí que este sea un elemento determinante para identificar el impacto que el programa tiene, ya sea por proyección institucional o por medio de sus egresados. En el caso de la regional de Pasto se puede observar que, si bien existen sujetos que desconocen sobre el tema, gran parte de los entrevistados sí tienen conocimiento sobre las acciones de proyección social que realiza la maestría y las califican como muy sobresaliente y sobresalientes.

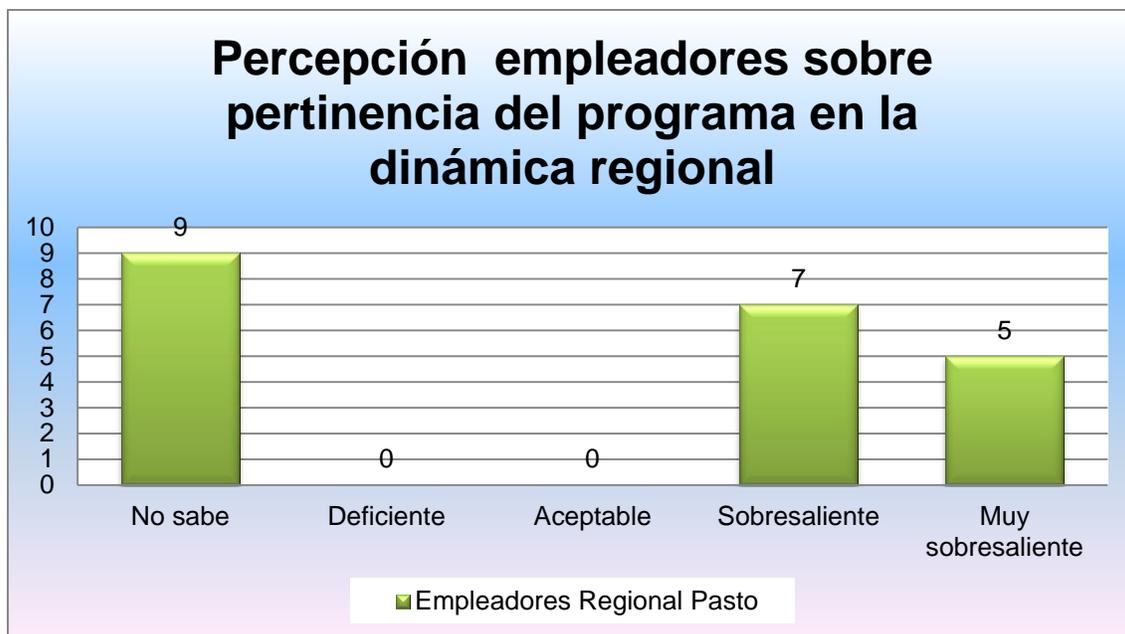


Gráfica 46. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional

La educación es un área que debe considerar siempre el contexto en el que se encuentra, de modo que para tener pertinencia y éxito como programa académico es necesario tomar en cuenta la dinámica del entorno en el que los magísteres se desenvuelven. Para el programa de maestría en Educación desde la Diversidad es relevante tomar en cuenta lo señalado por los empleadores al respecto, pues mientras mejor formados estén los egresados en relación con el contexto en que se encuentran, mejor será su conocimiento de la realidad y las problemáticas que los rodeen.

Así, sin considerar a aquellos que no conocen sobre el programa, los empleadores mencionan que la pertinencia del programa con la dinámica regional en Pasto es sobresaliente y muy sobresaliente, lo cual indica que el enfoque tomado por la maestría recupera, dentro de sus posibilidades, la realidad colombiana en la que se encuentra sumergido el centro regional de Pasto, donde probablemente el reconocimiento de la diversidad comienza a tomar fuerza.



Gráfica 47. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Relevancia del programa en el medio

En relación con la respuesta antes analizada, la consideración de la diversidad como elemento importante en el medio educativo también comienza a surgir como un eje rector de las prácticas educativas. Probablemente esa sea la razón por la cual podemos ver que la mayoría de los empleadores perciben que el programa de maestría tiene relevancia sobresaliente en el medio, pero una proporción considerable de empleadores señala que no tiene conocimiento al respecto.

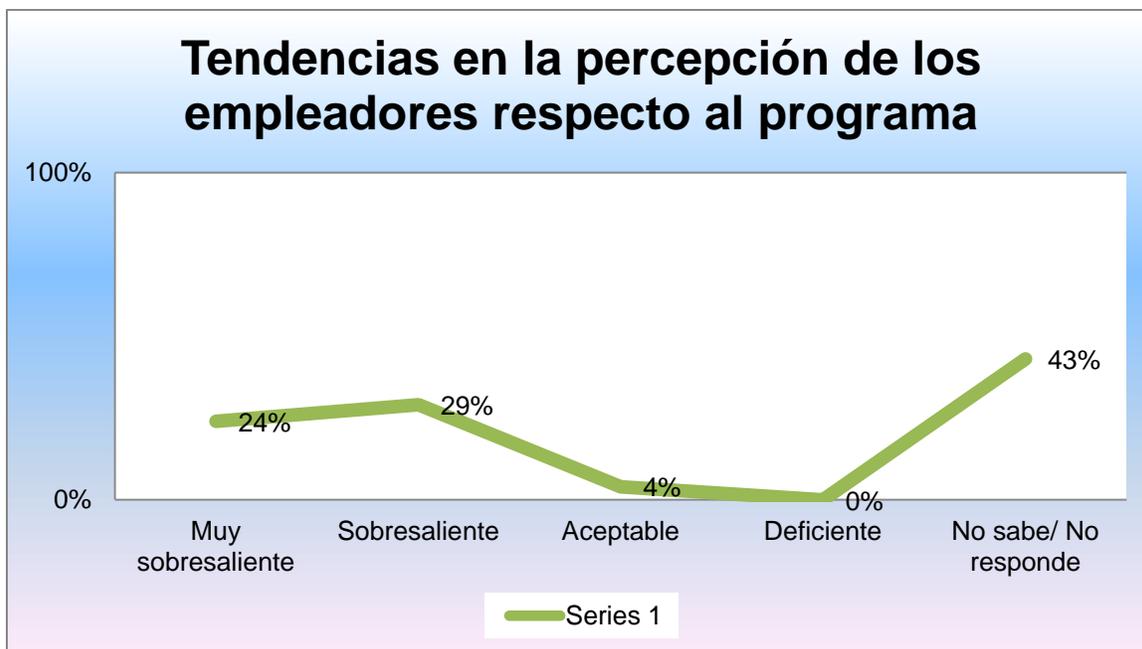


Gráfica 48. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 10. Consolidado general de respuestas

PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR EN PASTO SOBRE EL PROGRAMA	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Conocimiento del Programa	5	6	2	0	8	21
Calidad académica del programa en cuanto a docencia	7	3	1	0	10	21
Calidad académica del programa en cuanto a investigación	4	6	2	0	9	21
Calidad académica del programa en cuanto a proyección social	6	5	1	0	9	21
Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional	5	7	0	0	9	21
Relevancia del programa en el medio	3	9	0	0	9	21
Subtotal de sumatoria	30	36	6	0	54	126
Total promedio %	24%	29%	4%	0%	43%	100 %

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy Sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde



Gráfica 49. Elaboración propia con base en la información obtenida.

El rango de 11 a 13 empleadores que respondieron los ítems tiene una percepción equilibrada del programa entre sobresaliente y muy sobresaliente. Un solo empleador considera que es aceptable, por lo que valdría la pena, en otras fases del estudio, indagar los aspectos que, a su juicio, ameritan tal calificación.

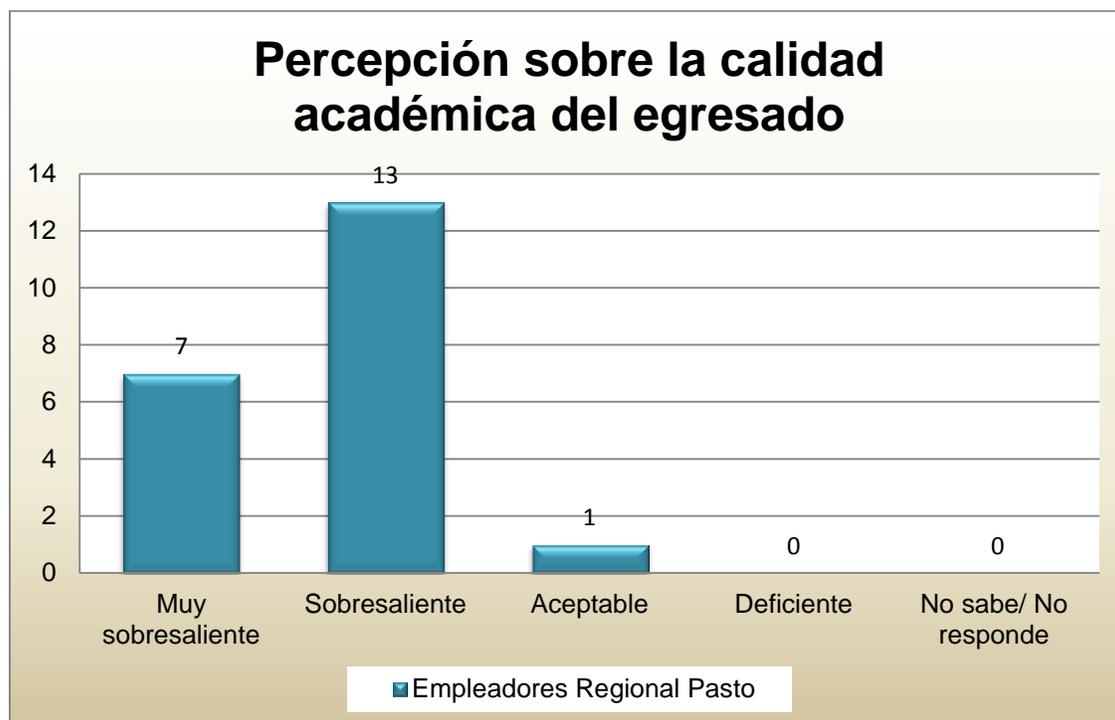
3.3.3 Percepción del empleador sobre la formación del egresado

Parte de los objetivos del programa de maestría en Educación desde la Diversidad es que los magísteres sean capaces de incorporar en sus subjetividades la formación brindada y que puedan ser reflejo de lo que el programa les presenta como oportunidad de conocimiento. Mediante la percepción de los empleadores se puede conocer de qué manera dicha formación ha impactado en el egresado, pues, al encontrarse en contacto con ellos durante las actividades laborales, hay mayor probabilidad de que el empleador pueda observar la calidad en la formación ofrecida a los maestrantes.

Calidad académica del magíster

En relación con la calidad académica del egresado se puede advertir que existe una buena aceptación de los empleadores, pues la mayoría señala que la calidad en la formación académica es sobresaliente, lo que representa un reconocimiento para el plan de estudios, los contenidos y los docentes del

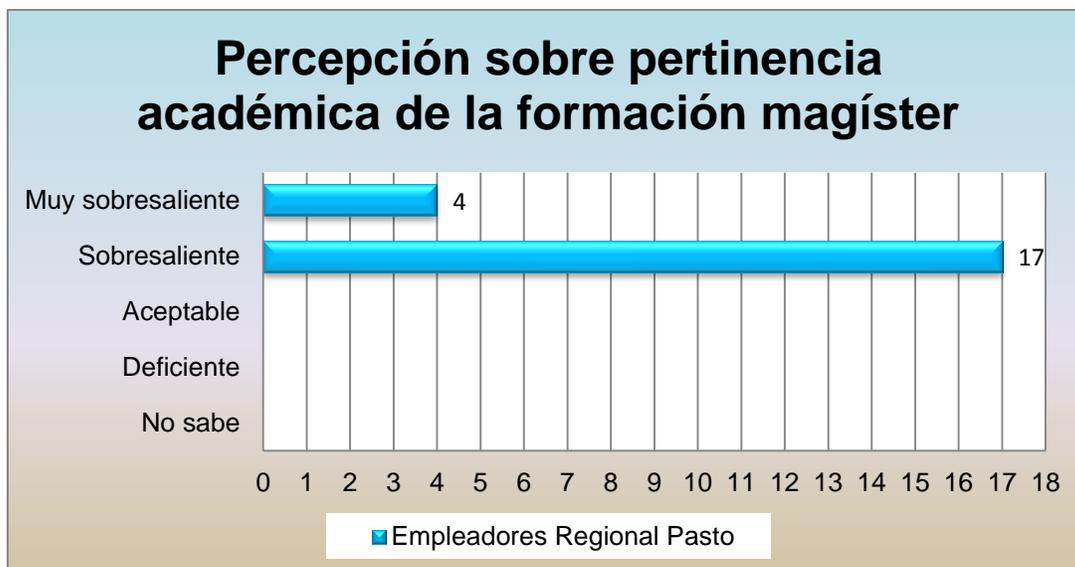
programa de maestría, ya que el impacto de la exigencia académica se ve reflejado en la formación del egresado.



Gráfica 50. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Pertinencia académica

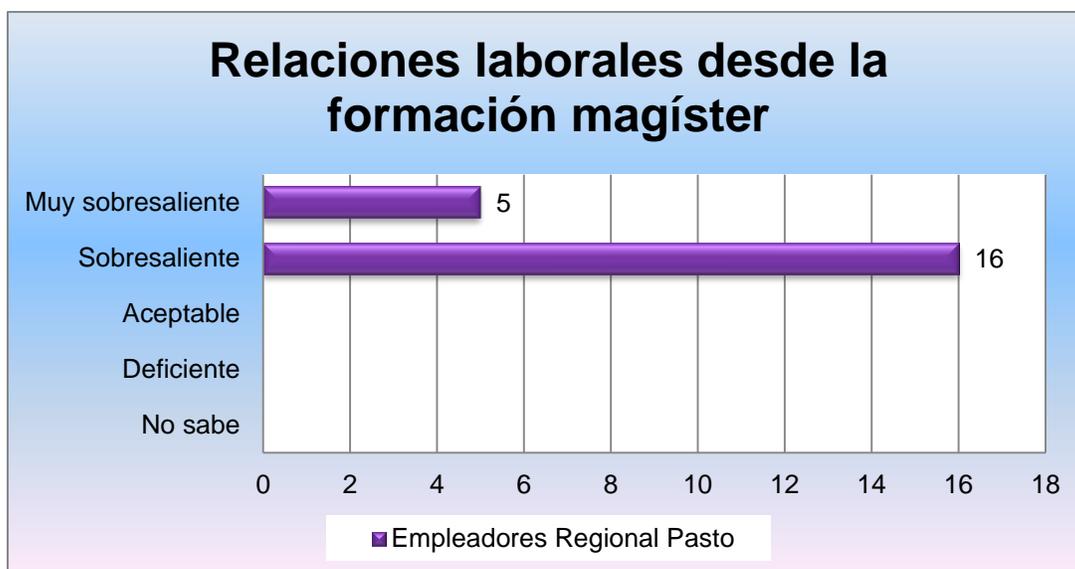
En relación con la pertinencia del programa en la dinámica de la región y el medio, la pertinencia académica de la formación del magíster debe ser reflejo de ello. Así, un egresado de la Maestría en Educación desde la Diversidad debe ser capaz de reconocer las realidades y problemáticas de la vida colombiana en las que puede intervenir. Respecto a ello, la percepción de los empleadores es extraordinaria, pues consideran que la pertinencia académica en la formación del magíster es sobresaliente y muy sobresaliente.



Gráfica 51. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Relaciones laborales desde la formación del magíster

Si bien el reconocimiento de la diversidad en el programa se aborda desde la educación, la intención va más allá de las aulas de clase y el sistema educativo. Se pretende que el egresado reconozca al otro en su subjetividad y genere la aptitud para relacionarse con él. En este caso, en el entorno laboral y profesional. Por ello, se considera importante conocer, desde la perspectiva de los empleadores, las habilidades que el egresado posee respecto a sus relaciones laborales y el impacto que tiene en ello la formación brindada en el programa. De ahí que al interrogar a los empleadores sobre el tema se pueden advertir resultados positivos, pues lo consideran como sobresaliente y muy sobresaliente. Lo anterior probablemente responda al cumplimiento y satisfacción de los objetivos y lineamientos establecidos como principios rectores del programa.

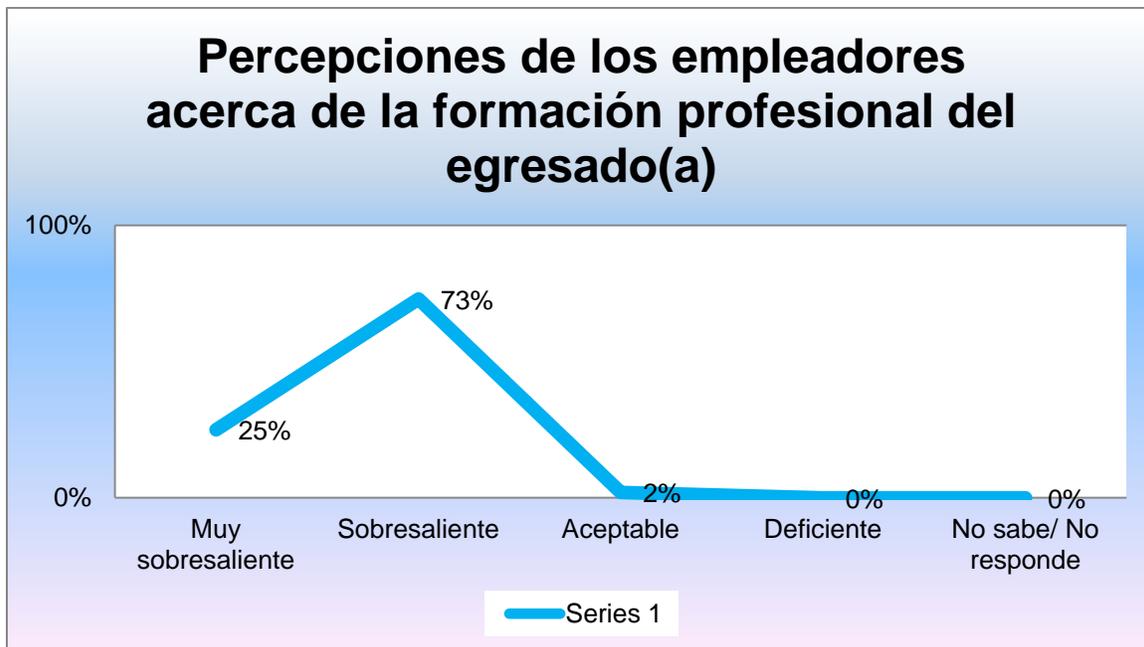


Gráfica 52. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 11. Consolidado general

PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE LA FORMACIÓN DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Calidad académica	7	13	1	0	0	21
Pertinencia académica	4	17	0	0	0	21
Relaciones laborales	5	16	0	0	0	21
Subtotal de sumatoria	16	46	1	0	0	63
Total promedio %	25%	73%	2%	0%	0%	100%

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy Sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde



Gráfica 53. Elaboración propia con base en la información obtenida

Los empleadores, en su conjunto, tienen una percepción sobresaliente o muy sobresaliente de la formación del Magíster en Educación desde la Diversidad. En un estudio posterior sobre el tema, un grupo de trabajo en profundidad podría desbrozar aquellos aspectos que, en su lectura, dan vida a esas características.

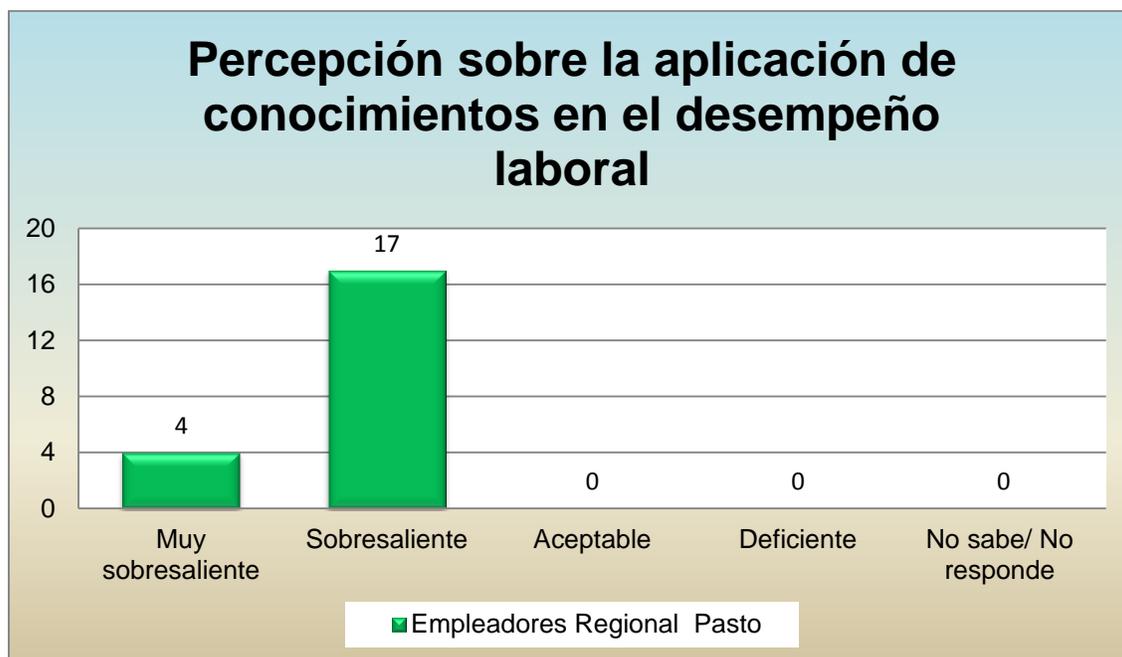
3.3.4 Percepción del empleador sobre el desempeño laboral del egresado

Sin duda, el factor que más interesa a los empleadores de los egresados del programa es su desempeño laboral. Para ello, se buscó conocer información de la forma en que perciben la aplicación de conocimientos, el cumplimiento de sus funciones laborales, la actitud proactiva del egresado y la integración en equipos de trabajo. Lo anterior para abordar sobre la manera en que los egresados se desenvuelven en su entorno laboral y cómo se relaciona con ello el programa de maestría.

Aplicación de conocimientos en el desempeño laboral

El programa de maestría pretende que no solo se adquieran conocimientos y habilidades, sino que también las apliquen para mejorar y solucionar problemáticas en sus instituciones y entornos que los rodean. Al respecto, los empleadores del sector Pasto consideran que la aplicación de conocimientos en el desempeño laboral de los egresados es sobresaliente, por lo que se puede advertir que los egresados comprenden que la formación académica que brinda el

programa debe ser reproducida en los medios que lo rodean. Sin embargo, en este caso se advierte una peculiaridad, pues una parte de los empleadores señala que no sabe si los egresados aplican los conocimientos en su desempeño laboral, lo cual probablemente corresponda a aquellos que antes han señalado que no conocen sobre el programa y, por tanto, no se puede reconocer si el empleado aplica o no los conocimientos adquiridos.



Gráfica 54. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Cumplimiento de funciones laborales del magíster

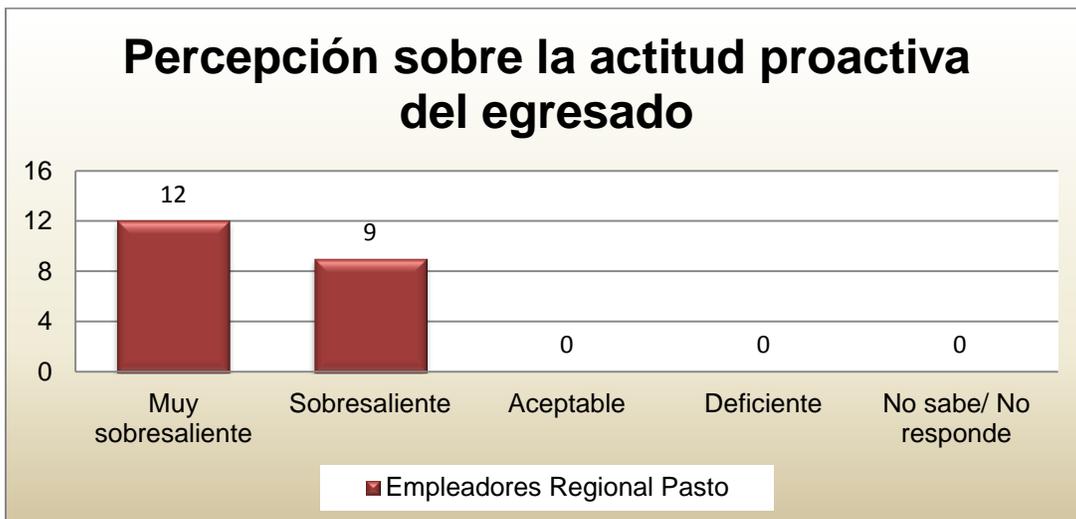
Además de la formación profesional del egresado, existen factores importantes que deben caracterizar a un profesional de la educación, como la disciplina, la responsabilidad y el compromiso. Por ello, era de interés conocer la percepción de los empleadores sobre el cumplimiento de funciones laborales de los magísteres. Y los resultados fueron positivos, pues los empleadores consideran sobresaliente y muy sobresaliente el cumplimiento de funciones de los egresados.



Gráfica 55. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Actitud proactiva del magíster (propositivo)

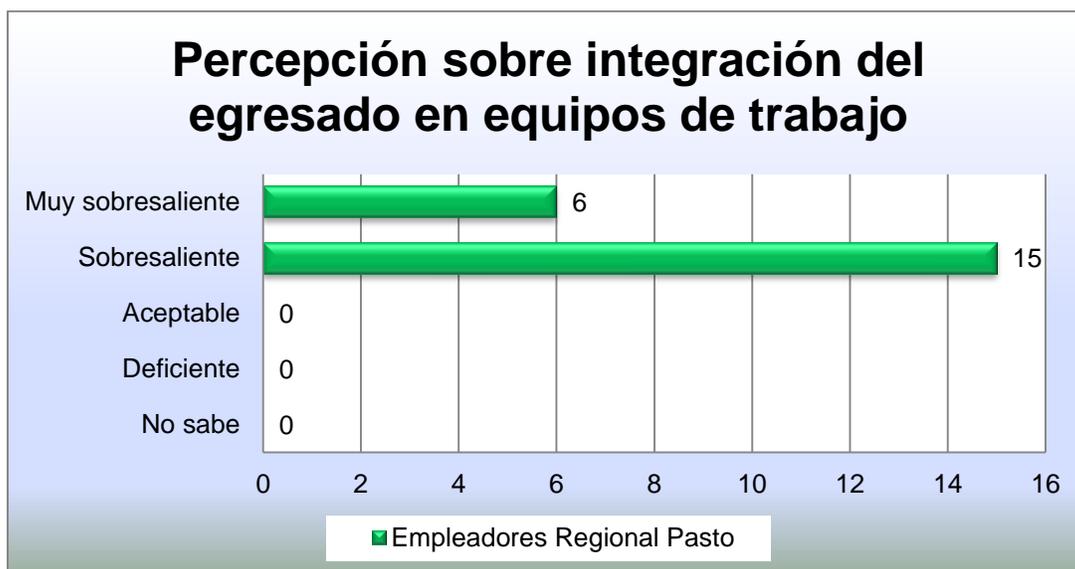
En relación con lo antes señalado, además de las cualidades como disciplina, responsabilidad y compromiso es importante considerar que el programa busca generar en el egresado una actitud propositiva, que lo lleve a buscar innovaciones y mejoras en sus entornos y a resolución de problemáticas. Este es un elemento que, según todos los empleadores, se cumple de manera muy sobresaliente y sobresaliente, lo que lleva a inferir que probablemente los egresados utilizan el conocimiento adquirido en su formación para también generar cambios e innovaciones.



Gráfica 56. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Integración en equipos de trabajo

Desde el desarrollo del proyecto de investigación, el programa en Maestría en Educación desde la Diversidad procura fomentar el trabajo colaborativo. En el entendido de que la unión hace fuerza, se considera que el trabajo en equipo puede generar mejores resultados y con mayores posibilidades de expansión. De ahí que la percepción sobre la integración del egresado en equipos de trabajo sea importante para este estudio. Así podemos conocer que los empleadores consideran la integración del magíster como sobresaliente en su entorno de trabajo. Lo anterior, vinculado con las relaciones de trabajo, nos permite intuir que el egresado del programa tiene habilidades de integración en sus entornos laboral y en otros ambientes. De igual forma, puede suponerse que en el aula de clases reconoce la importancia de la inclusión.

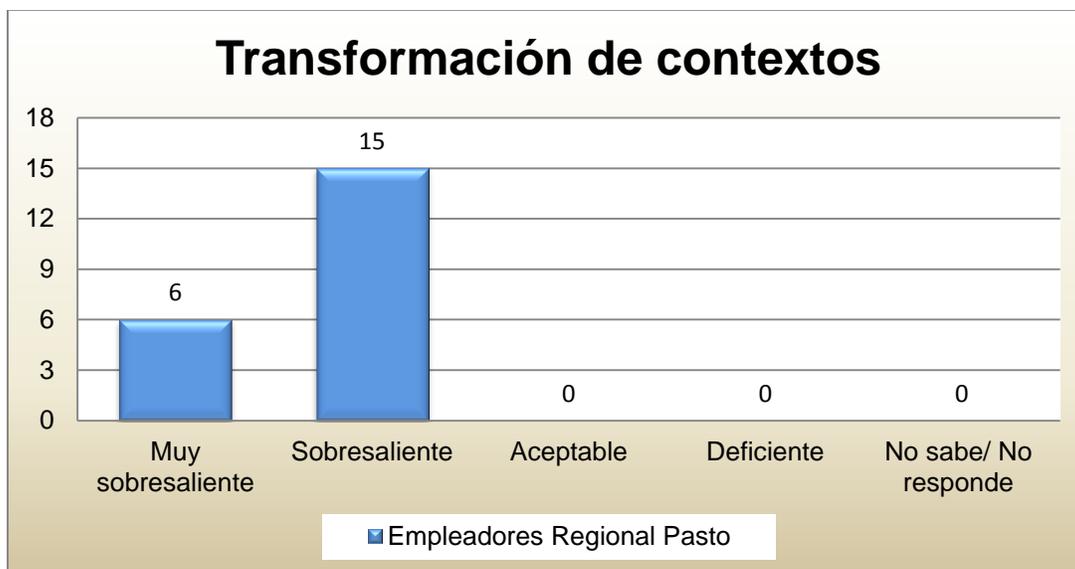


Gráfica 57. Elaboración propia con base en la información obtenida

Transformación de contextos

Respecto al desempeño profesional del magíster egresado de la maestría, la actitud proactiva que posee en relación con la aplicación de conocimientos adquiridos en su trayecto como maestrante le brinda la posibilidad de conocer la realidad en el entorno donde se desenvuelve y le permite transformar los contextos del ambiente donde se desempeña laboralmente. Sin embargo, la posibilidad de observarlo de manera directa la tiene su empleador. Por ello, esta fue una de las interrogantes que se les plantearon. Los empleadores señalan que lo encuentran sobresaliente. Lo anterior muestra que los egresados del programa

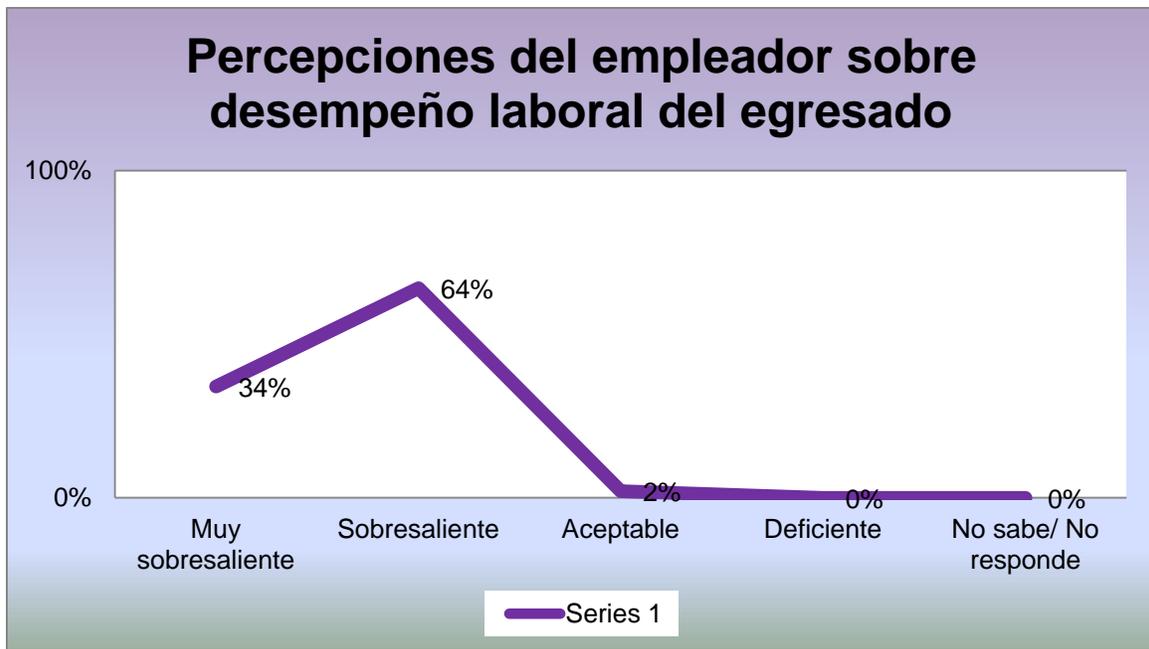
sí tienen una disponibilidad por realizar acciones transformadoras, ya sea desde la investigación o en su práctica docente.



Gráfica 58. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 12. Consolidado general de respuestas empleadores Pasto

PERCEPCIONES SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Aplicación de conocimientos	4	17	0	0	0	21
Cumplimiento de funciones	8	11	2	0	0	21
Actitud proactiva (propositivo)	12	9	0	0	0	21
Integración en equipos de trabajo	6	15	0	0	0	21
Transformación de contextos	6	15	0	0	0	21
Subtotal de sumatoria	33	37	2	0	0	105
Total promedio %	34%	64%	2%	0%	0%	100%



Gráfica 59. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Las percepciones de los empleadores de Pasto sobre el desempeño laboral del egresado son muy altas. Se distribuyen entre sobresaliente y muy sobresaliente. Se mantiene, en consonancia con las otras regionales, el valor de trabajar otra fase del estudio con empleadores y dotar de mayor amplitud comprensiva estos indicadores, con miras a fortalecer el vínculo afectivo del egresado con los contextos laborales, en términos del soporte pertinente a los contextos y su transformación.

3.3.5 Modificaciones al programa sugeridas por el empleador

De los 21 empleadores que respondieron la encuesta, siete respondieron este ítem. Uno de ellos señaló que no tenía sugerencias, pero los otros 6 sí. Las respuestas fueron: cuatro de ellas, ampliar formación en proyección social, inclusión y competencias ciudadanas. Una sugirió incrementar el trabajo en equipo, y la otra, cualificar y ampliar convenios con el CESMAG.

3.3.6 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado(a) de la maestría y las áreas exploradas en los Empleadores Pasto¹⁵

COMPETENCIAS	ÁREA EXPLORADA	VALORACIÓN DEL ÁREA ¹⁶		CORRESPONDENCIA
		POSITIVA	NEGATIVA	
Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes.	Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional	12	0	ALTA
	Aplicación de conocimientos	21	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%	0	ALTA
Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable.	Pertinencia académica del programa en cuanto a proyección social	12	1	ALTA
	Calidad académica en la formación del magíster	20	1	ALTA
	Relevancia del programa en el medio	12	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	96%	4%	ALTA
Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables.	Actitud proactiva	21	0	ALTA
	Integración en equipos de trabajo	21	0	ALTA
	Aplicación de conocimientos	21	0	ALTA
	Cumplimiento de funciones	19	2	ALTA
	Relaciones laborales	21	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	98%	2%	ALTA
Capacitar y asesorar instituciones en torno de la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión.	Calidad académica del egresado	20	1	ALTA
	Calidad académica del programa en cuanto a docencia	20	1	ALTA
	Transformación de entornos	21	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	97%	3%	ALTA
Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.	Calidad Académica del egresado	20	1	ALTA
	Transformación de entornos	11	1	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	93%	7%	ALTA
Construir conocimiento teórico-práctico que le permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de realizar propuestas pedagógicas pertinentes al contexto.	Pertinencia académica del egresado	10	2	ALTA
	Calidad académica del programa en cuanto a investigación	21	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	92%	8%	ALTA

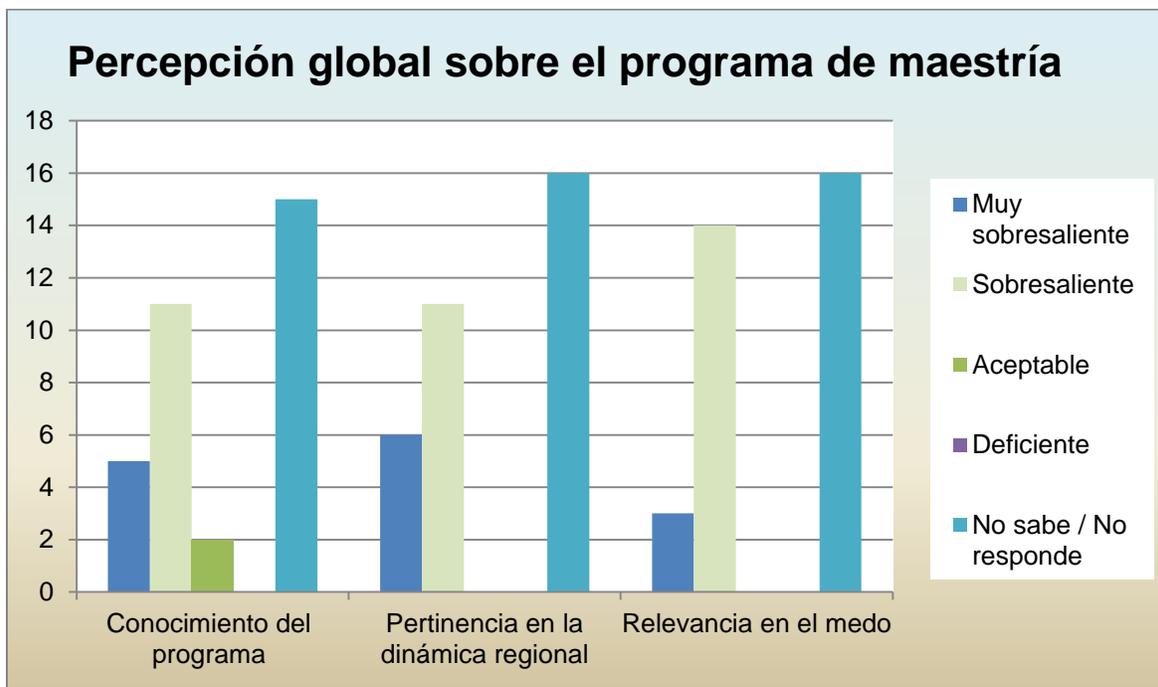
¹⁵ Tabla de valoración de correspondencia:

Deficiente	Baja	Aceptable	Satisfactoria	Alta
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

¹⁶ En algunos ítems se toma como 100% el número de empleadores que respondieron al ítem. Entre 8 y 10 casos se abstuvieron de calificar tales ítems. En otros ítems, la totalidad de empleadores dieron su calificación. Por ello, la valoración negativa aparece en cero. Solo se ubican datos en esta valoración cuando explícitamente calificaron en un ítem como deficiente, bajo o aceptable.

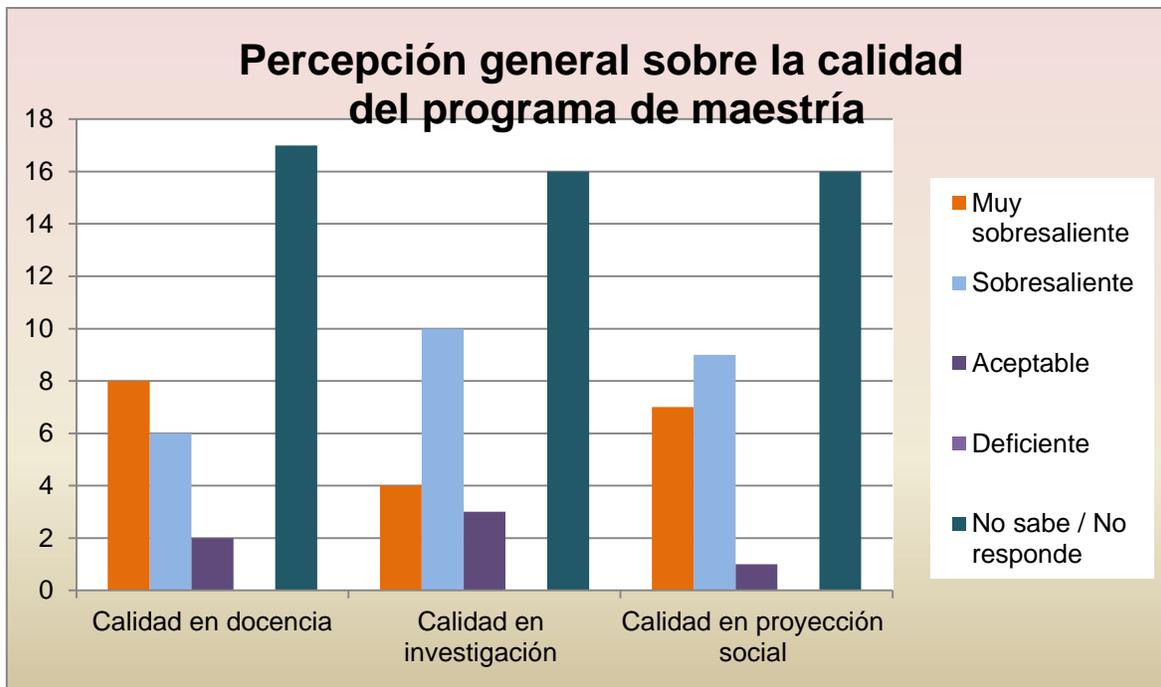
3.4 Conclusiones generales sobre empleadores

De manera global, de lo anteriormente expuesto sobre las regionales (Manizales, Neiva y Pasto), se puede inferir que, si bien al programa le hace falta mayor proyección para que los empleadores puedan tener conocimiento sobre el tipo de formación que brinda, también es cierto que entre aquellos que sí tienen relación con la maestría la aceptación es considerable, pues gran parte la señala como sobresaliente.



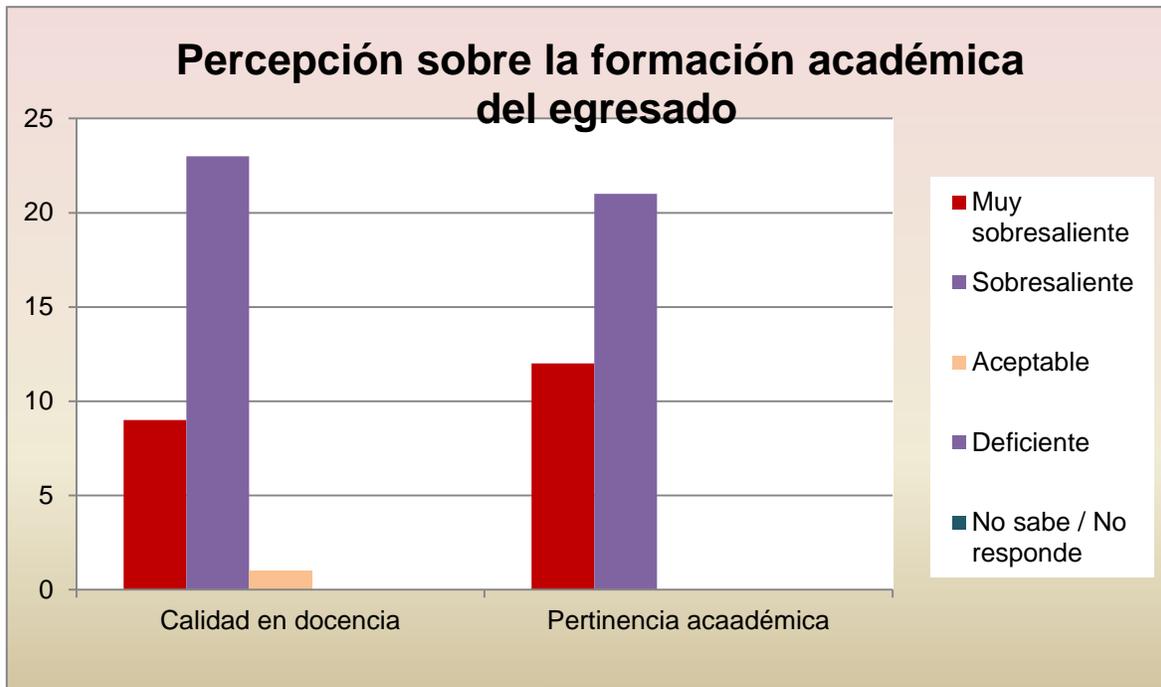
Gráfica 60. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En cuanto a la calidad del programa, de igual modo, es necesario generar proyectos o mecanismos mediante los cuales la comunidad de empleadores en las tres regionales pueda percatarse de las ventajas y beneficios que ofrece la formación a los egresados del programa.

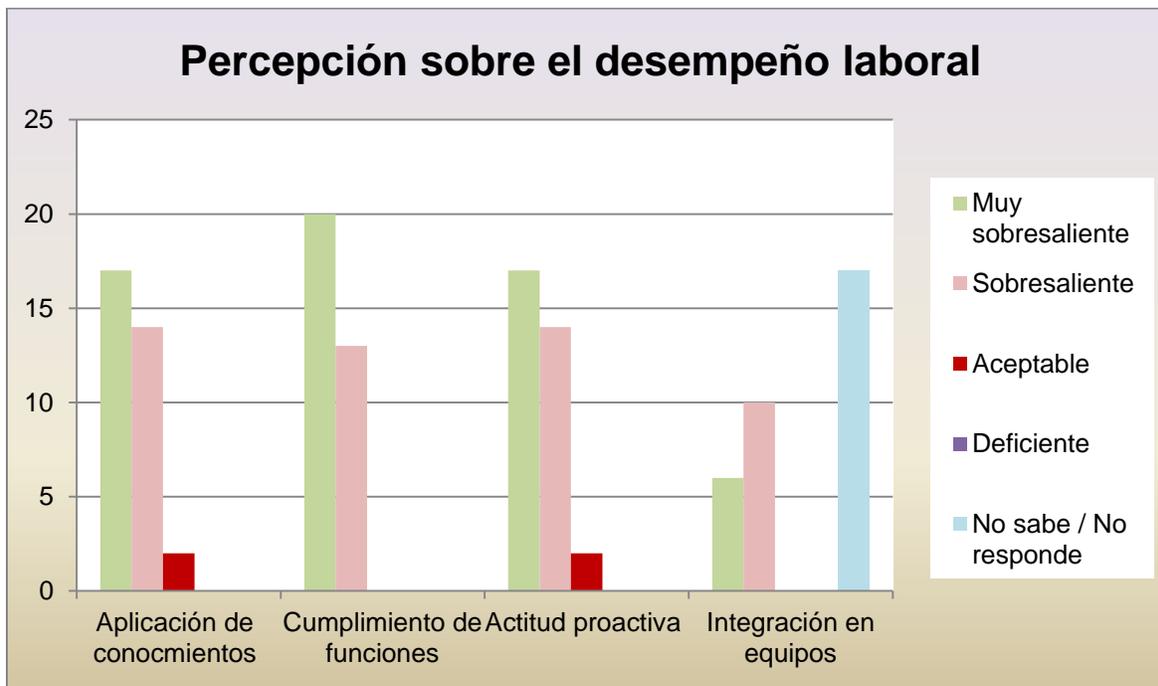


Gráfica 61. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Pese a la falta de proyección de la maestría, debe reconocerse que en cuanto a la percepción de la formación académica de los egresados, los empleadores la consideran una formación sobresaliente.



Gráfica 62. Elaboración propia con base en la información obtenida.



Gráfica 63. Elaboración propia con base en la información obtenida.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS SOBRE LAS PERCEPCIONES DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA

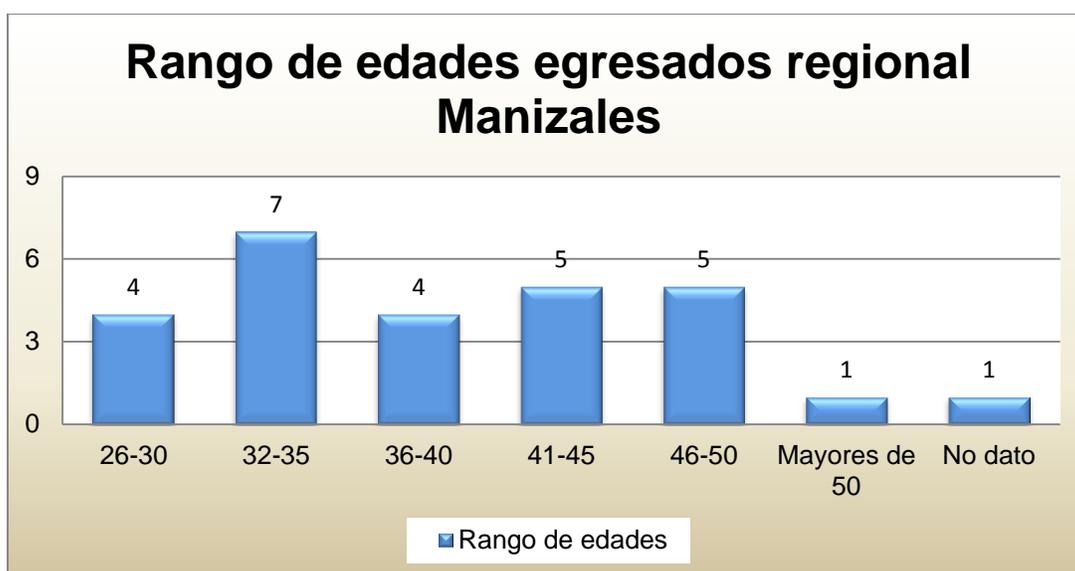
4.1 Egresados Centro Regional Manizales

4.1.1 Características socioeconómicas del egresado

Como parte esencial para comprender las opiniones y percepciones de los egresados, a continuación se presenta la información que ayuda a identificar quiénes estudian la Maestría en Educación desde la Diversidad.

Datos de identificación:

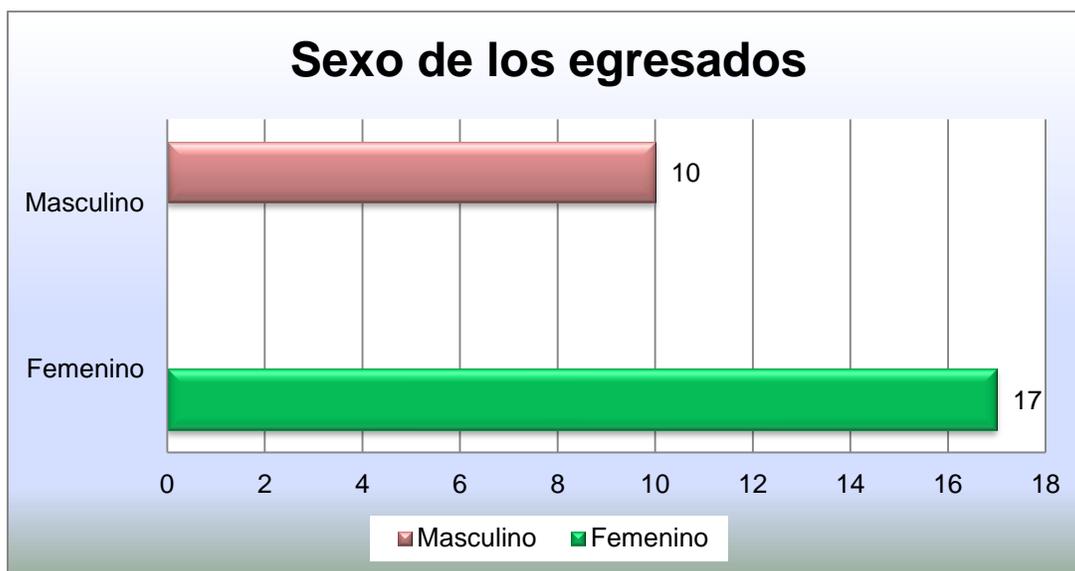
Edad



Gráfica 64. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En la figura que antecede, puede observarse que hay una mayor tendencia en el rango de edad que oscila entre los 31 y 35 años; enseguida se encuentran la edad comprendida entre los rangos 41 a 45 y 46 a 50 años, de lo que se deriva que en esta regional la edad no limita a las personas para superarse académicamente. Por el contrario, se evidencia un alto grado de interés por aprender, capacitarse y cumplir con el proyecto de graduarse como magíster. Así mismo, otra población se encuentra en el rango de edad entre los 26 y 30 años, siendo esta una etapa propicia para afianzar o ampliar los conocimientos. Por último, se encuentra un caso de una persona que tiene más de 50 años y otro, que por razones personales decidió, no dar a conocer su edad.

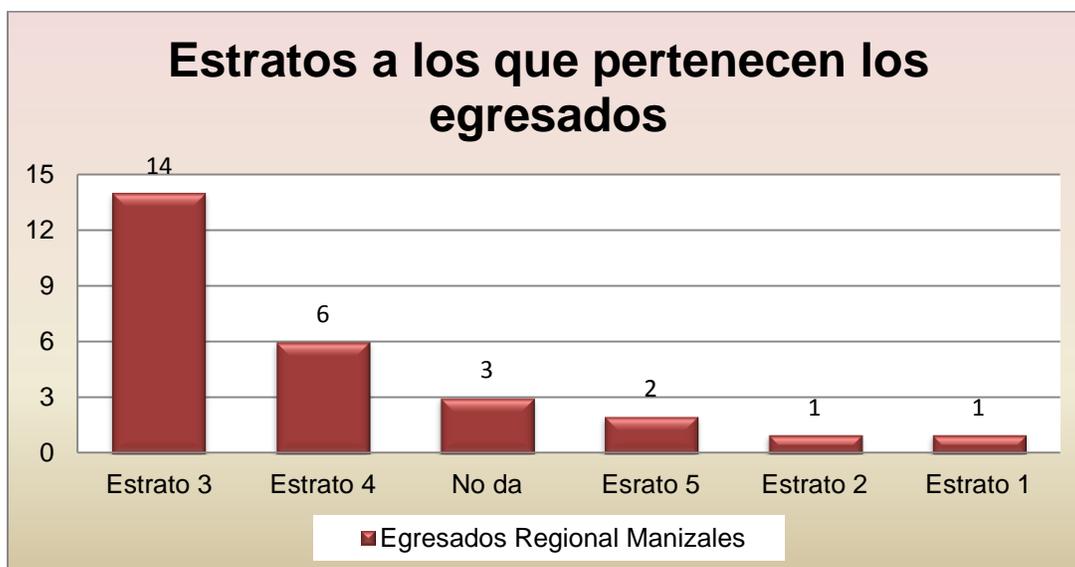
Sexo



Gráfica 65. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En la gráfica se observa que el género femenino tiene mayor interés por el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad, que el masculino, pues su tendencia es menor. Deduciendo así que las mujeres buscan superarse profesionalmente y alcanzar un reconocimiento social en esta área.

Estrato económico-social



Gráfica 66. Elaboración propia con base en la información obtenida.

De acuerdo con la gráfica, puede señalarse que los 27 egresados contactados en la actualidad residen en zonas urbanas de diferentes ciudades. Entre ellas, Manizales, Armenia, Cali, Bogotá, Pereira y Medellín. La tendencia muestra que la mayoría de la población entrevistada vive en los estratos tres y cuatro, que son precisamente quienes muestran más interés por capacitarse. Algunos egresados expresaron disgusto por esta pregunta, porque a su juicio es una información muy privada. Se observa que hay pocos egresados que residen en los estratos uno y dos. Se infiere que los del estrato cinco que pueden tener otros intereses respecto al campo académico.

Estado Civil



Gráfica 67. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En este campo de estudio y análisis, se logra establecer que en la regional Manizales la mayor tendencia se ubica en los que son solteros. Se puede interpretar que hay menos limitantes para acceder a la educación superior y cumplir con las metas de sus proyectos de vida y responder a las necesidades, cada día mayores, que exige la sociedad u otras razones de tipo personal y/o laboral. Luego están los que tienen el vínculo del matrimonio, quizás porque este les permite mayor estabilidad emocional, según el prototipo de la sociedad. Enseguida, aparecen otras condiciones de estado civil, que no fueron reveladas específicamente por los entrevistados, ya que consideran que es una información muy privada. Y finalmente, en una mínima cantidad, están los que expresaron que se habían separado.

Año de egreso del programa

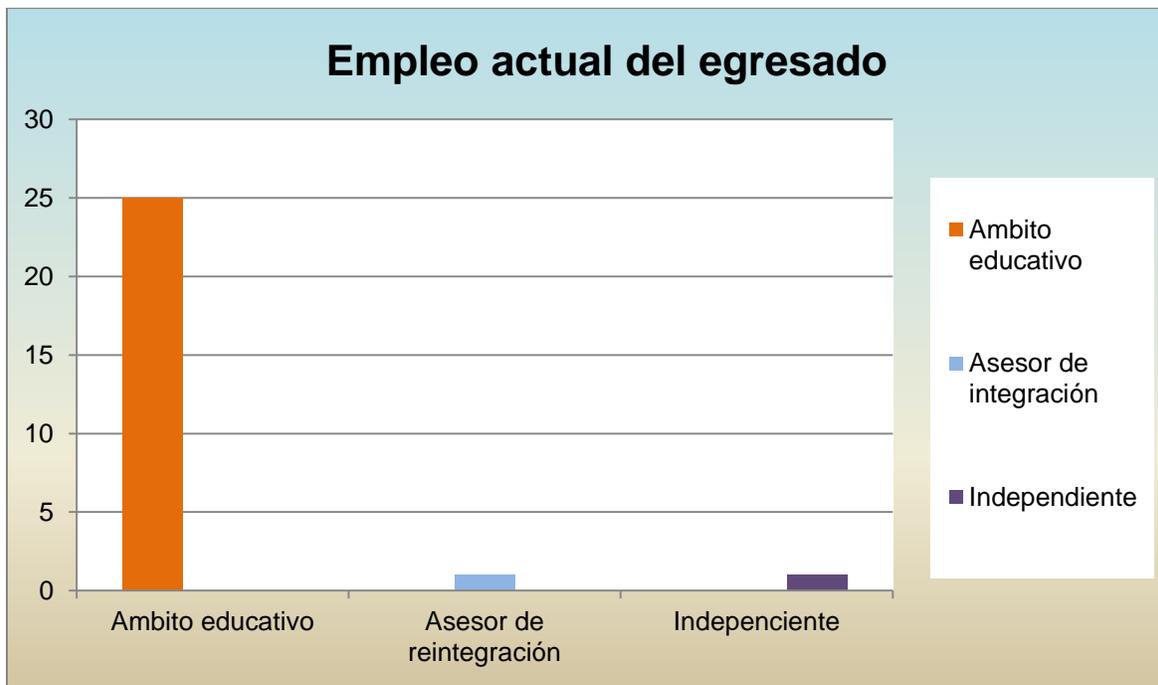


Gráfica 68. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica evidencia que una alta población de los entrevistados ha recibido su título como Magíster en Educación desde la Diversidad en el 2014. En segundo lugar está el grupo del 2013, seguido de los del 2012. En menor cantidad se cuentan los del 2011 y finalmente se ve el caso de un egresado que logró terminar sus estudios en el 2010.

4.1.2 Características laborales del egresado

Empleo actual de los egresados

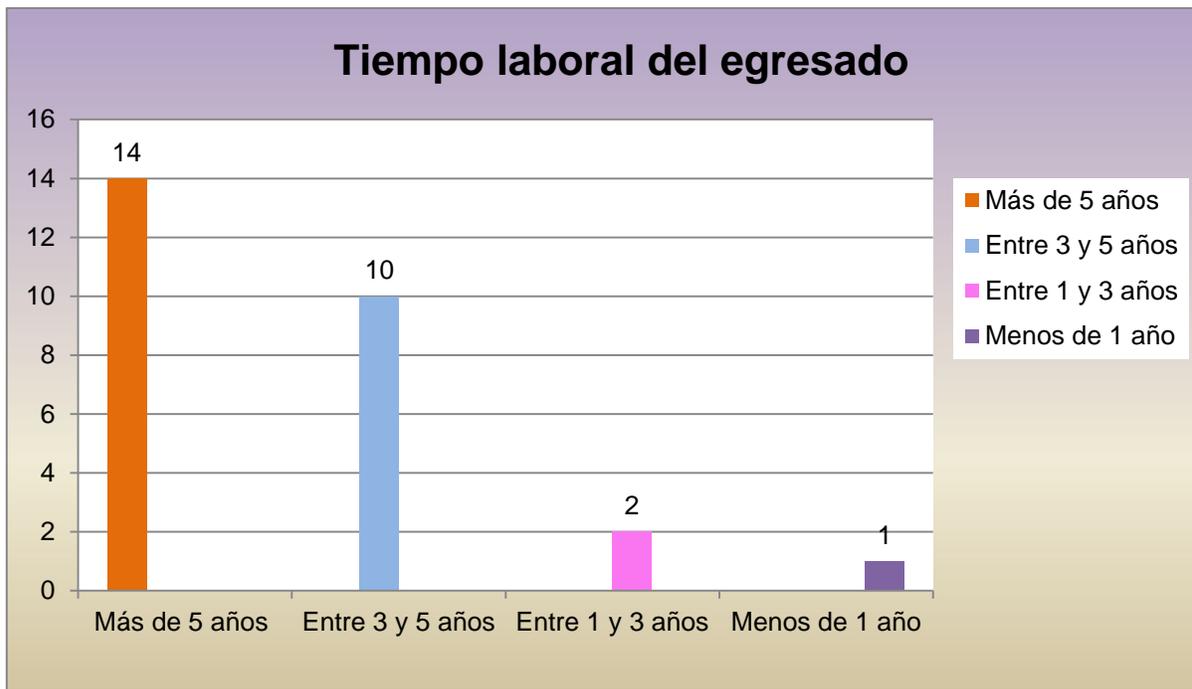


Gráfica 69. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Teniendo en cuenta que todos los egresados manifestaron que tenían empleo en el momento de ser entrevistados, la mayoría con cargos en el sector educativo, ya sea como docentes, rectores, coordinadores, trabajadores sociales o psicólogos, se puede decir que se han interesado en cursar esta Maestría, puesto que está estrechamente vinculada con la educación, como se refleja en la gráfica. Solo una pequeña cantidad de egresados trabaja en el campo social (reintegración) y otra, de forma independiente.

Lo anterior permite saber que quienes cursaron el programa se encuentran altamente relacionados con el ejercicio de educar y formar. Así mismo, desean satisfacer los intereses y las necesidades de la población a la que atienden, aunque es válido anotar que, más allá del propósito social, también puede existir el interés por mejorar su condición socioeconómica.

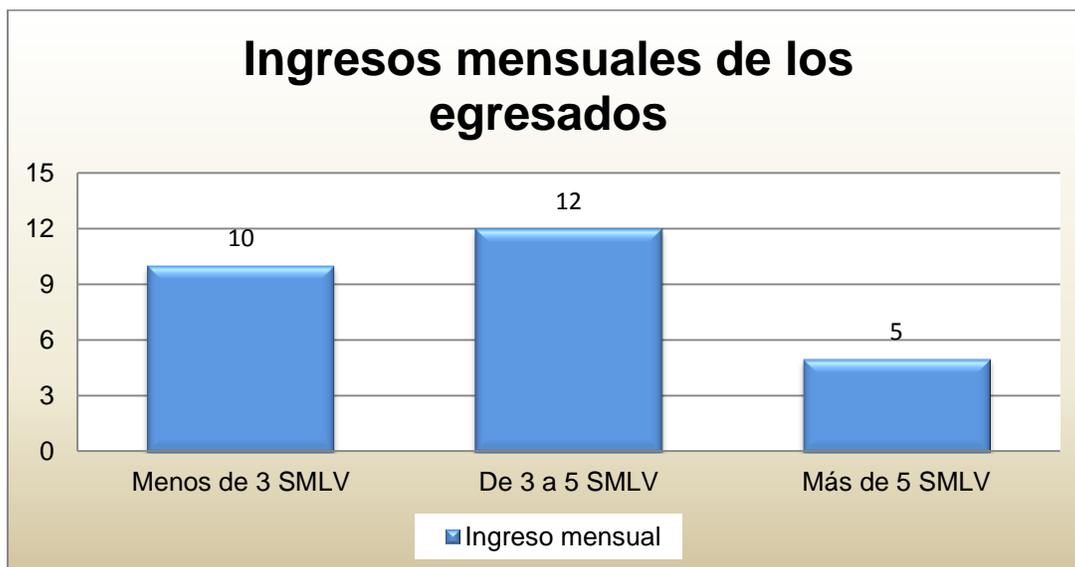
Tiempo laboral del egresado



Gráfica 70. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica permite afirmar que más de la mitad de los entrevistados han laborado por más de cinco años, en su mayoría en el sector educativo. Esto indica que los egresados cuentan con un trabajo estable, bien sea con el magisterio u otras entidades. La otra tendencia es la de los egresados que llevan un tiempo promedio de tres a cinco años de permanencia, infiriendo que son resientes en su cargo. Y por último se encuentra el caso de un egresado de esta regional que lleva menos de un año en su cargo actual.

Ingreso mensual del egresado



Gráfica 71. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Luego de observar la gráfica que sintetiza la información ofrecida por los egresados en cuanto al ingreso mensual, se logra establecer que la tendencia se encuentra entre los tres y cinco salarios mínimos legales vigentes (SMLV), considerando que un alto porcentaje de los egresados gozan de un salario que les posibilita disfrutar de mejores condiciones socioeconómicas. Luego, se evidencia un número considerable de empleados que devengan salarios que oscilan entre uno y tres SMLV. Una posible razón de esta característica es que una cantidad considerable de los egresados terminaron sus estudios en el 2014 y aún no han logrado cumplir con los requerimientos para un eventual ascenso que mejore sus ingresos económicos. En última instancia se encuentra un grupo de egresados que devenga un salario superior a cinco SMLV, por lo que se puede inferir que el nivel académico permite ascender y tener mejores ingresos.

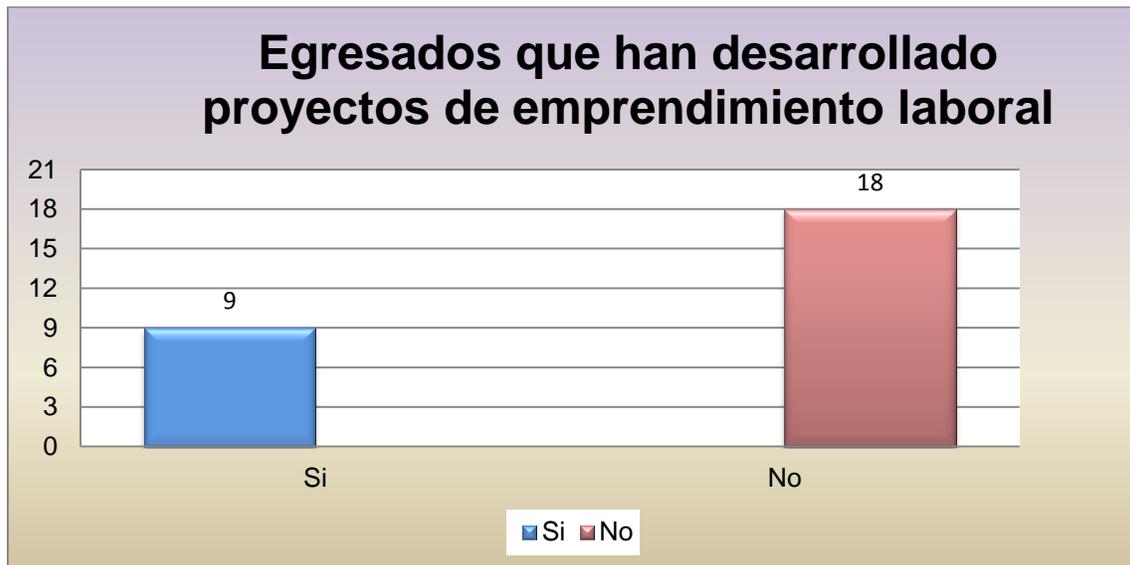
Adquisición de distinciones y reconocimientos laborales



Gráfica 72. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica muestra las distinciones que han obtenido los egresados durante su vida laboral. Lo cual indica que más de la mitad de los entrevistados han recibido algún tipo de reconocimiento. Entre otros, por la labor desarrollada, mejor docente, trabajo comunitario, promoción, inclusión, desarrollo de proyectos institucionales y proyectos relacionados con el Sena. Vale aclarar que algunas de las distinciones anteriormente mencionadas se pudieron haber obtenido antes, durante o después de su formación como magísteres.

Desarrollo de proyectos de emprendimiento laboral



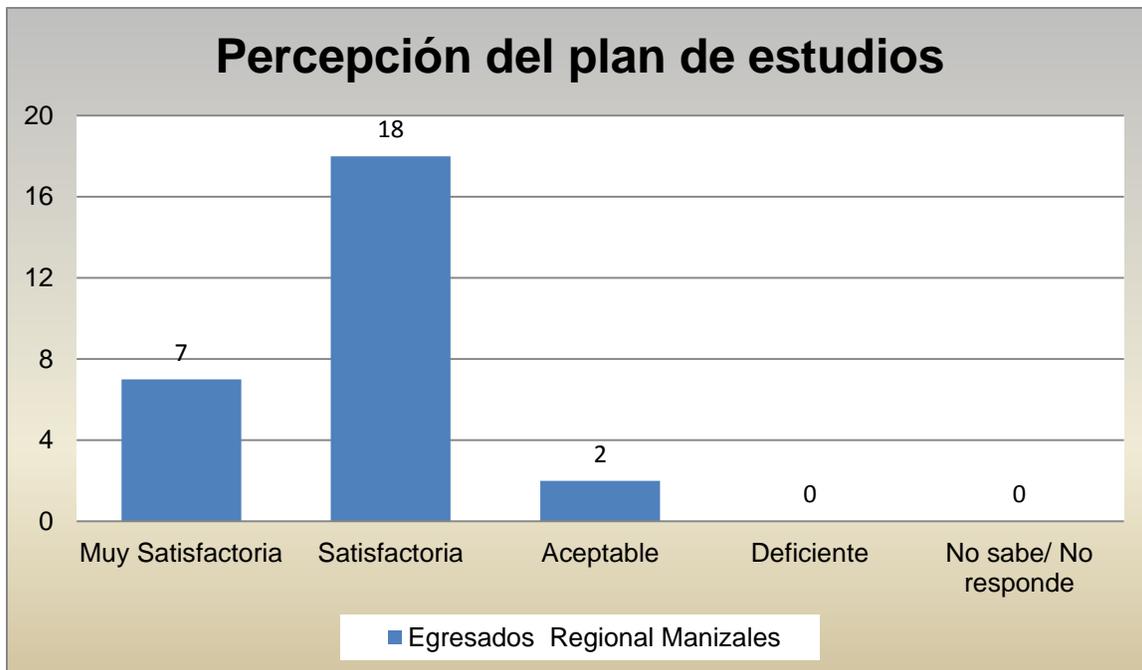
Gráfica 73. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En este punto se puede decir que un número significativo de egresados no ha mostrado interés por desarrollar proyectos de emprendimiento laboral. Es posible que no sea la prioridad o que sus pretensiones son otras. Por el contrario, una mínima cantidad de egresados se han interesado por trabajar en estos proyectos, como es el caso de un egresado que ha desarrollado proyectos con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, TIC.

4.1.3 Percepción del egresado sobre la formación profesional recibida en el programa

Percepción sobre el plan de estudios del programa

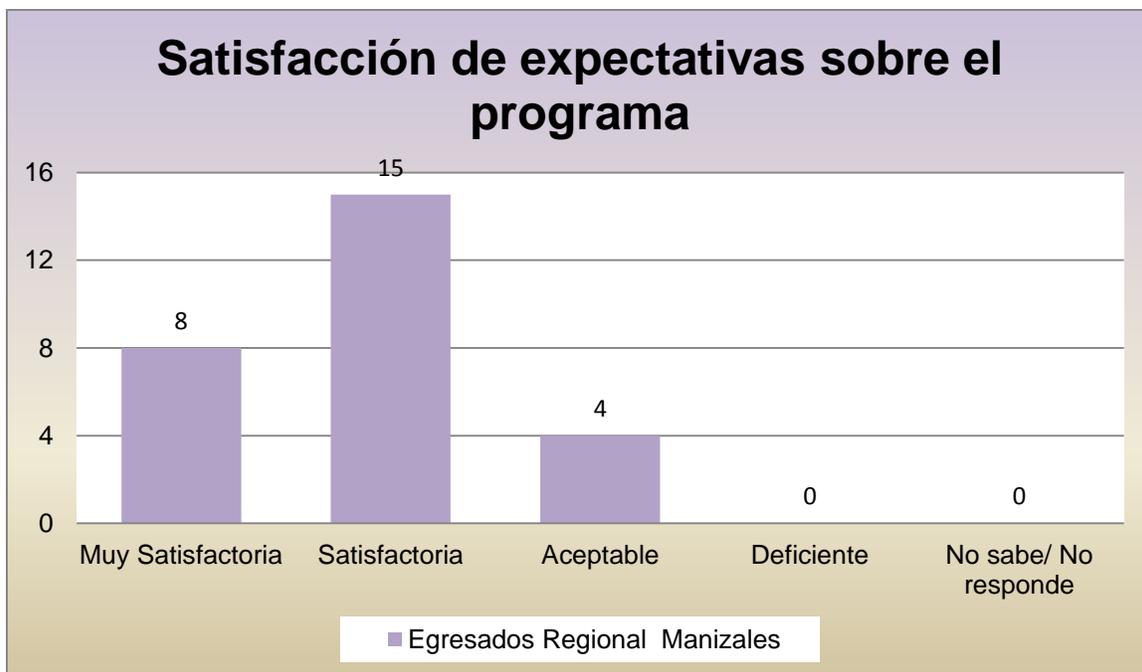
Los egresados del regional Manizales aseguran que el plan de estudios del programa es satisfactorio, quizás por considerar que los conocimientos y habilidades desarrolladas durante el transcurso de su maestría han sido aplicables y útiles para su desempeño laboral.



Gráfica 74. Elaboración propia con base en la información obtenida

Satisfacción de expectativas sobre el programa

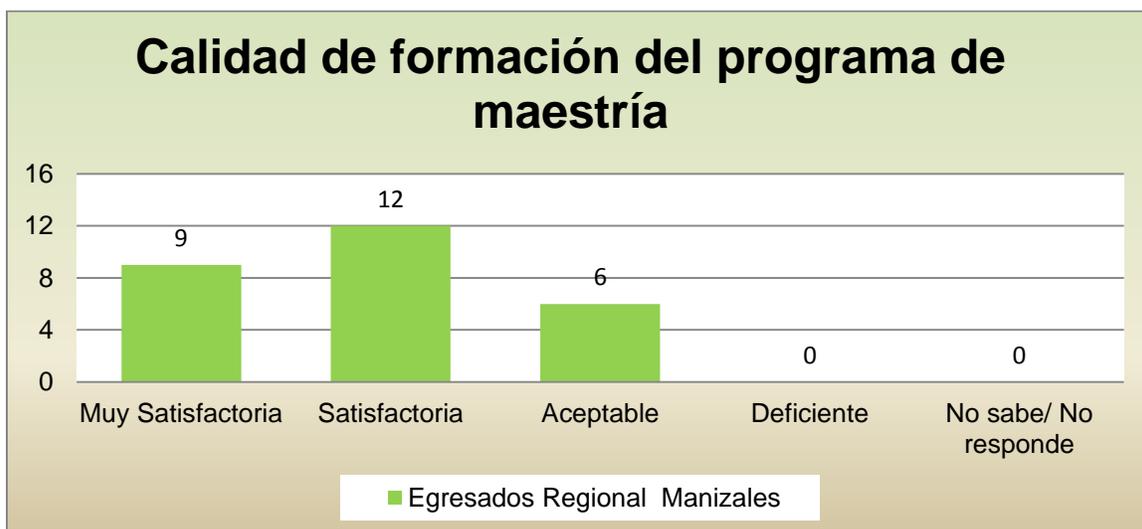
De igual forma, todos los egresados aseguran que se sienten satisfechos, aunque en diferentes niveles, respecto a las expectativas que tenían sobre el programa de maestría. Lo anterior puede deberse a que los lineamientos establecidos en el programa se encuentran directamente relacionados con la formación que efectivamente se les brinda.



Gráfica 75. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad de formación del programa de maestría

También, debido a los planes de estudio, los contenidos, los docentes, el trabajo investigativo y en cuanto a la calidad de formación que reciben en el programa los egresados manifiestan que es satisfactoria y muy sobresaliente. Sin embargo, aquí es importante considerar que seis egresados la consideran como apenas aceptable, por lo que se abre la oportunidad para conocer los motivos por los cuales se sienten menos satisfechos.



Gráfica 76. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 13. Consolidado general

PERCEPCIONES DEL EGRESADO SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN EL PROGRAMA	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Impacto del Plan de Estudios del programa en la formación de conocimientos, métodos y competencias del egresado(a)	7	18	2	0	0	27
Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	8	15	4	0	0	27
Percepción del egresado(a) sobre la calidad de la formación que recibió del Programa	9	12	6	0	0	27
Subtotal de sumatoria	24	45	12	0	0	81
Total promedio %	30%	55%	15%	0%	0%	100%

Los egresados, en gran mayoría, perciben la formación recibida como satisfactoria o muy satisfactoria. El desafío para el programa es mantenerse y ahondar en el 15% que la percibe como aceptable, esto con miras a tener conocimiento de detalles que faciliten su cualificación.

4.1.4 Relación del egresado con procesos de transformación social de su entorno

Participación en procesos políticos por parte de egresados



Gráfica 77. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Al observar la información de la gráfica, se determina que más de la mitad de la población entrevistada, que corresponde a un 56%, sí ha participado en procesos organizacionales, sociales o políticos, por lo que se deduce que en este campo existe un mayor interés por parte de los egresados.

Es así como algunos han estado o están participando en proyectos educativos, precisamente de inclusión y educación sexual, y han sido pioneros en el tema. Un 44% se encuentra desarrollando proyectos para favorecer la convivencia educativa y social, la educación popular, la alfabetización con adultos y la atención a población desplazada. Hay dos casos particulares, uno está trabajando en el sector social, en el eje cafetero, con personas desmovilizadas, y otro que trabaja en el campo comunitario, en el ejercicio de formar líderes y promover la participación en la ejecución de políticas públicas.



Gráfica 78. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Esta gráfica revela el alto nivel de participación de los egresados en los procesos investigativos. Más del 59% aseguran que han participado o están vinculados en estos procesos. En algunos de los casos trabajan con temas relacionados con las competencias ciudadanas, la lectura y la escritura. Cabe mencionar que estos procesos investigativos se están desarrollando en las instituciones educativas donde laboran.

Participación de egresados en grupos de investigación



Gráfica 79. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Cuando se hace el análisis con los egresados contactados de esta regional que participaron en el presente estudio, un 26% confirman que hacen parte de

grupos de investigación. Cuatro de ellos son de género femenino y tres de género masculino. Otra de las características es que cinco de ellos son solteros. Esta es una razón para pensar que de pronto disponen de más tiempo y se interesan en participar en estos procesos. Luego, el 74% de los egresados manifestó que no pertenece a dichos grupos, lo que indica que quizá no ven tan importante la parte investigativa o es posible que lo quieran desarrollar a futuro.

Producción investigativa



Gráfica 80. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Teniendo en cuenta la gráfica, se entiende que el interés por la producción investigativa es mínimo. Solo siete de los entrevistados ha participado en estos procesos y son los mismos que han realizado alguna producción con tales características. De ellos, cuatro adelantan investigaciones, dos han publicado sus escritos en revistas y solo uno ha realizado ponencias. Esto permite deducir que el espíritu investigativo es muy bajo.

Tabla 14. Consolidado general

RELACIÓN DEL EGRESADO CON PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL DE SU ENTORNO	SI	NO	NS/SR	Σ DE %
Participación en procesos organizacionales, sociales o políticos de impacto en el entorno	15	12	0	27
Desarrollo de procesos investigativos en el campo laboral	16	11	0	27
Pertenencia a grupo, red o centro de investigación	7	20	0	27
Desarrollo de producción investigativa	7	20	0	27
Subtotal de sumatoria	45	63	0	108
Total promedio %	42%	58%	0%	100%

Las relaciones del egresado con procesos de transformación social de su entorno muestran inclinación por participar en asuntos sociales y escasa relación con investigación como actividad formal. Dos asuntos requieren análisis aquí. Por un lado, siendo una maestría de corte investigativo, preocupa el poco interés en esta actividad. Por otra parte, dado que la mayoría de egresados trabajan en educación básica y media, la actividad investigativa no está directamente asociada con su ejercicio profesional, como sí podría estarlo con la docencia en educación superior. En todos los casos, esto exige una segunda fase de investigación con grupos de trabajo en profundidad.

4.1.5 Áreas Académicas donde debería hacer un mayor énfasis el Programa para fortalecer el desempeño profesional de egresado

La mayor tendencia está en la solicitud de profundizar en el área de Educación y Pedagogía, entendiendo esto como una opción para estudiar la inclusión y las prácticas en el aula con sujetos, de acuerdo a sus distintas necesidades. En segundo lugar, se evidencia la necesidad de profundizar y consolidar el proceso investigativo. En tercer lugar, es necesario profundizar en la gestión educativa,

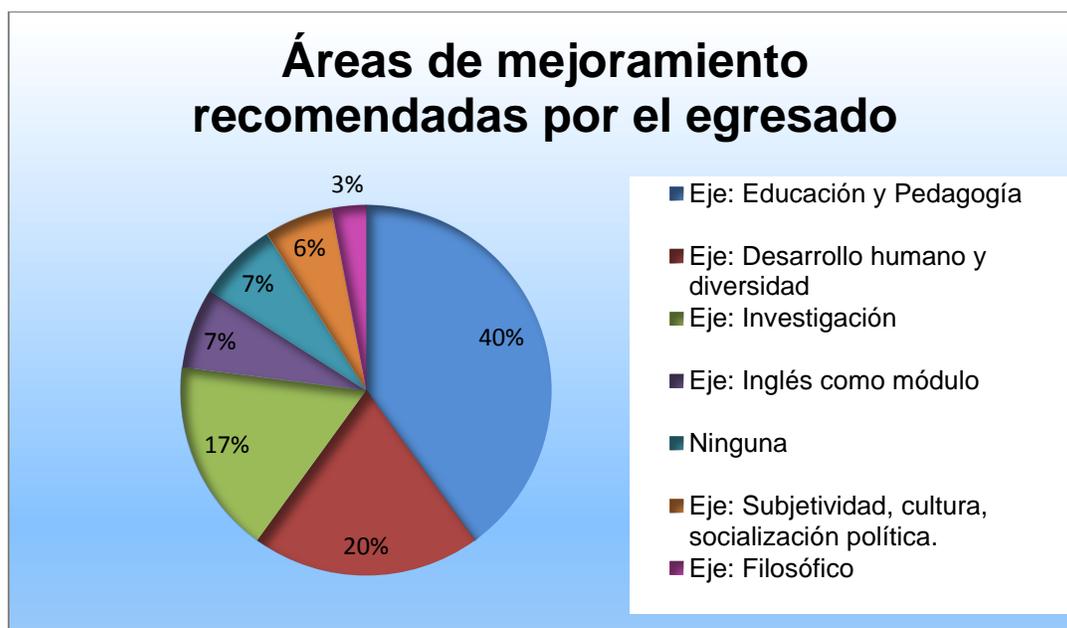
para mejorar la atención a las diferentes poblaciones. Por otro lado, están los campos de la didáctica y pedagogía.

Los egresados aseguran que es importante profundizar en la pedagogía, y que se permita estudiarla más, desde casos concretos y que sea muy práctica. En didáctica señalan que está estrechamente relacionada con la pedagogía y que debe brindarse mayor énfasis en la práctica.

En segundo lugar, sugieren ajustes en el eje de Desarrollo Humano y Diversidad, ya que este es el énfasis de la Maestría y, según la opinión de los egresados, debería verse este módulo en los 4 semestres. Se pide que en cada semestre se profundice y no solo se vea la diversidad desde lo educativo, sino que sea más amplio el campo de comprensión. Sugieren ampliación en filosofía de la diversidad, psicología, sociología y atención a grupos vulnerables.

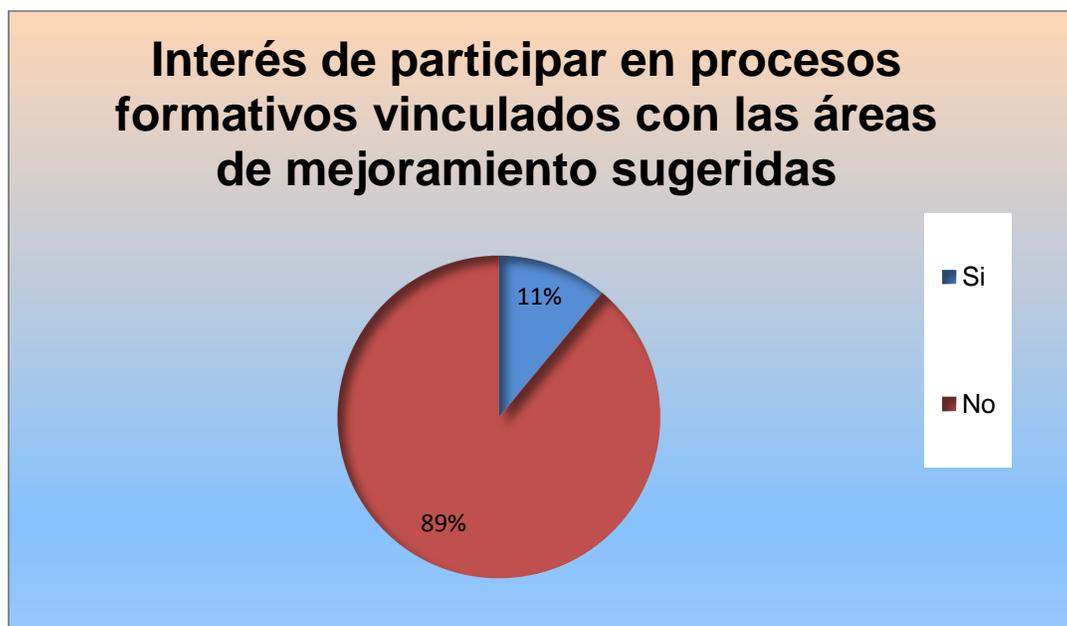
Se encuentran luego los ejes de subjetividad cultural y socialización política. Los egresados sugieren que se trabaje más sobre interculturalidad y políticas públicas en el ámbito operativo.

Por último, dos egresados sugieren trabajar el inglés como módulo y no solo como un requisito. Otros dos indicaron que no tenían ninguna sugerencia de modificación.



Gráfica 81. Elaboración propia con base en la información obtenida.

4.1.6 Interés de participar en procesos de formación complementaria en las áreas señaladas

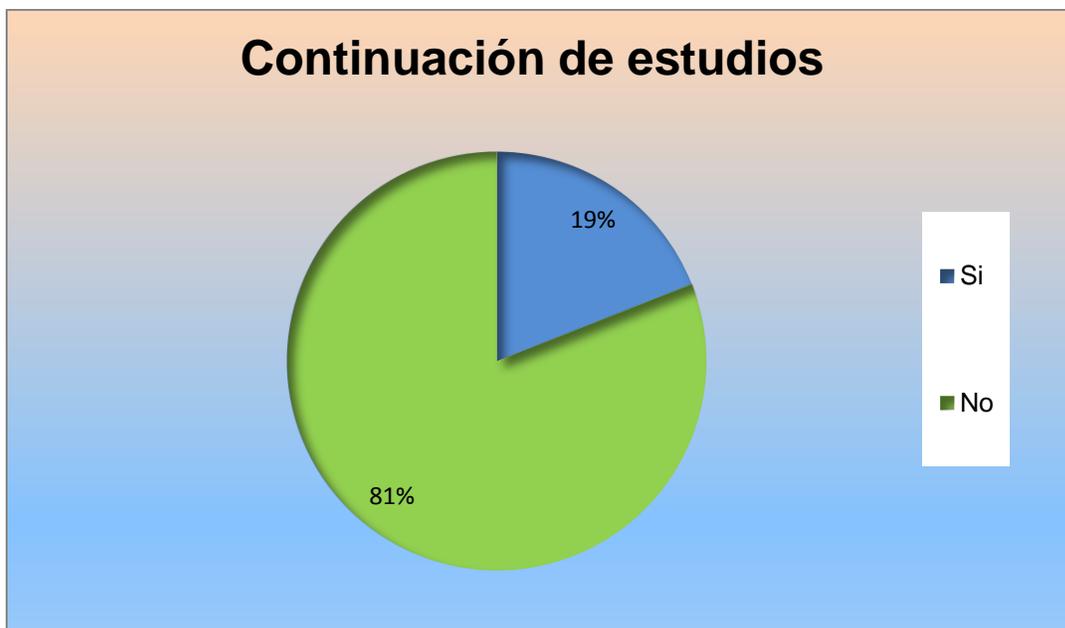


Gráfica 82. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La mayor parte de los egresados, 24 de 27, indicaron interés por participar en procesos formativos asociados a las áreas de mejoramiento propuestas para el programa. Es valioso para el programa explorar más qué tipo de formación sería y en qué condiciones, para apoyar el interés y la necesidad expresada por los egresados de Manizales.

Continuación de estudios

Teniendo en cuenta la información ofrecida por parte de los sujetos entrevistados, se evidencia claramente que la búsqueda de ampliar o mejorar los conocimientos por medio de otros estudios es baja. De hecho, solo el 19% de los egresados ha persistido en aprender e instruirse para enriquecer su intelecto.



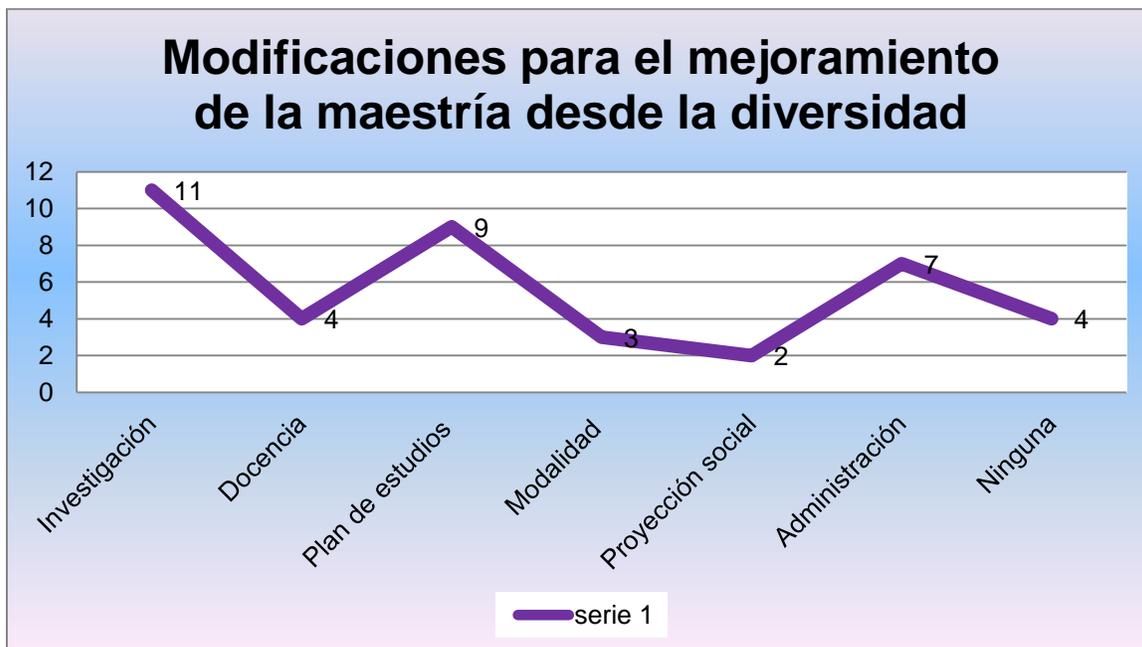
Gráfica 83. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Se presenta una igualdad en el número de egresados que adelantan estudios de diplomado y doctorado, siendo dos entrevistados en cada caso, para una totalidad de cuatro. Luego se encuentra uno, que está adelantando la especialización. Finalmente se tiene el dato del 81% de los entrevistados, que no han continuado en este proceso de formación. Expresaron que la razón es porque llevan poco tiempo de haber terminado su formación como magisteres y desean darse un tiempo para descansar. Así mismo, poder obtener mejores ingresos económicos para asumir el costo de un doctorado, ya que el precio de este es más elevado. Otros expresaron que no consideran la idea de continuar en este proceso.



Gráfica 84. Elaboración propia con base en la información obtenida.

4.1.7 Modificaciones sugeridas para el mejoramiento del programa



Gráfica 85. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La información suministrada por los egresados muestra que el mayor interés por mejorar en este programa se encuentra en el ítem de investigación. Llama la atención porque esta maestría es de corte investigativo y los resultados evidencian que tiene fallas en este aspecto. Otra categoría muy destacada es el plan de estudios, en el que la apreciación del egresado sobre su formación es que tiene carencias, lo que hace que este sea otro aspecto que deben considerar los encargados de velar por el mejoramiento continuo. Enseguida, se hallan las categorías de administración, docencia, modalidad, proyección y aquellos que no hicieron sugerencias. Es importante considerar estos aspectos en este proceso de evaluación, en el sentido de mejorar cada día y perfilarse como una Universidad con altos estándares de calidad, tanto a nivel regional como nacional, valorados y aprobados desde la autoevaluación.

4.1.8 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado Manizales¹⁷

COMPETENCIAS	ÁREA EXPLORADA	VALORACIÓN DEL ÁREA		CORRESPONDENCIA
		POSITIVA	NEGATIVA	
Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	25	2	ALTA
	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	23	4	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	89	11	ALTA
Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable.	Participación en procesos organizacionales, sociales o políticos que han generado transformaciones significativas en el entorno.	15	12	ACEPTABLE
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	21	6	SATISFACTORIA
	El Programa logró satisfacer sus expectativas	23	4	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	74	26	SATISFACTORIA
Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que le apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	23	4	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	21	6	SATISFACTORIA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	81	19	ALTA
Capacitar y asesorar instituciones en torno de la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	25	2	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	21	6	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	85	15	ALTA
Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.	El Programa logró satisfacer sus expectativas	23	4	ALTA
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	25	2	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	89	11	ALTA
Construir conocimiento teórico-práctico que le permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de hacer propuestas pedagógicas pertinentes al contexto.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	23	4	ALTA
	Ha desempeñado o desarrollado algún tipo de proceso investigativo en su campo laboral.	16	11	ACEPTABLE
	Pertenece a algún grupo de investigación, red investigativa o centro de investigación	7	20	BAJA
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	25	2	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	67	33	SATISFACTORIA
PROMEDIO DE PROMEDIOS	%	85	15	ALTA

¹⁷ Tabla de valoración de correspondencia:

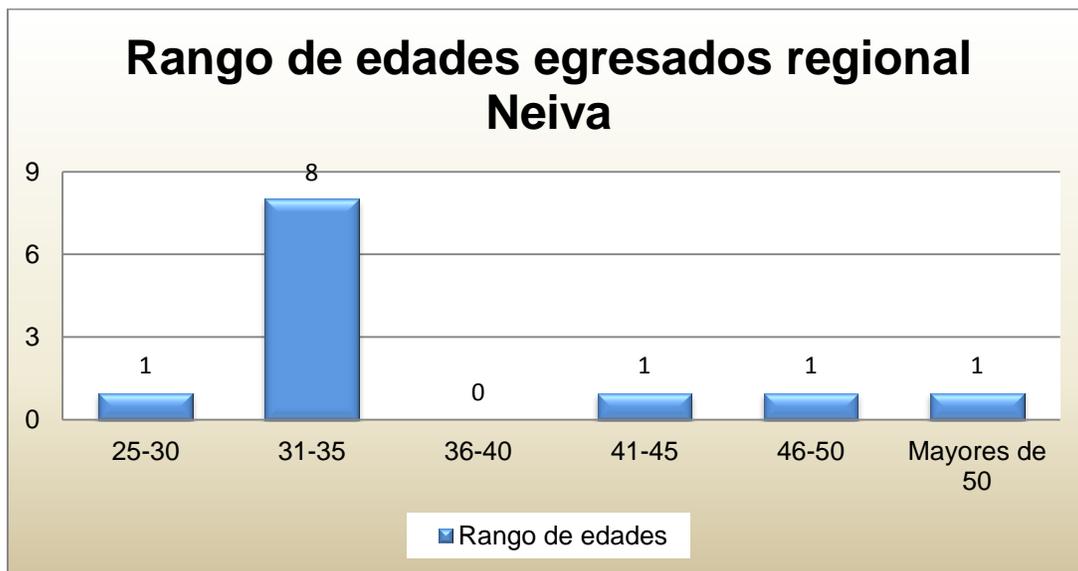
Deficiente	Baja	Aceptable	Satisfactoria	Alta
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

4.2 Egresados Centro Regional Neiva

4.2.1 Características socioeconómicas del egresado

Datos de identificación:

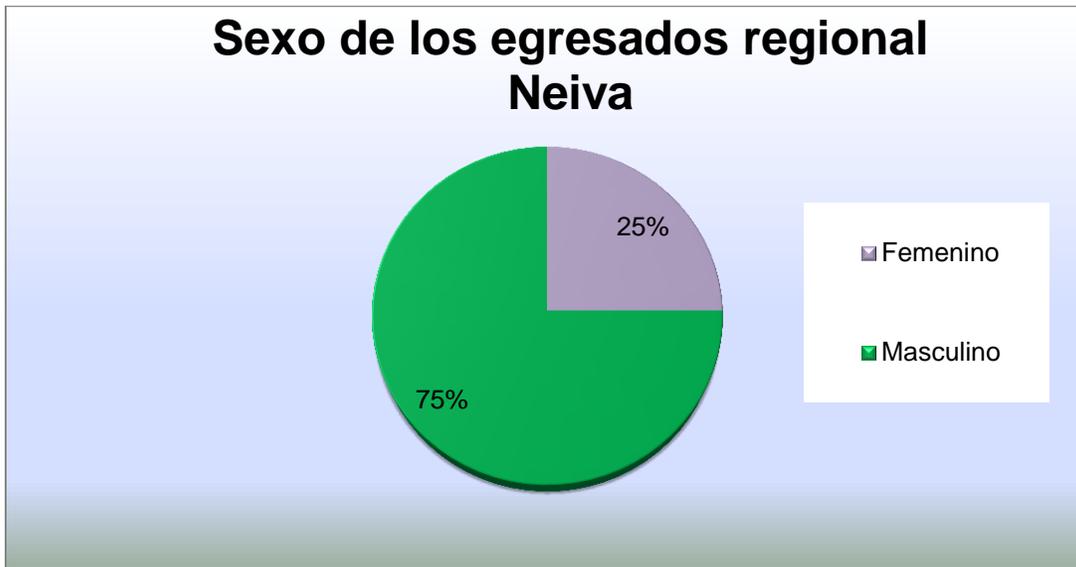
Edad



Gráfica 86. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica muestra una tendencia frente a la aceptación de la Maestría en la regional Neiva, las personas interesadas en cursar este programa se encuentran en la edad considerada más productiva de su vida laboral, entre los motivos se encuentran lograr una estabilidad académica, actualizar sus conocimientos, ascender a un nuevo escalafón docente y desempeñarse en nuevos campos laborales de aspecto social.

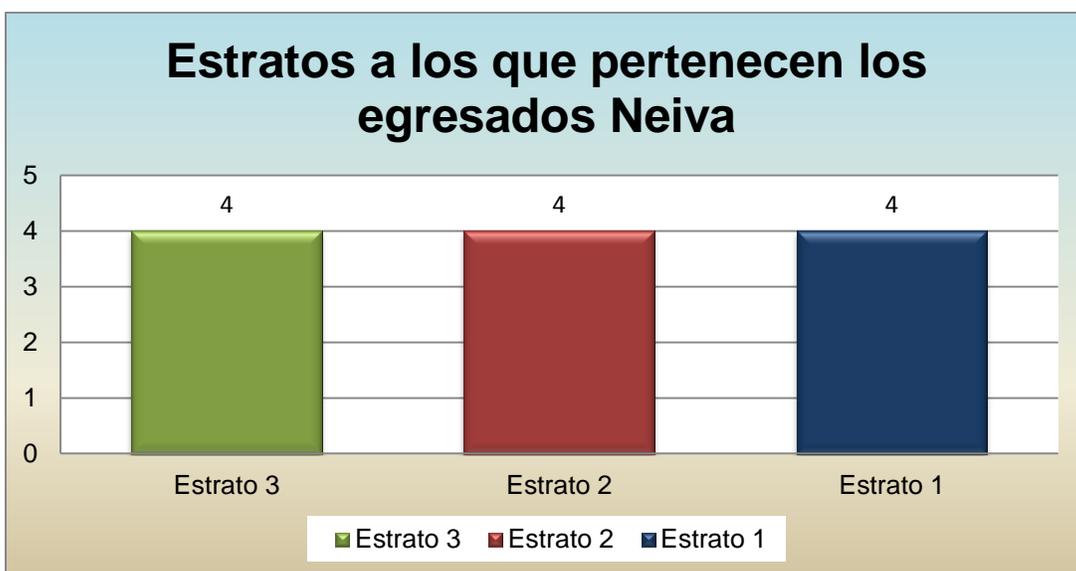
Sexo



Gráfica 87. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Según los datos obtenidos, el 75% indica que hay un mayor interés por parte del género femenino por prepararse académicamente en temas de educación como el que ofrece la Universidad de Manizales con la Maestría en educación desde la Diversidad. Entre tanto, el dato del 25% indica que el género masculino podría tener otros intereses académicos, como, por ejemplo, enfatizar en áreas específicas en las que se desempeña.

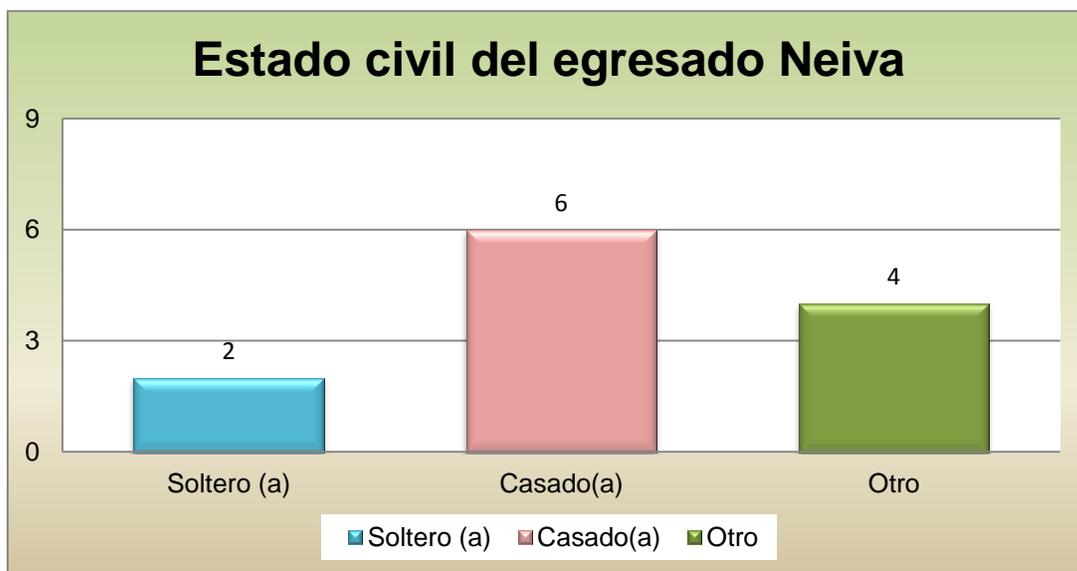
Estrato socioeconómico



Gráfica 88. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica indica que cuatro egresados pertenecen al estrato 1, pero se debe a que en la actualidad viven en zonas rurales del departamento de Huila: Guadalupe, Yamural, Paicol y Oporapa, mientras que los egresados que pertenecen a los estratos 2 y 3 residen en zonas urbanas, como Pitalito y Neiva.

Estado Civil

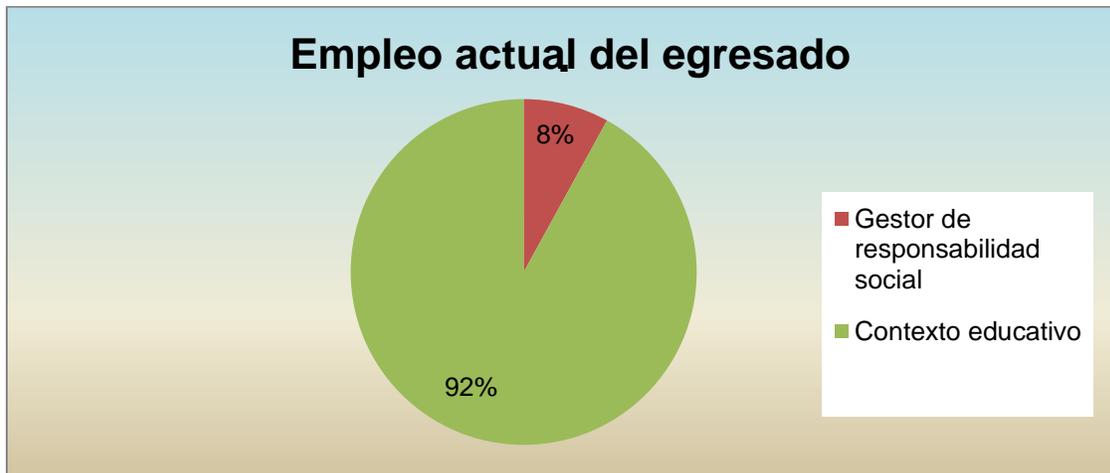


Gráfica 89. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La tendencia, en cuanto al estado civil, muestra que la mayoría son casados, lo que indicaría que hay una mayor inclinación a formar familias con un vínculo matrimonial. También están los estados de unión libre o separado y, en menor cantidad, se encuentran los solteros.

4.2.2 Características laborales del egresado

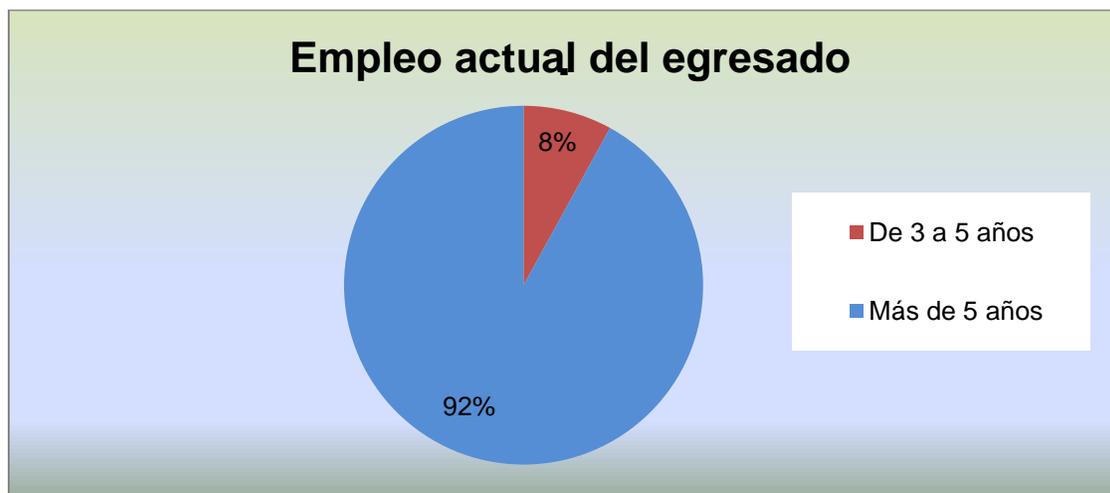
Empleo actual del egresado



Gráfica 90. Elaboración propia con base en la información obtenida.

De la gráfica anterior se desprende que un gran porcentaje (92%) laboran en contextos relacionados con la educación en diferentes cargos y un mínimo porcentaje (8%) trabaja en diferentes sectores de tipo social.

Tiempo laboral del egresado

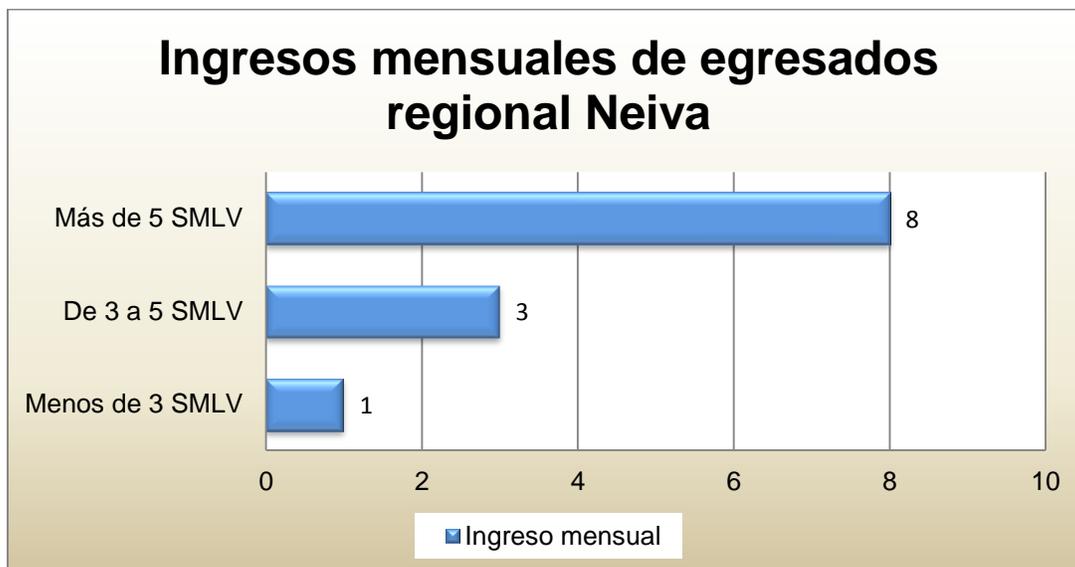


Gráfica 91. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Esta gráfica refleja claramente que la mayoría de egresados contactados llevan en sus cargos educativos más de 5 años, lo cual indica que su experiencia se fortalece más con el programa de maestría, especialmente en los conocimientos sobre las nuevas metodologías de atención a la diversidad,

inclusión, etc. Un 8% de esta población registra un periodo de 3 a 5 años en los escenarios donde trabajan.

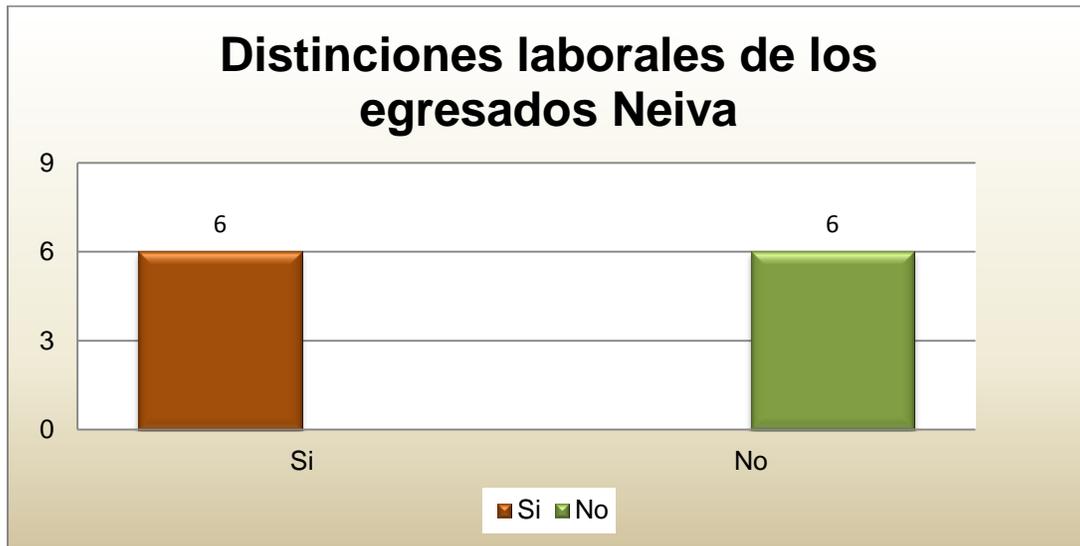
Ingreso mensual del egresado



Gráfica 92. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En la gráfica se puede observar que la mayoría de los egresados reciben mensualmente menos de tres salarios mínimos, esto probablemente se debe a que apenas recibieron su título de magíster y no les ha sido posible presentar documentación y exámenes, si es el caso, para su futuro ascenso.

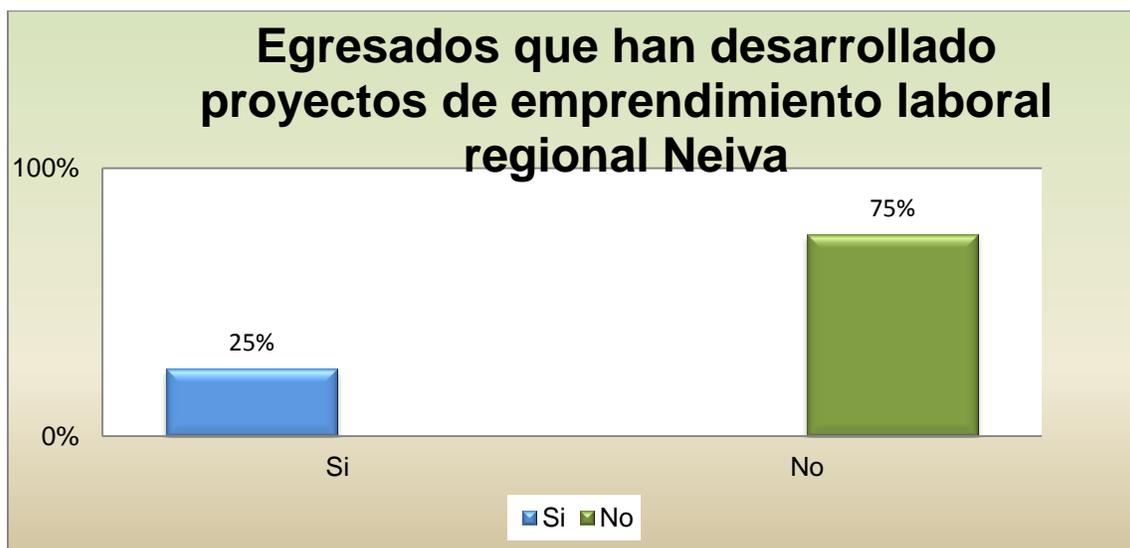
Adquisición de distinciones y reconocimientos laborales



Gráfica 93. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La mitad de los egresados encuestados manifestó que habían obtenido algún tipo de reconocimiento exaltando su labor, que se ha hecho a nivel institucional por la implementación de proyectos ambientales escolares, PRAES, y los proyectos productivos pedagógicos (PPP), que a su vez traen consigo ideas de emprendimiento al instalar huertas escolares y promover el uso de artículos reciclables. Además, se les han hecho distinciones a egresados por su dedicación, compromiso y responsabilidad como docentes a nivel municipal por trabajar no solamente a nivel institucional, sino por haber incidido en la comunidad.

Desarrollo de proyectos de emprendimiento laboral



Gráfica 94. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica muestra que en un gran porcentaje los egresados del programa de maestría no participan o no han desarrollado proyectos de emprendimiento laboral en sus contextos de trabajo. Por el contrario, un 25% los están ejecutando con el propósito de crear y fomentar en la sociedad la importancia del emprendimiento.

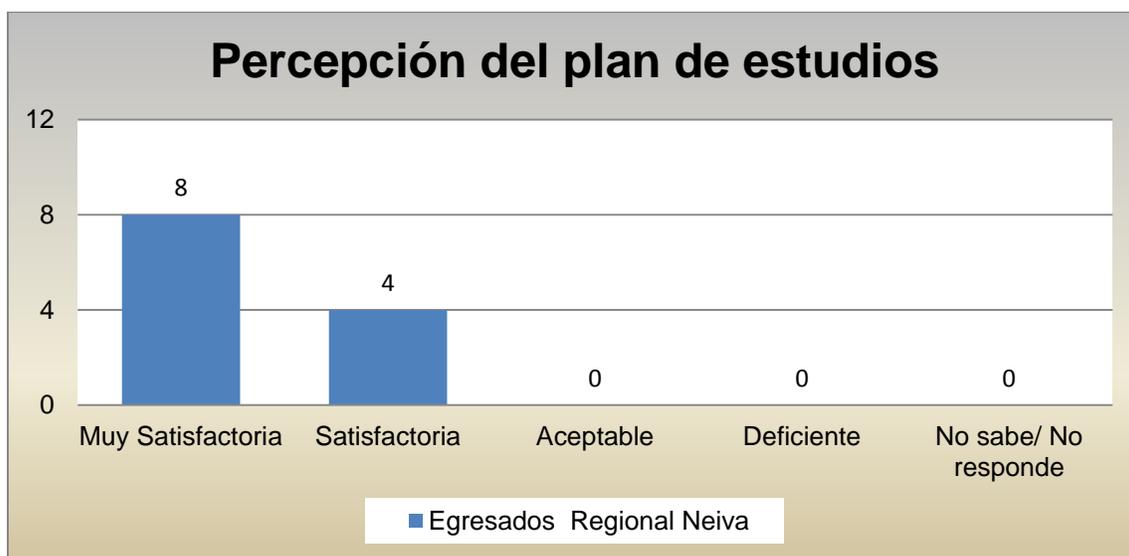
De igual modo, hay un egresado que trabaja como gestor de responsabilidad social. Él manifiesta que la empresa donde trabaja tiene como política realizar proyectos de inversión y fortalecimiento social de carácter comunitario en zonas alejadas (no hay vías), para el fortalecimiento comunitario, lo cual puede incentivar y promover el emprendimiento a nivel local.

4.2.3 Percepción del egresado sobre la formación profesional recibida en el programa

Para los entrevistados, la experiencia de estudio con la universidad de Manizales y específicamente en la Maestría en Educación desde la Diversidad fue muy satisfactoria o satisfactoria, aunque al plan de estudios los egresados le recomendaron algunas modificaciones para su mejoramiento, aseguran que les ofreció formación en conocimientos, métodos y competencias como magísteres y que lograron cumplir con sus intereses académicos gracias a la calidad de los docentes y de los módulos que se ofrecen en el programa.

Percepción sobre el plan de estudios del programa

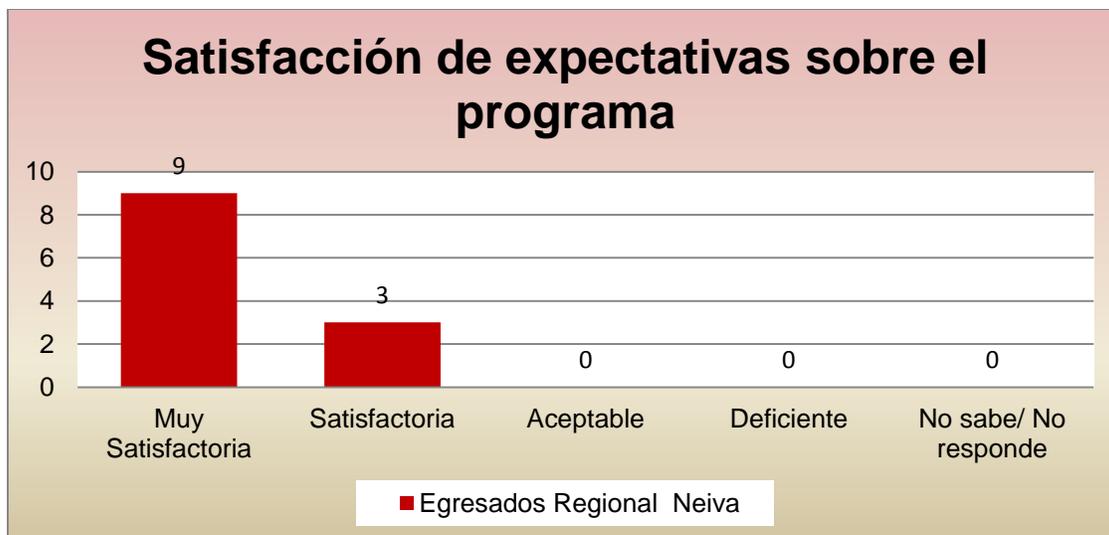
La mayoría de los egresados de la regional Neiva aseguran que el plan de estudios del programa es muy satisfactorio, quizás por considerar que los conocimientos y habilidades desarrolladas durante el transcurso de su maestría han sido aplicables y útiles para su desempeño laboral.



Gráfica 95. Elaboración propia con base en la información obtenida

Satisfacción de expectativas sobre el programa

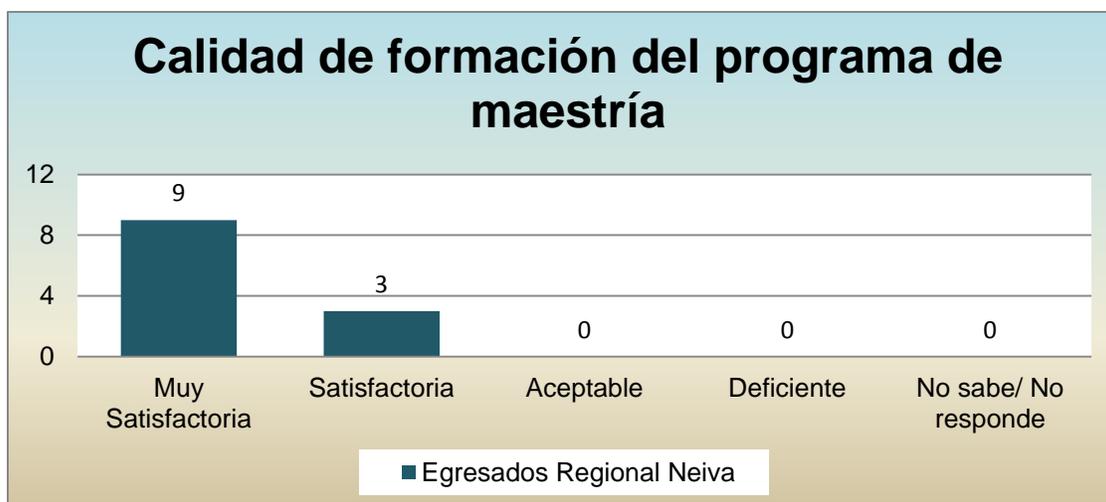
De igual forma, todos los egresados aseguran que se han sentido muy satisfechos, aunque en diferentes niveles, respecto a las expectativas que tenían sobre el programa de maestría. Lo anterior puede deberse a que los lineamientos establecidos del programa se encuentran directamente relacionados con la formación que, efectivamente, se les brinda.



Gráfica 96. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad de formación del programa de maestría

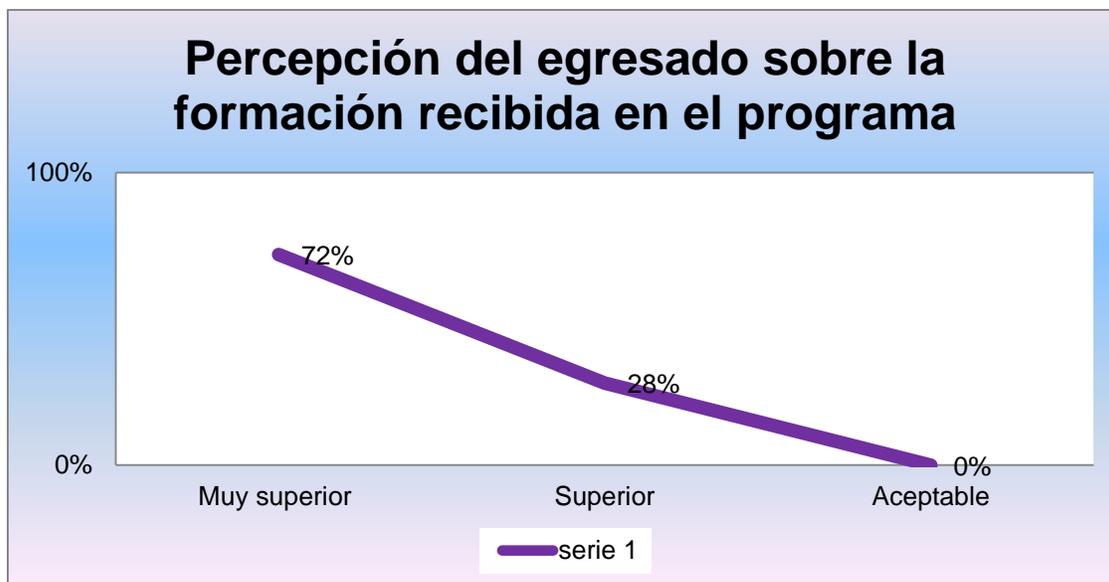
También, debido a los planes de estudio, contenidos, docentes y trabajo investigativo, en cuanto a la calidad de formación que reciben en el programa los egresados manifiestan que es muy satisfactoria. Lo anterior probablemente se deba a que los egresados han podido utilizar en su vida profesional todos los conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje en la maestría.



Gráfica 97. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Tabla 15. Consolidado general

PERCEPCIONES DEL EGRESADO SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN EL PROGRAMA	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Impacto del Plan de Estudios del programa en la formación de conocimientos, métodos y competencias del egresado(a)	8	4	0	0	0	12
Satisfacción de expectativas de formación por parte del programa	9	3	0	0	0	12
Percepción del egresado(a) sobre la calidad de la formación que recibió del Programa	9	3	0	0	0	12
Subtotal de sumatoria	26	10	0	0	0	36
Total promedio %	72%	28%	0%	0%	0%	100%



Gráfica 98. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Las percepciones de los egresados sobre la formación académica recibida se ubican en el nivel muy superior. Aquí el desafío para el programa aumenta al tener que sostener ese nivel de percepción y consolidar su propuesta académica para futuras generaciones de magísteres en formación.

4.2.4 Relación del egresado con procesos de transformación social de su entorno

Participación en procesos políticos por parte de egresados

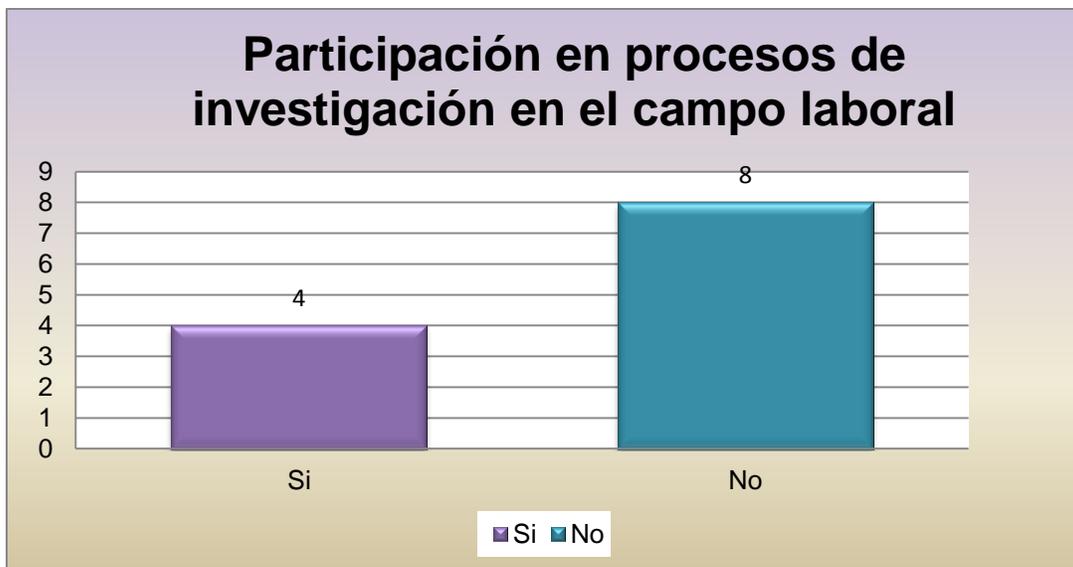


Gráfica 99. Elaboración propia con base en la información obtenida.

El 67% de los egresados manifestaron que participan en diferentes procesos sociales, políticos y organizacionales. Lo hacen apoyando diversos proyectos, que pueden ser:

- Institucionales: como los pedagógicos (productivos, ambientales escolares (PRAES) y el proyecto institucional sobre Derechos Humanos), que generan cambios significativos en la comunidad en general.
- Organizacionales, por medio de entidades públicas o privadas, que fomentan los proyectos de inversión social y el plan de desarrollo municipal, que podrían beneficiar de forma positiva a la población.

Participación en procesos investigativos en el campo laboral



Gráfica 100. Elaboración propia con base en la información obtenida.

De todas las regionales, los egresados de la regional Neiva son los que más recientemente han finalizado su proceso formativo y solo menos de la mitad realizan investigación en sus campos de trabajo. Es clave monitorear qué sucede con las investigaciones, al finalizar el proceso formal en el programa.

Pertenencia a grupos, redes o centros de investigación



Gráfica 101. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La mayoría de los egresados de Neiva no pertenecen a grupos, redes o centros de investigación. Sigue siendo un desafío establecer las delimitaciones entre el interés y la necesidad del egresado por hacer investigación y su interés por centrarse en la cualificación de su campo laboral.

Producción investigativa finalizada la maestría



Gráfica 102. Elaboración propia con base en la información obtenida.

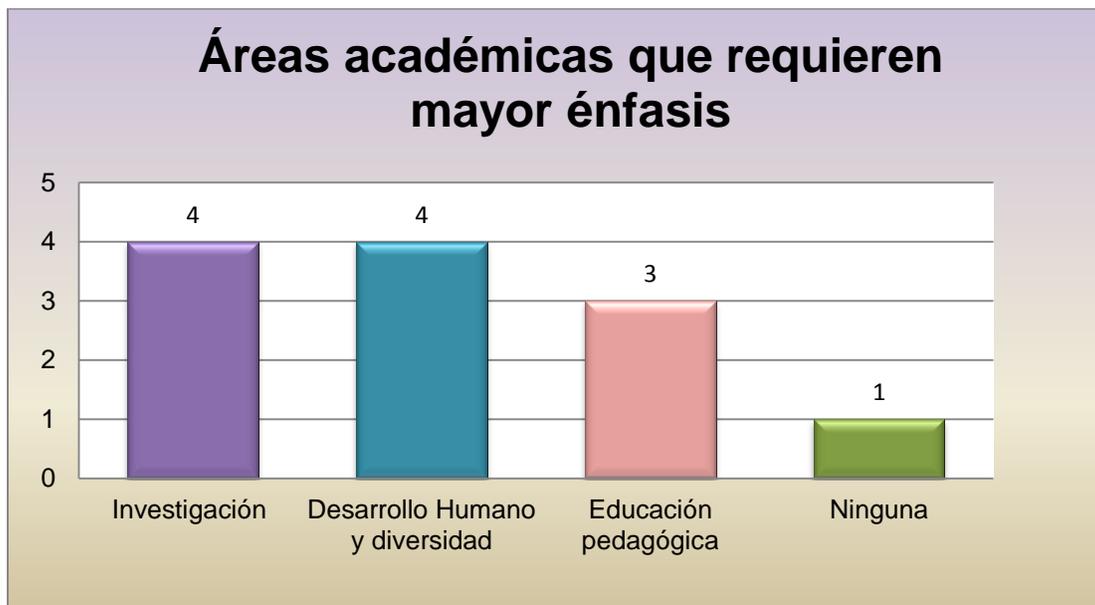
La producción investigativa de los egresados, aparte de la exigida por la universidad para obtener el título de Magíster hasta enero del 2015, fecha en que se realizó la entrevista, muestra que solo una persona ha participado en publicaciones y que además pertenece a la red de investigación Ondas, que tiene relación en parte con las ciencias naturales y ambientales, y que la segunda realizó una investigación en un proyecto de derechos humanos. Es importante señalar que ambos proyectos los venían realizando desde antes de recibir su título como magísteres.

Tabla 16. Consolidado General

RELACIÓN DEL EGRESADO CON PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL DE SU ENTORNO	SI	NO	NS/SR	Σ DE %
Participación en procesos organizacionales, sociales o políticos de impacto en el entorno	8	4	0	12
Desarrollo de procesos investigativos en el campo laboral	4	8	0	12
Pertenencia a grupo, red o centro de investigación	2	10	0	12
Desarrollo de producción investigativa	2	10	0	12
Subtotal de sumatoria	16	32	0	48
Total promedio %	33%	67%	0%	100%

En la Regional Neiva, el egresado del programa tiene relación con procesos de transformación a través de la vinculación con procesos organizacionales, sociales o políticos, más que a través de la generación de conocimiento mediante la investigación.

4.2.5 Áreas Académicas donde debería hacer un mayor énfasis el Programa para fortalecer el desempeño profesional de egresado



Gráfica 103. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Según las percepciones de los egresados, es necesario enfatizar y afianzar en el módulo de investigación en cuanto a método y metodología, para lograr desarrollar futuras propuestas sociales.

De igual forma, destacan la importancia de incrementar el trabajo en educación y pedagogía, por ser estas unas de las áreas de más impacto, pues ofrecen herramientas que se necesitan para la atención de personas en situación de discapacidad en los contextos donde laboran.

Además, se sugiere profundizar en desarrollo humano y diversidad, por ser la columna vertebral de la maestría, que está enfocada a la parte humanista, que pretende transformar miradas hacia los sujetos, recordando la historia para entender el presente.

Por lo anterior, de los 12 egresados contactados, 11 estarían interesados en participar en procesos de formación complementaria en las áreas académicas que se mencionaron, ya que esta sería una buena estrategia de la universidad para suplir algunos vacíos que pudieron quedar durante el transcurso de la Maestría.

4.2.6 Interés de participar en procesos de formación complementaria en las áreas señaladas



Gráfica 104. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Los egresados manifiestan interés en participar en propuestas formativas asociadas a las áreas académicas propuestas para mejorar. Además, sigue siendo un desafío conocer las especificidades de sus inclinaciones y el alcance de las decisiones al respecto.

Continuación de estudios

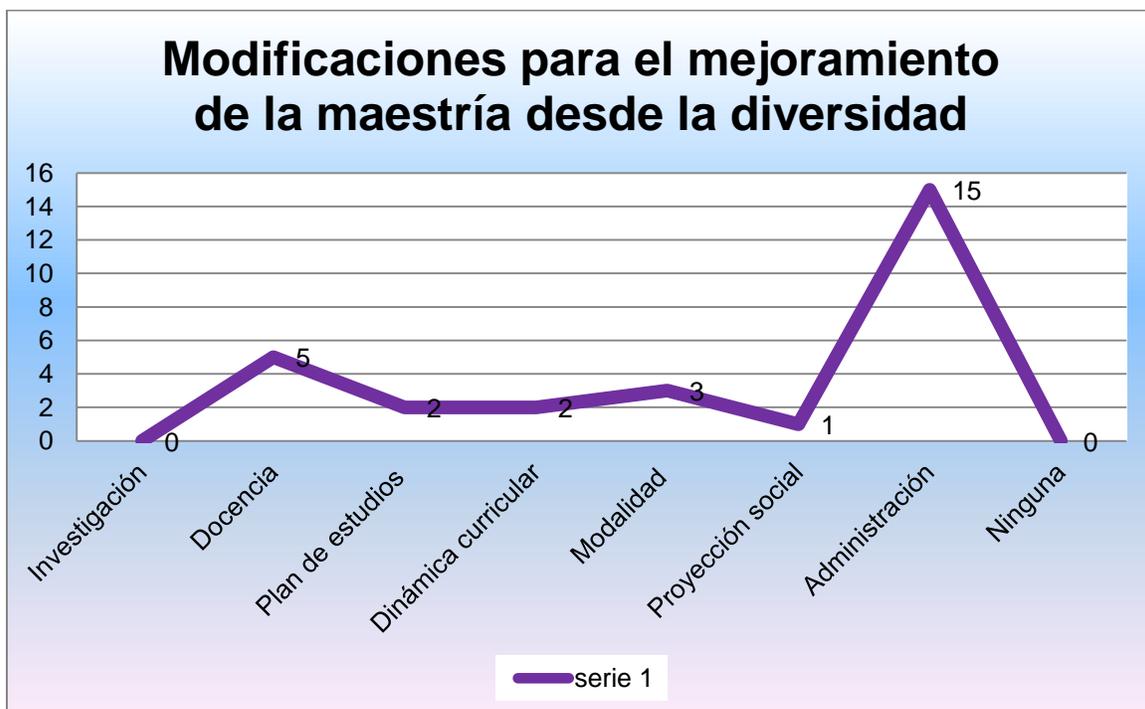
En relación con las expectativas para realizar otro programa académico de posgrado, la respuesta fue negativa por parte de todos los egresados de la maestría. Esto, quizás, por haber egresado hace tan poco tiempo, un año apenas, por lo que es de esperarse que el sujeto prefiera tomar un tiempo antes de comenzar a estudiar de nuevo.



Gráfica 105. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Ningún egresado se encuentra adelantado procesos de formación académica complementaria.

4.2.7 Modificaciones sugeridas para el mejoramiento del programa



Gráfica 106. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Dentro del proceso de autoevaluación de la universidad de Manizales, es de gran importancia poder conocer, desde las percepciones de los egresados de la regional Neiva, algunas deficiencias que se presentaron durante la formación académica. Allí identificaron cuatro categorías:

1. Currículo, que abarca: investigación, docencia, plan de estudios y dinámica curricular
2. Modalidad
3. Proyección social
4. Administración, que serán interpretados de forma particular a continuación:

1. Currículo

Docencia

Para los egresados, un punto neurálgico en el transcurso formativo es la valoración dada por los docentes mediante la evaluación. Por ello, se ve la necesidad de que estas sean publicadas a tiempo en la plataforma con su respectiva retroalimentación, para conocer sus resultados y mejoras al final de cada proceso o, si es el caso, poder hacer sus reclamaciones a tiempo.

Además, hubo sugerencias relacionadas con una pertinente evaluación del perfil de los docentes, con el fin de tener un personal idóneo que se apropie más de los temas, sin desmeritar el trabajo realizado por los docentes que estuvieron durante su formación.

Plan de Área:

En lo concerniente al plan de estudios, de los 12 egresados en la regional Neiva, 2 realizaron recomendaciones en cuanto a intensidad y prácticas relacionadas con la didáctica escolar e inclusiva, mientras que una persona sugirió ampliar los contenidos relacionados con desarrollo humano.

Dinámica curricular:

La maestría tiene un total de 48 créditos, de los que 7 son electivas, que podían ser cursadas, si el estudiante lo decide así, con la universidad. Por lo anterior, un egresado manifiesta la necesidad de ampliar las electivas, sin especificar si es en cuanto a variedad o intensidad.

Investigación:

En la regional Neiva, ningún entrevistado hizo referencia a cambios concernientes a la investigación.

En conjunto, en lo concerniente al currículo, y teniendo en cuenta las percepciones de los egresados, se ve la necesidad de realizar algunos cambios que permitan fortalecer la maestría. Un punto importante es el cumplimiento con la

publicación de las notas y la retroalimentación de ellas por parte del docente. El segundo punto es el de la recomendación de aumentar la intensidad y práctica con los temas relacionados con la dinámica escolar e inclusiva, como de desarrollo humano y finalmente, ampliar las electivas que ofrece la maestría.

2. Modalidad:

Al ser la Maestría en Educación desde la Diversidad en modalidad a distancia, es indispensable el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, de ahí que, desde la percepción de algunos egresados (2), se manifiesten algunos inconvenientes con el ingreso y la logística de la plataforma institucional.

3. Proyección social:

Desde el punto de vista de los egresados la Universidad de Manizales, debería proyectarse a otros municipios, para darles la oportunidad de ingreso a otros docentes al programa de Maestría en Educación desde la Diversidad.

4. Administración:

Esta categoría fue la que más observaciones tuvo por parte de los egresados en varios aspectos:

Primero, para un alto número de egresados de la regional Neiva, un inconveniente reiterativo durante el curso de su maestría fue el convenio Unimanizales - Comfandi sobre la disposición y logística de los salones para cada nivel ofrecido, ya que, en ocasiones, los estudiantes debían conseguir un lugar para recibir las clases, pues los espacios asignados por la Comfandi eran inadecuados. Por ello, han solicitado que la parte administrativa revise nuevamente dicho convenio.

Segundo, algunos egresados expresaron que los docentes deben ser más coherentes con lo que se proclama en la maestría sobre el humanismo, ya que se presentaron casos de calamidad doméstica donde faltó más comunicación docente – estudiante. No sintieron comprensión ni apoyo frente a su situación en la parte académica y manifiestan que, por no asistir a la clase presencial, debían ver el módulo en otra regional, lo que implicaba costos adicionales.

Tercero, una de las herramientas que tiene el egresado durante su periodo formativo es la biblioteca virtual de la Universidad, por lo que es indispensable orientar de forma clara y concisa el acceso a ella.

Cuarto, desde la perspectiva de un egresado, la información que daba la tutora para la regional Neiva era muy escasa.

Quinto, es necesario que se cumpla con los horarios establecidos para las asesorías asincrónicas.

Finalmente, se hace una recomendación por parte de egresados de la cohorte VI de la regional Neiva sobre el aspecto administrativo, y es que se debe hacer claridad respecto a los derechos y condiciones para la ceremonia de grado, que no se dieron para estos egresados y los diplomas fueron enviados por encomienda, situación que causó malestar y desmotivación.

4.2.8 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del Egresado(a)¹⁸

COMPETENCIAS	ÁREA EXPLORADA	VALORACIÓN DEL ÁREA		CORRESPONDENCIA
		POSITIVA	NEGATIVA	
Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	12	0	ALTA
	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	12	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%	0	
Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable.	Participación en procesos organizacionales, sociales o políticos que han generado transformaciones significativas en el entorno.	8	4	SATISFACTORIA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	12	0	ALTA
	El Programa logró satisfacer sus expectativas	12	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	92%	0	
Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	12	0	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	12	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%	0	
Capacitar y asesorar a las instituciones en torno a la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	12	0	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	12	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%	0	
Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.	El Programa logró satisfacer sus expectativas	12	0	ALTA
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	12	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	100%	0	
Construir conocimiento teórico-práctico que permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de hacer propuestas pedagógicas pertinentes al contexto.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	12	0	ALTA
	Ha desempeñado o desarrollado algún tipo de proceso investigativo en su campo laboral.	4	8	BAJA
	Pertenece a algún grupo de investigación, red investigativa o centro de investigación	2	10	DEFICIENTE
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	12	0	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	67%		SATISFACTORIA
PROMEDIO DE PROMEDIOS	%	93%		ALTA

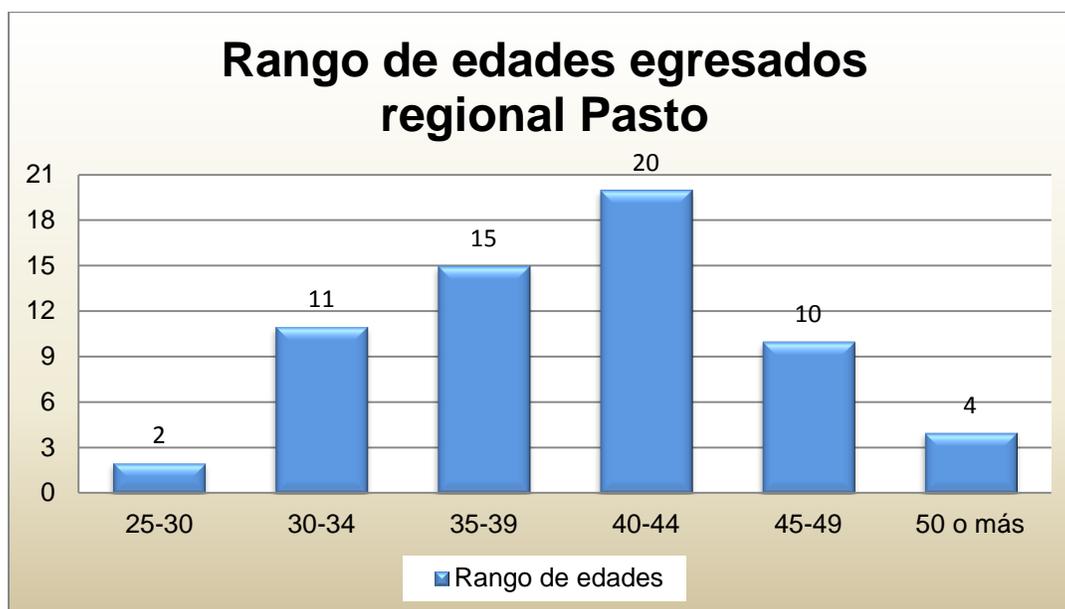
¹⁸ Tabla de valoración de correspondencia:

Deficiente	Baja	Aceptable	Satisfactoria	Alta
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

4.3 Egresados Centro Regional Pasto

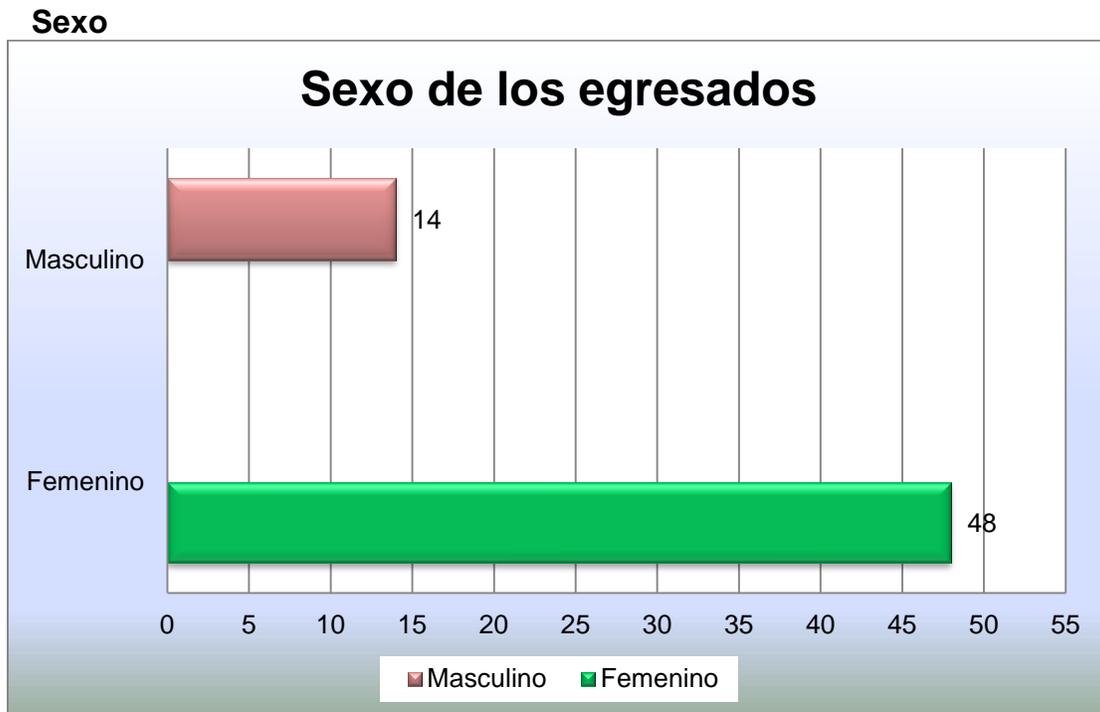
4.3.1 Características socioeconómicas del egresado

Edad



Gráfica 107. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Cuando se considera la gráfica del rango de edades de los egresados de la universidad de Manizales regional Pasto, se ve claramente que por la maestría se han interesado personas de distintas edades, desde los 25 hasta más de 50 años. Además, se evidencia que el mayor número de egresados de la maestría se encuentra en el rango de 40 a 44 años, asumiendo que es la etapa más productiva de la vida laboral y que en este rango de edad se vislumbra más la estabilidad emocional, económica y familiar, por lo que se infiere que desean aumentar su nivel intelectual, medir sus capacidades o ascender en su profesión docente y/o administrativa en el escalafón y poder aumentar sus ingresos.



Gráfica 108. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica permite observar que de los 62 egresados contactados de la regional de Pasto (N), 48 personas son del género femenino, mientras que 14 pertenecen al género masculino, lo que fácilmente evidencia que las mujeres mostraron un gran interés por realizar y aprobar la Maestría en Educación desde la Diversidad en la Universidad de Manizales. Así, se infiere que las mujeres desean afianzar sus conocimientos y sus prácticas pedagógicas, mejorar su calidad de vida, ascender laboralmente, además de poder generar un impacto en el contexto donde laboran. Se presume que los hombres siempre buscan maestrías relacionadas con las ciencias exactas y parecen no llamarles la atención las maestrías que se enfatizan en las ciencias humanas.

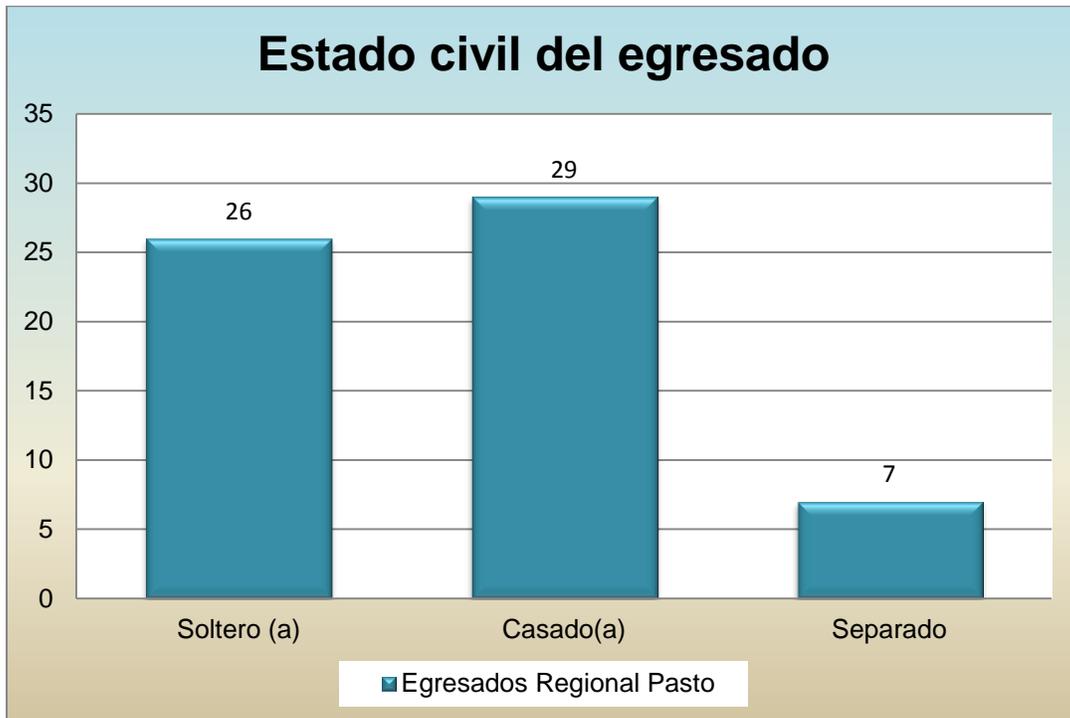
Estrato socioeconómico



Gráfica 109. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Esta gráfica permite observar que los egresados del programa residen en gran mayoría en los estratos dos y tres de la ciudad de Pasto, considerando que el estrato tres tiene un 37% seguido del estrato dos con un 25%, mientras que el resto de los entrevistados viven en diferentes municipios como Barbacoas, Cumbal, Consaca, La Cruz, Providencia, Guachucal, Sapuyes, Ipiales. El 16% de los entrevistados pertenece al estrato cuatro y un 9% viven en el estrato 5, por lo cual se deduce que son muy pocos los entrevistados de estos niveles, solo el 2% de la población entrevistada pertenece al estrato uno infiriendo que tienen menos recursos para asumir los costos de la maestría.

Estado Civil

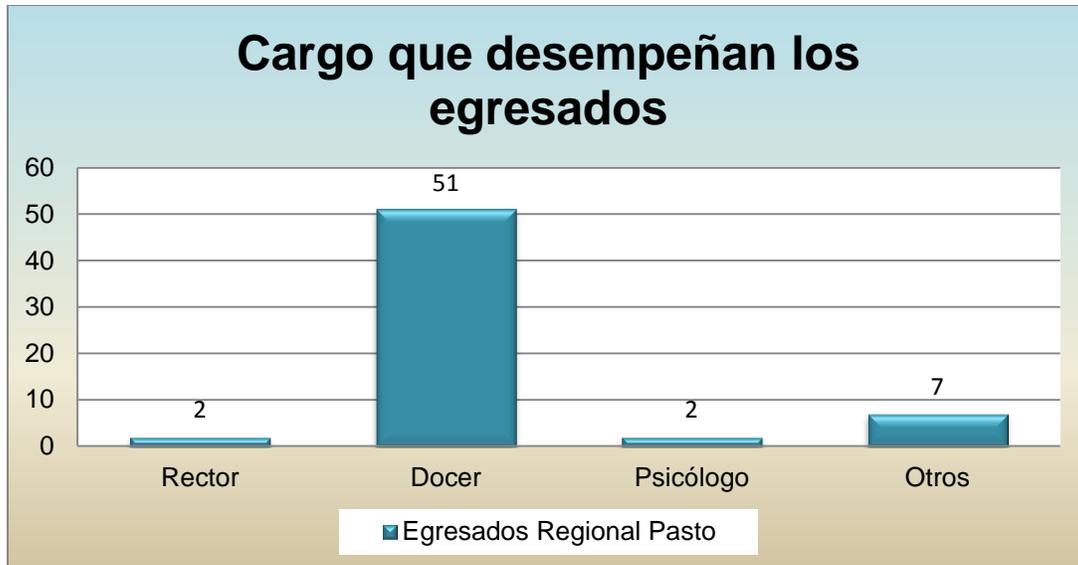


Gráfica 110. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Esta gráfica muestra que 29 egresados del Programa de Maestría tienen un hogar establecido, especialmente aquellos que superan la edad de 40 años, sin importar los credos religiosos a los que pertenecen. Así mismo, se indica que 26 de los entrevistados son solteros, deduciendo que la mayoría de su tiempo está destinado a capacitarse académicamente y/o a trabajar, para lograr un sustento económico y mejorar su calidad de vida. Siete de los 62 entrevistados señalan que en la actualidad están separados.

4.3.2 Características laborales del egresado

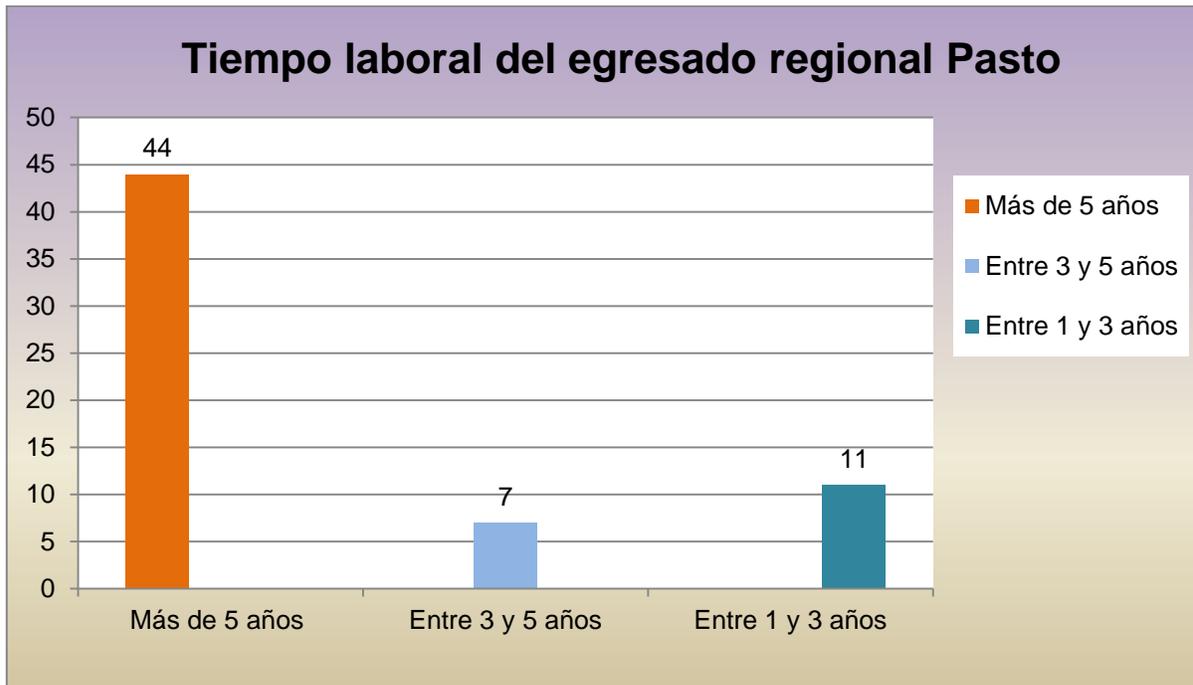
Empleo actual del egresado



Gráfica 111. Elaboración propia con base en la información obtenida

Al observar esta gráfica se puede deducir que los 62 entrevistados egresados de la Maestría en Educación desde la Diversidad estaban empleados o trabajaban de forma independiente cuando se realizó la entrevista. La característica predominante es que están empleados en el sector educativo y ejercen la labor de docente o de rector en las diferentes instituciones. Cabe anotar que, dado el énfasis de la maestría en educación, la mayoría son maestros en ejercicio que continúan en su labor como docentes una vez terminada la maestría y, por lo general, están vinculados con el magisterio, pues trabajan en instituciones de carácter público en donde está el mayor porcentaje de los egresados. Los otros se ocupan en instituciones privadas o de forma autónoma. Lo cierto es que la mayoría de los egresados quieren aumentar tanto su nivel educativo como su nivel de ingresos, dependiendo de los decretos de contratación a los que pertenecen.

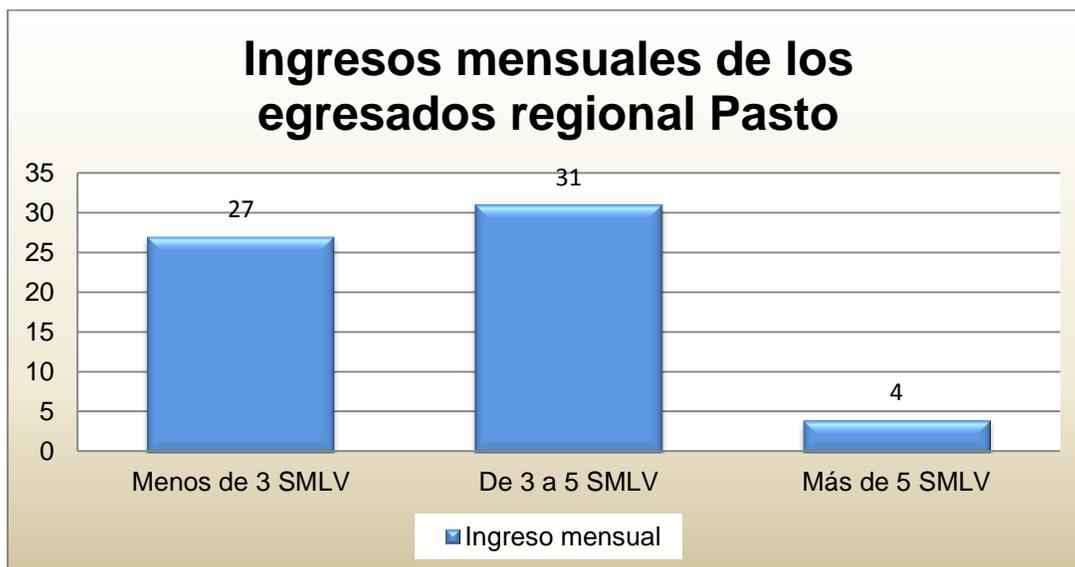
Tiempo laboral del egresado



Gráfica 112. Elaboración propia con base en la información obtenida.

En la gráfica 112 puede verse que gran parte de los egresados del programa llevan más de cinco años en el cargo de docentes o administrativos en propiedad, en instituciones educativas, públicas o privadas, de educación media o trabajan en instituciones universitarias, por lo que se asume que estos egresados tienen más experiencia en el campo educativo, lo que los motiva a seguir preparándose profesionalmente. En el rango que va desde uno a tres años, y que hace referencia a siete egresados contactados, se puede afirmar que una vez obtenido el título de magíster ejercen como docentes, trabajan como independientes o en el campo social. Por último, son muy pocos los empleados que llevan un periodo de entre tres y cinco años. Algunos trabajan en entidades bancarias y secretarías de educación municipal, y otros ejercen la docencia en Pasto y los municipios del departamento de Nariño.

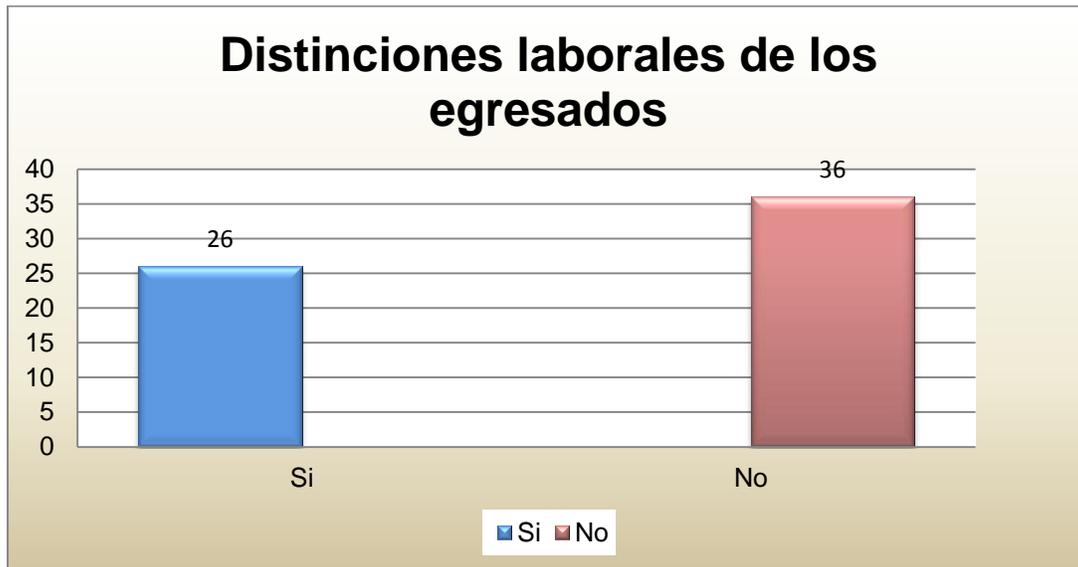
Ingreso mensual del egresado



Gráfica 113. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica 113 señala que la mayor tendencia de los ingresos mensuales de los egresados se encuentra entre los tres y los cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes, pues eso indica el 50%, equivalente a 31 personas, de la totalidad de los entrevistados. Esto quiere decir que han podido subir su nivel de ingresos, ya que la mayoría de los egresados trabajan en instituciones públicas. De ahí se infiere que pertenecen al magisterio. Igualmente, un 44%, correspondiente a 27 egresados, señala que sus entradas son menores a tres salarios mínimos. Esto puede deberse a la experiencia laboral o a los estudios realizados, y un 6%, que corresponde a cuatro de los entrevistados, devenga cinco salarios mínimos o más. Entre ellos, se encuentran tres docentes universitarios y el director de una fundación.

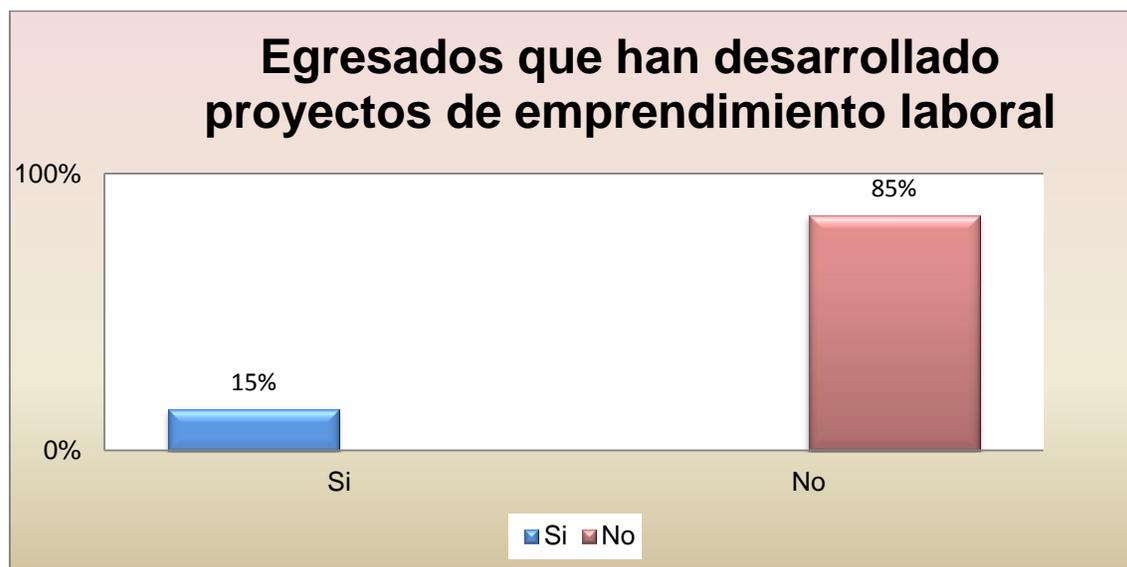
Distinciones, reconocimientos o premios por su desempeño laboral



Gráfica 114. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica 114 señala que gran parte de los egresados no han recibido distinciones y/o reconocimientos, ya sean culturales, académicos o pedagógicos, entre otras, en sus instituciones educativas durante su periodo laboral. Esto corresponde a 36 empleados. Sin embargo, 26 egresados afirman que han obtenido premios significativos por sus labores sociales, culturales y pedagógicas en los diferentes contextos institucionales, municipales y departamentales, donde laboran, y también por el tiempo que llevan ejerciendo la docencia, resaltando sus aportes significativos en las instituciones. Algunos egresados los han recibido por sus gestiones y labores en la parte social, la protección de los derechos humanos y por sus trabajos con comunidades vulnerables y LGTBI.

Desarrollo de proyectos de emprendimiento



Gráfica 115. Elaboración propia con base en la información obtenida.

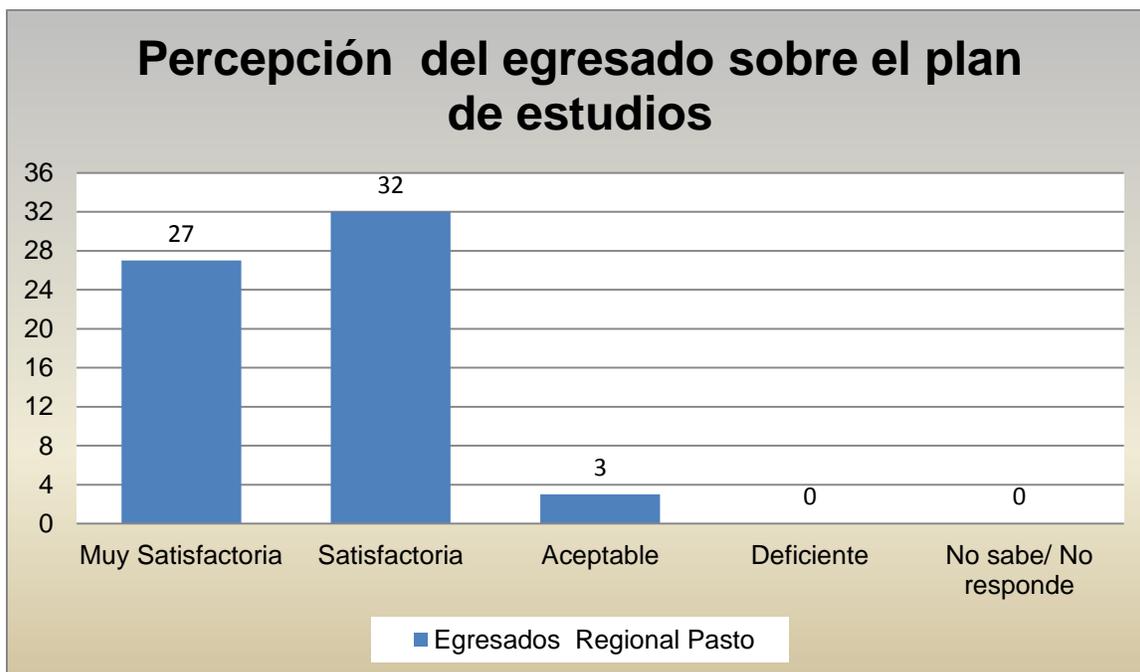
Cuando se analiza esta gráfica se ve claramente que el 85% de la población entrevistada manifestó que no ha participado en proyectos de emprendimiento. Esto quiere decir que la mayoría de los egresados se preparan para ascender en sus carreras profesionales en una institución pública o privada, en donde, para poder conseguir un mejor nivel de ingresos, debe estar en continua capacitación y actualización, de tal manera que la Maestría en Educación desde la Diversidad es una buena opción cuando se trata de aumentar el nivel de conocimiento requerido por las entidades educativas, ya que, como su nombre lo indica, esta es una maestría en educación diseñada para docentes y personas que quieran pertenecer a este campo laboral. El otro 15% de los egresados entrevistados manifestó que sí había participado en proyectos de emprendimiento, pero institucionales. Es decir, de forma colectiva y no como sustento de sus vidas, sino como un trabajo inmerso en las actividades educativas que desarrolla en su ejercicio como docente.

4.3.3 Percepción del egresado sobre la formación profesional recibida en el programa

Percepción sobre el plan de estudios del programa

Los egresados del regional Pasto aseguran que el plan de estudios del programa es satisfactorio, quizás por considerar que los conocimientos y

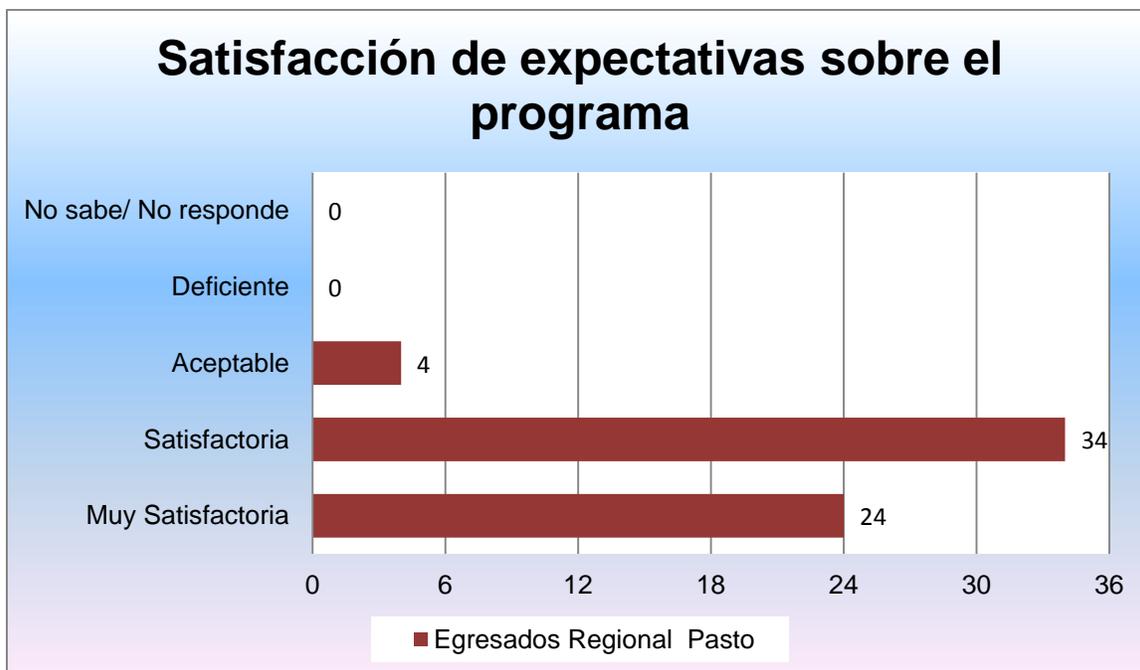
habilidades desarrolladas durante su maestría han sido aplicables y útiles para su desempeño laboral.



Gráfica 116. Elaboración propia con base en la información obtenida

Satisfacción de expectativas sobre el programa

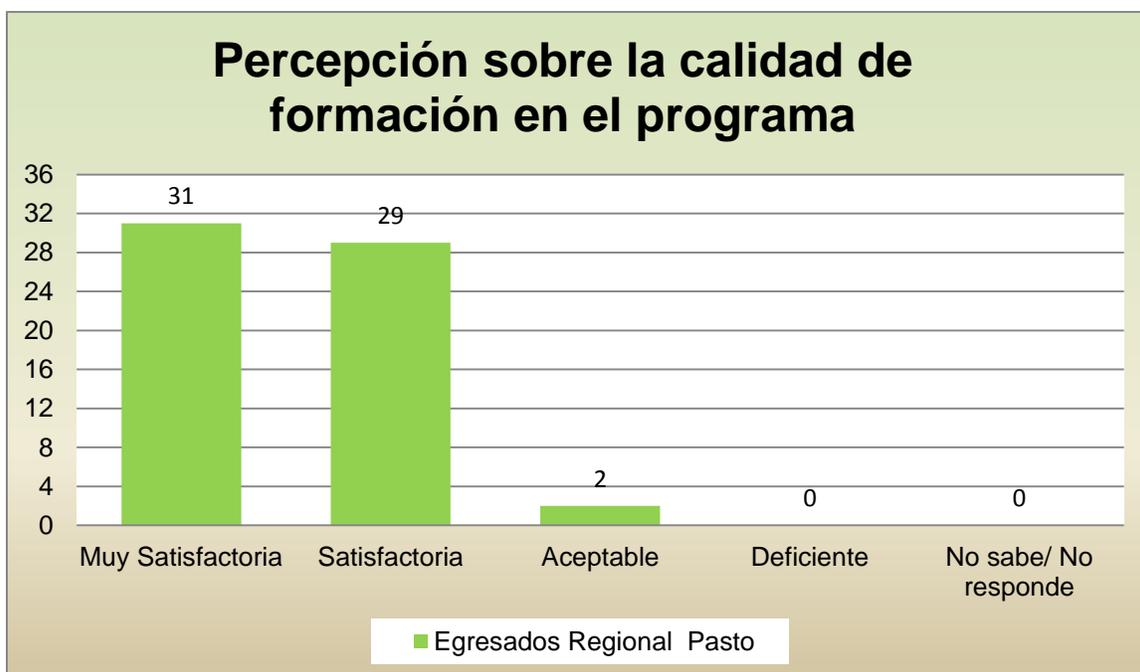
De igual forma, todos los egresados aseguran que se sienten satisfechos, aunque en diferentes niveles, respecto a las expectativas que tenían sobre el programa de maestría. Lo anterior puede deberse a que los lineamientos establecidos en el programa se encuentran directamente relacionados con la formación que efectivamente se les brinda.



Gráfica 117. Elaboración propia con base en la información obtenida.

Calidad de formación del programa de maestría

También, debido a los planes de estudio, contenidos, docentes y trabajo investigativo, en cuanto a la calidad de formación que reciben en el programa los egresados manifiestan que es muy satisfactoria. Sin embargo, aunque no es una población numerosa o representativa, tres egresados la consideran como aceptable, por lo que deben abrirse oportunidades para conocer los motivos por los cuales se sienten menos satisfechos.



Gráfica 118. Elaboración propia con base en la información obtenida.

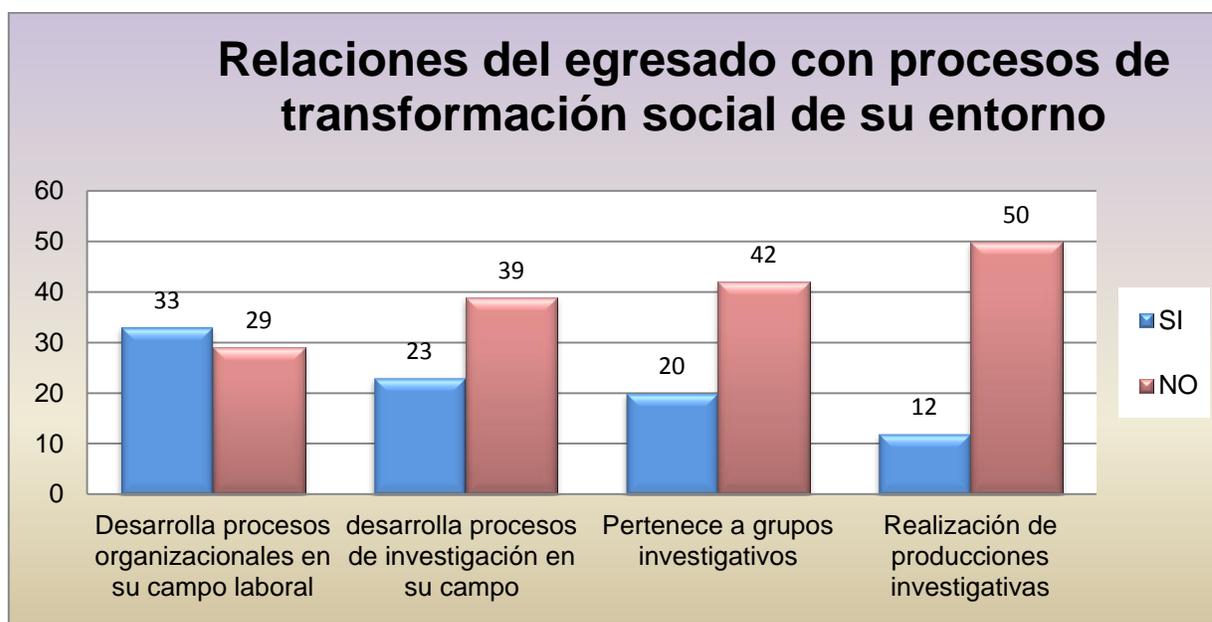
Tabla 17. Consolidado general

PERCEPCIONES DEL EGRESADO SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA EN EL PROGRAMA	MS	S	A	D	Ns/Nr	Σ DE %
Impacto del Plan de Estudios del programa en la formación de conocimientos, métodos y competencias del egresado(a)	27	32	3	0	0	62
Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	24	34	4	0	0	62
Percepción del egresado(a) sobre la calidad de la formación que recibió en el Programa	31	29	2	0	0	62
Subtotal de sumatoria	82	95	9	0	0	186
Total promedio %	44%	51%	5%	0%	0%	100%

La percepción general de los egresados de Pasto sobre la formación recibida se ubica entre superior y muy superior, con excepción de una persona que la considera aceptable. Los desafíos para el programa aquí son dos: el primero, mantener condiciones para que el nivel de percepción sea igual o más alto. Por el otro, indagar específicamente qué lleva a la percepción de aceptable que tiene este egresado.

4.3.4 Relación del egresado con procesos de transformación social de su entorno

Participación en procesos políticos por parte de egresados



Gráfica 119. Elaboración propia con base en la información obtenida.

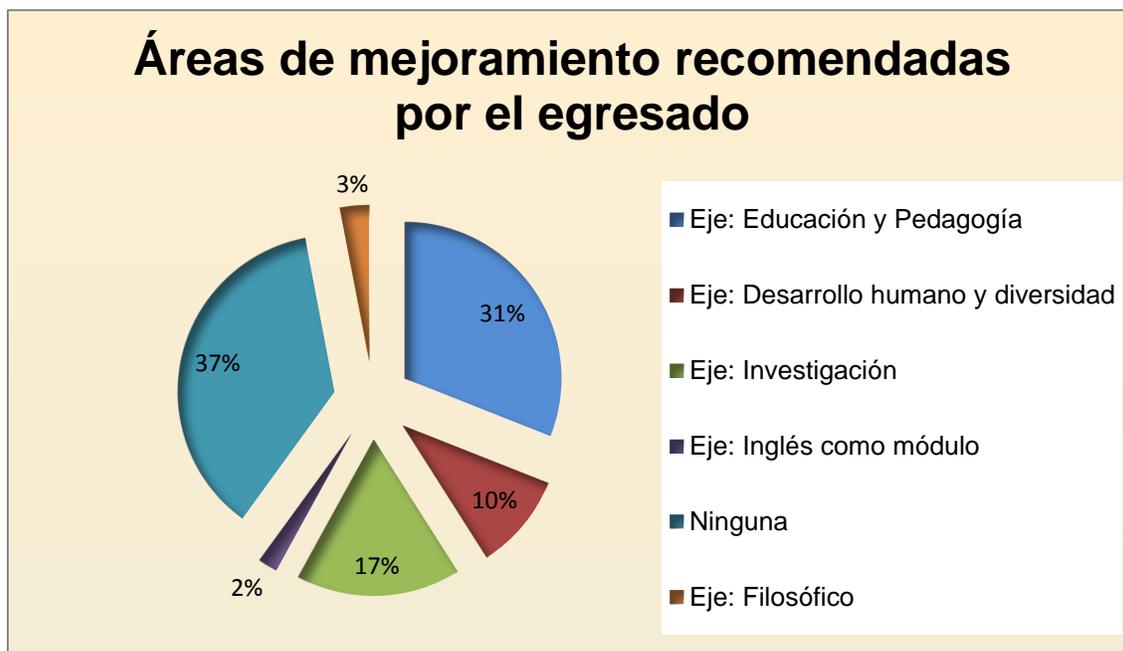
La gráfica 119 muestra detalles específicos sobre la transformación del contexto de los egresados encuestados. En primer lugar, se evalúa si han participado en procesos organizacionales en su campo laboral. Y se ve que 25 de los 62 entrevistados no han participado en dichos procesos, mientras que 37 sí han tenido la oportunidad y la capacidad de intervenir. Estos manifiestan que con la maestría y su experiencia laboral han logrado construir bases sólidas para fortalecer en sus contextos la inclusión, desarrollar foros pedagógicos y cambios relevantes en los currículos institucionales. Otros han participado en el desarrollo de proyectos ambientales con las comunidades donde residen y laboran. Algunos han realizado actividades sociales con personas portadoras del VIH, desplazados, poblaciones con discapacidad auditiva y 23 egresados sí han desarrollado o están participando en procesos investigativos, bien sea en las instituciones educativas,

sociales o entes municipales para los que trabajan. Entretanto, 39 de los contactados manifestaron que no han desarrollado este tipo de actividades. Esto permite mencionar que 40 docentes no pertenecen a ningún grupo de investigación y que 22 de ellos expresan algún interés por hacer parte de estos grupos, para generar transformaciones. Por último, cabe mencionar que tan solo 13 egresados han realizado producciones investigativas. Entre ellas, se distinguen ponencias que van dirigidas a docentes, entes municipales y departamentales, entidades públicas o privadas y poblaciones vulnerables. Y también han hecho publicaciones, especialmente en revistas y periódicos regionales, e investigaciones que han generado cambios significativos en la comunidad. Quienes no han realizado ninguna producción son 39 entrevistados que, como se mencionó, son aquellos que parecen ser indiferentes o apáticos a hacer parte de estos procesos o a trabajar en equipo.

Tabla 18. Consolidado general

RELACIÓN DEL EGRESADO CON PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL DE SU ENTORNO	SI	NO	NS/SR	Σ DE %
Participación en procesos organizacionales, sociales o políticos de impacto en el entorno	35	27	0	62
Desarrollo de procesos investigativos en el campo laboral	22	40	0	62
Pertenencia a grupo, red o centro de investigación	42	20	0	62
Desarrollo de producción investigativa	12	50	0	62
Subtotal de sumatoria	111	137	0	248
Total promedio %	45%	55%	0%	100%

4.3.5 Áreas académicas donde debería hacer un mayor énfasis el Programa para fortalecer el desempeño profesional del egresado



Gráfica 120. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica revela que en el momento de realizar la encuesta a los egresados, 22 de ellos afirmaron que no es necesario hacer énfasis en los módulos presenciales y virtuales que ofrece el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad. Los porcentajes siguientes plantean la necesidad de fortalecer aspectos específicos del eje de educación y pedagogía, especialmente en didácticas y opciones pedagógicas alternativas, para atender a la diversidad en el aula y para atender procesos de inclusión. Con relación a investigación, las sugerencias son generales, excepto un caso que sugiere hacer énfasis en modernidad sistémico compleja.

4.3.6 Interés de participar en procesos de formación complementaria en las áreas señaladas

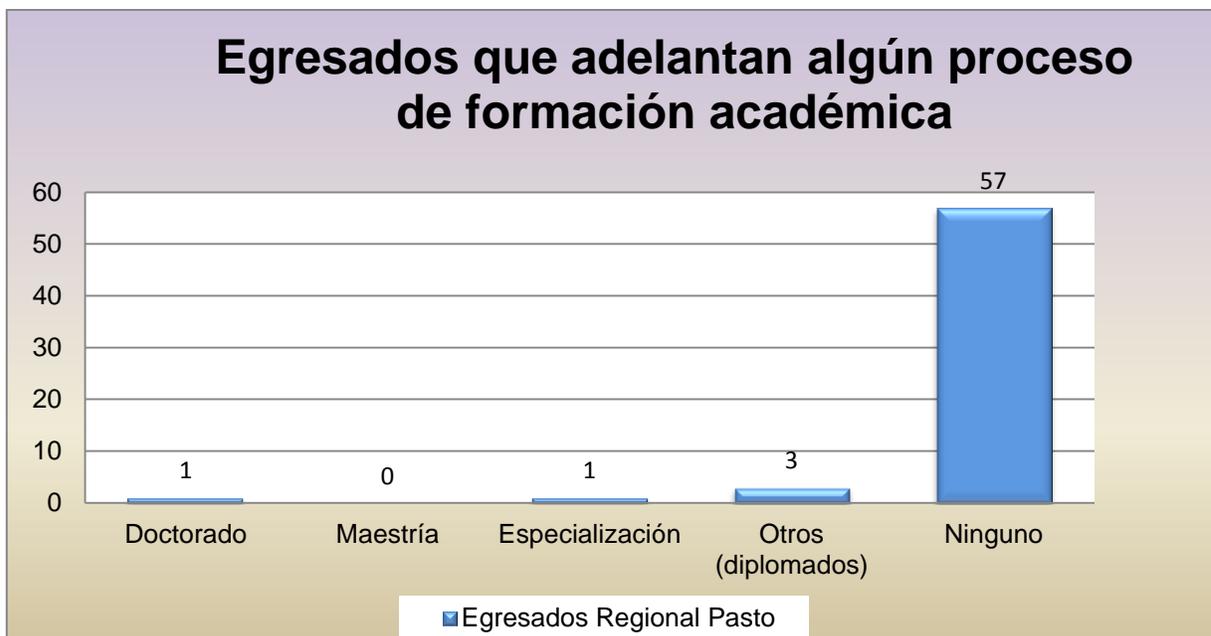


Gráfica 121. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La mayoría de los egresados estarían interesados en participar en alternativas de profundización con propuestas para la Universidad en las áreas de profundización sugeridas. Se trataría de plantearse un programa pertinente y concertado.

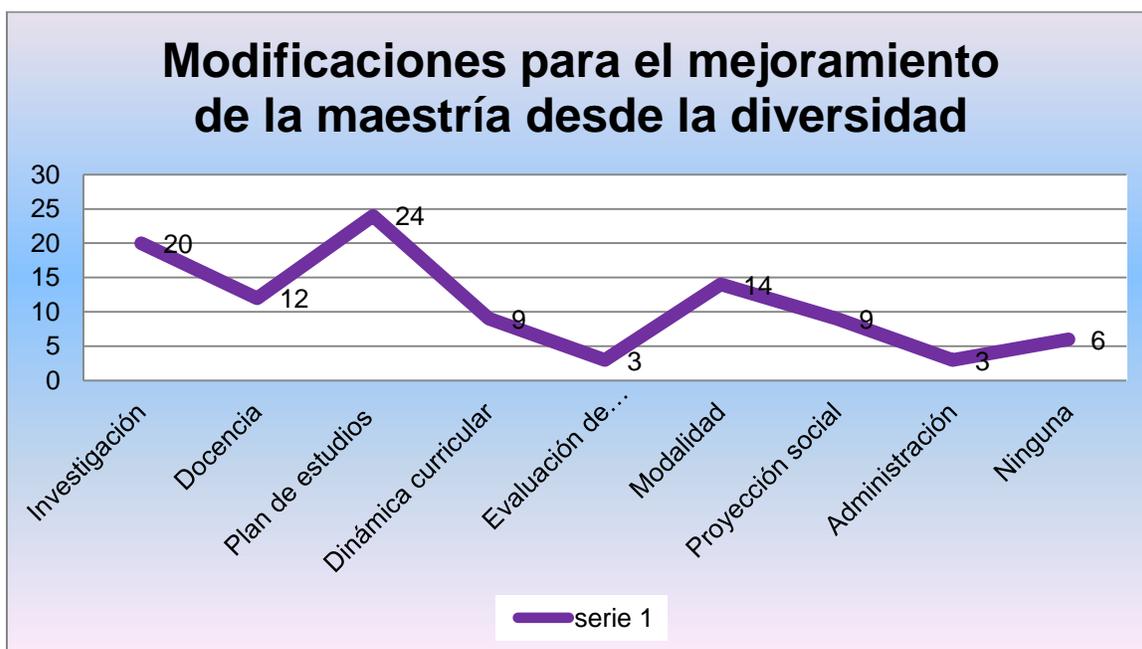
Continuación de estudios

Existe una tendencia en los egresados entrevistados a no sentirse interesados en ningún proceso de formación académica. Generalmente afirman que no es el momento de iniciar otro estudio, ya que para poder realizar la maestría pidieron préstamos en entidades bancarias. Otros manifestaron que por el momento tienen prioridades en su hogar, que no les permite pensar en esta opción. Además, dicen que las nuevas políticas educativas del gobierno no los motivan a seguir capacitándose. Por lo tanto, que estudiar sería una opción a futuro, tal vez cercano, si la universidad propone una continuidad de la maestría hacia un doctorado. La gráfica muestra que tres docentes están haciendo diplomados enfocados a la atención a la primera infancia o de inglés, pues consideran que es de vital importancia para sus labores. En la actualidad, solo un egresado está haciendo un doctorado en educación como proceso de formación académica.



Gráfica 122. Elaboración propia con base en la información obtenida.

4.3.7 Modificaciones sugeridas para el mejoramiento del programa



Gráfica 123. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La gráfica permite observar claramente que la mayoría de los entrevistados tienden a hacer sugerencias al programa en cuanto al plan de estudios se refiere. Lo anterior debido a las inconformidades con algunos docentes, por las estrategias utilizadas para orientar los módulos, tanto presenciales como virtuales. Los

egresados exigen más preparación, innovación y la importancia de contar con orientadores de talla internacional, pues aseguran que pueden darle categoría y/o prestigio al programa. En cuanto a los módulos de investigación se hace imperioso buscar alternativas que permitan que los maestrantes logren satisfacer sus expectativas y sus inquietudes en los procesos y avances de sus investigaciones, ya que muchos manifiestan que se han sentido navegando solos o no tienen un acompañamiento oportuno.

Cuando se hace referencia a la modalidad, los egresados proponen que los módulos o las sesiones deben ser más presenciales, para tener un contacto oportuno con los docentes que orientan los diferentes módulos, pues cada uno de ellos es importante cuando se está realizando el trabajo de investigación.

En cuanto a los docentes, se busca más preparación y mejores estrategias para orientar los módulos, ya que muchos manifiestan que estos se vuelven rutinarios y van perdiendo la importancia durante el desarrollo de ellos.

4.1.7 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado (a)¹⁹ Pasto

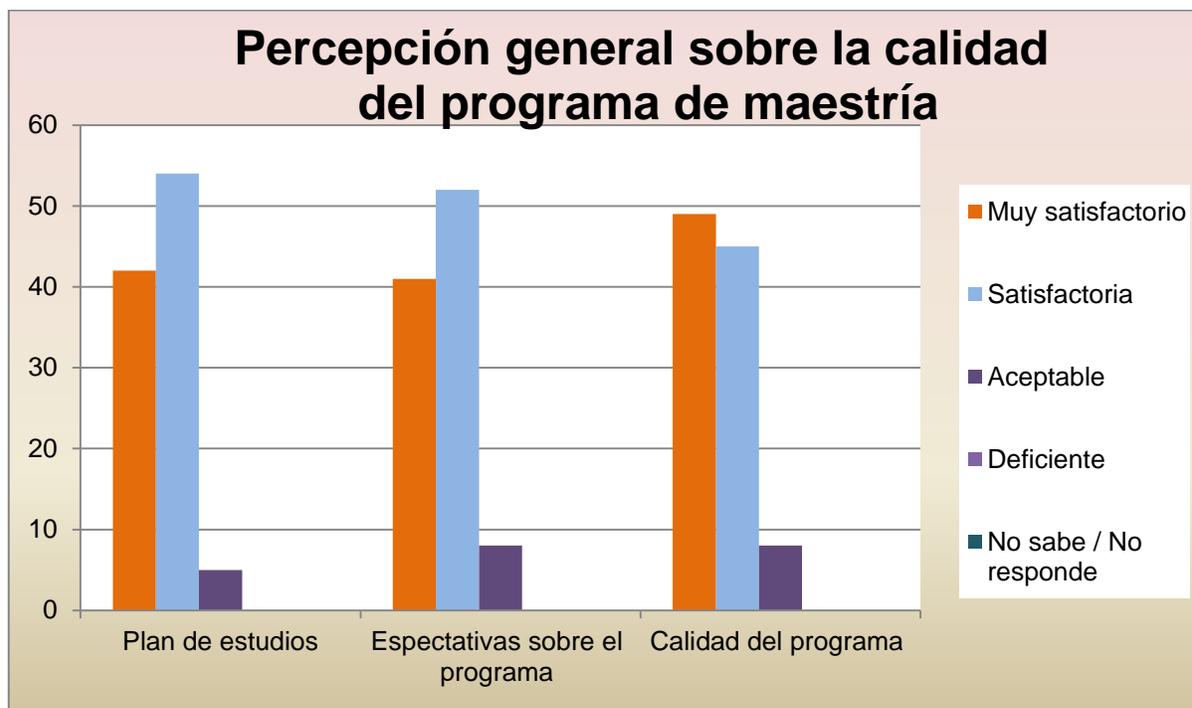
COMPETENCIAS	ÁREA EXPLORADA	VALORACIÓN DEL ÁREA		CORRESPONDENCIA
		POSITIVA	NEGATIVA	
Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del Magíster en Educación desde la Diversidad	59	3	ALTA
	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	58	4	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	95%		
Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable.	Participación en procesos organizacionales, sociales o políticos que han generado transformaciones significativas en el entorno	62	0	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	60	2	ALTA
	El Programa logró satisfacer sus expectativas	58	4	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	97%		
Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	58	4	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	60	2	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	95%		
Capacitar y asesorar las instituciones en torno de la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	58	4	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	60	2	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	95%		
Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.	El Programa logró satisfacer sus expectativas	58	4	ALTA
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	59	3	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	95%		
Construir conocimiento teórico-práctico que le permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de realizar propuestas pedagógicas pertinentes al contexto.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	58	4	ALTA
	Ha desempeñado o desarrollado algún tipo de proceso investigativo en su campo laboral	22	40	BAJA
	Pertenece a algún grupo de investigación, red investigativa o centro de investigación	42	20	SATISFACTORIA
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	59	3	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	72%		SATISFACTORIA
PROMEDIO DE PROMEDIOS	%	91,5		ALTA

¹⁹ Tabla de valoración de correspondencia:

Deficiente	Baja	Aceptable	Satisfactoria	Alta
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

CAPÍTULO V CONCLUSIONES GENERALES

Conclusiones Generales



Gráfica 124. Elaboración propia con base en la información obtenida

La gráfica muestra la calificación de los egresados de las regionales Manizales, Neiva y Pasto, donde la mayor población contactada pertenece a Pasto, seguida de la de Manizales y, en menor cantidad, la de Neiva, que suministraron sus percepciones sobre los tres siguientes ítems: plan de estudios, satisfacción académica y calidad académica, como se exponen a continuación.

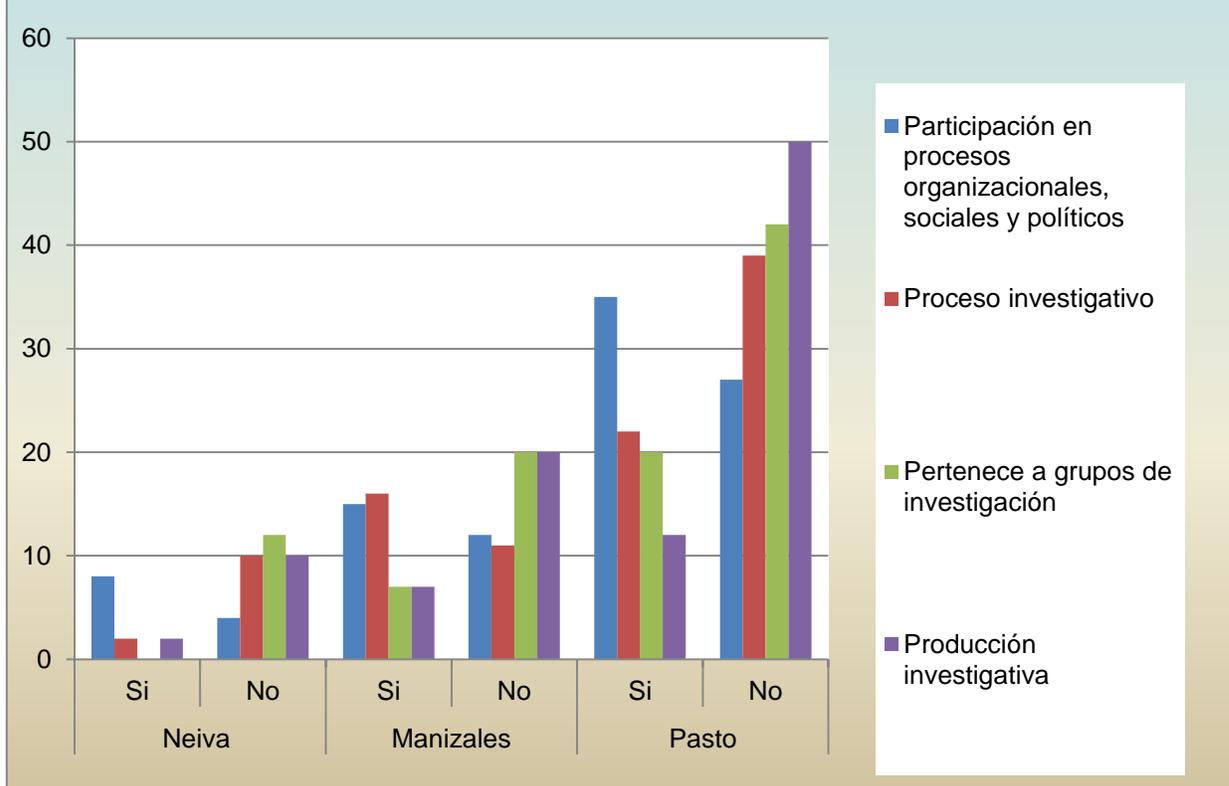
1. Plan de estudios: en consideración con los datos obtenidos y expresados en la gráfica 124, se evidencia que la mayoría de los egresados califican los planes de estudio como muy satisfactorio y satisfactorio, dado que el programa logró llenar en varios aspectos académicos sus expectativas. En las regionales donde hay mayor cantidad de egresados contactados, lo calificaron de manera aceptable y expresaron que sus contenidos eran muy superficiales para el nivel educativo ofrecido. Por ello, sugirieron enfatizar e implementar nuevos módulos, que fortalezcan el plan de estudios que se desarrolla actualmente.
2. Satisfacción académica: se puede deducir que el desarrollo de los contenidos en los diferentes módulos cursados durante su proceso de

formación como magísteres fueron calificados por las tres regionales en el rango de satisfactorio a muy satisfactorio, debido a que manifestaron su complacencia, al recibir las clases y desarrollar las diferentes actividades, aunque unos pocos egresados dieron una valoración aceptable debido a la necesidad de profundizar en temas de interés.

Un caso particular para este ítem se presentó en la regional Neiva. Allí, las condiciones físicas donde se desarrollaban las clases no eran las más óptimas y afectaban el ambiente estudiantil. Sin embargo, expresaron su gratitud por la adquisición de los conocimientos ofrecidos en la maestría.

3. Calidad académica: en este punto se presenta una característica similar al anterior con respecto a las tres regionales, diferenciándose en la regional Manizales, en donde aumenta la valoración de aceptable, puesto que algunos de los entrevistados afirman que el pénsum debería ser más completo. Enfatizan sobre todo en temas de investigación y prácticas pedagógicas. Algunos piden mayor exigencia tanto para maestrantes como para docentes, pues consideran que es necesario tener mayor rigor en cuanto a la elección y contratación de la planta docente. Que los docentes cumplan con un perfil idóneo para atender a la población estudiantil adscrita a este nivel educativo.

Relaciones del egresado(a) con procesos de transformación social de sus entornos



Gráfica 125. Elaboración propia con base en la información obtenida.

La participación en procesos organizacionales, sociales y políticos ha sido significativa, probablemente esto lo realizaban desde antes de ingresar a la maestría, pues si se tiene interés en un programa con un énfasis en Diversidad como eje principal, es de esperarse que se tenga una inquietud por problemas sociales y por participar en la solución de ellos.

En cuanto al proceso investigativo, hasta la fecha en que se realizó la entrevista se puede notar que los egresados con mayor producción de este tipo pertenecen a la regional Manizales. De ellos, algunos han participado en proyectos de lectoescritura y competencias ciudadanas en sus respectivas instituciones. Luego se encuentran los egresados de la regional Pasto, que se han involucrado por medio de proyectos escolares, comunitarios, sociales, culturales, ambientales, deportivos y de inclusión. Finalmente se evidencia que en la regional Neiva la producción investigativa es muy inferior con respecto a las otras dos

regionales. Esto se debe a que la mayoría de los egresados recibieron su título de magíster en el segundo semestre del 2014.

CAPÍTULO VI

CONVERGENCIAS ENTRE EL PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO(A) DE LA MAESTRÍA Y LAS ÁREAS EXPLORADAS EN LOS EMPLEADORES Y EGRESADOS(AS)

6.1 Correspondencias entre el perfil profesional del egresado(a). Análisis de las convergencias de egresados en las tres regionales

Según los resultados descritos con anterioridad, correspondiente a egresados por géneros, se puede afirmar que hay una mayor aceptación en acceder a este programa por parte de las personas del género femenino. Lo que indica que probablemente las mujeres demuestran mayor interés en capacitarse en temas relacionados con la educación.

En relación con el empleo actual del egresado, se concluye que la mayor parte de la población entrevistada labora en el ámbito educativo y se desempeña en distintos cargos. Entre ellos, docentes de aula, docentes de apoyo, coordinadores, directores y rectores. Y como la mayoría de los egresados llevan en sus trabajos más de cinco años, esto determina que la maestría, por su énfasis, tenga mayor acogida en estos campos laborales, pues existe la necesidad de actualizar sus conocimientos y sus prácticas pedagógicas.

Por otra parte, en los resultados se evidencia que existe una baja producción en el desarrollo de proyectos de emprendimiento laboral, como en el aspecto investigativo, que se ve reflejado en la baja participación en grupos de investigación. Este es un punto que debería considerarse desde la evaluación, para fortalecer dichos proyectos. Partiendo de que uno de los lineamientos de la maestría es promover la investigación, esta debe posibilitar una evidencia escrita de los diferentes ejercicios sociales que realiza el egresado.

Otro de los aspectos que debe tenerse en cuenta es la poca continuidad en los estudios académicos de los egresados. La mayoría no ha seguido en dicha formación por distintas razones. Una de ellas es porque terminaron sus estudios recientemente; otra, porque algunos consideran que deben esperar un tiempo prudente para continuar su formación académica avanzada y que prefieren los cursos de actualización, que no requieran de tanto tiempo, como los diplomados.

6.2 Correspondencias entre las competencias previstas en la formación del egresado (a)²⁰

COMPETENCIAS	ÁREA EXPLORADA	CORRESPONDENCIA		
		MANIZALES	NEIVA	PASTO
Identificar las formas de fragmentación social a través del reconocimiento y apoyo a la diversidad de los estudiantes.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	ALTA	ALTA	ALTA
	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	ALTA	ALTA	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	ALTA	ALTA	ALTA
Apoyar la constitución de políticas educativas que apoyen y valoren la inclusión de la población vulnerable.	Participación en procesos organizacionales, sociales o políticos que han generado transformaciones significativas en el entorno	ACEPTABLE	SATISFACTORIA	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	SATISFACTORIA	ALTA	ALTA
	El Programa logró satisfacer sus expectativas	ALTA	ALTA	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	SATISFACTORIA	ALTA	ALTA
Diseñar y evaluar propuestas curriculares a las instituciones para que apuesten a la diversidad y a la inclusión de poblaciones vulnerables.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	ALTA	ALTA	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	SATISFACTORIA	ALTA	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	ALTA	ALTA	ALTA
Capacitar y asesorar instituciones en torno de la diversidad de sus estudiantes con el diseño de estrategias para una pedagogía de la inclusión.	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	ALTA	ALTA	ALTA
	Calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad	ALTA	ALTA	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	ALTA	ALTA	ALTA
Servir de consultor para las innovaciones y propuestas que el país tiene en torno a la atención de grupos vulnerables.	El Programa logró satisfacer sus expectativas	ALTA	ALTA	ALTA
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	ALTA	ALTA	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	ALTA	ALTA	ALTA
Construir conocimiento teórico-práctico que le permita a la educación de América Latina comprender los diversos tránsitos del sujeto, sus necesidades y la pertinencia de realizar propuestas pedagógicas pertinentes al contexto.	Satisfacción de expectativas de formación por parte del Programa	ALTA	ALTA	ALTA
	Ha desempeñado o desarrollado algún tipo de proceso investigativo en su campo laboral	ACEPTABLE	BAJA	BAJA
	Pertenece a algún grupo de investigación, red investigativa o centro de investigación	BAJA	DEFICIENTE	SATISFACTORIA
	El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad	ALTA	ALTA	ALTA
PROMEDIO DE PORCENTAJES	%	SATISFACTORIA	SATISFACTORIA	SATISFACTORIA
PROMEDIO DE PROMEDIOS	%	ALTA	ALTA	ALTA

²⁰ Tabla de valoración de correspondencia:

Deficiente	Baja	Aceptable	Satisfactoria	Alta
0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%

BIBLIOGRAFÍA

- Caro, L. (2000). La formación profesional, desafío del nuevo siglo. En: <http://fcaenlinea1.unam.mx/2006/1231/docs/anexo1.pdf>. (Recuperado en abril 11 de 2015).
- Castilla, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Revista Horizontes Pedagógicos*, 8(1).
- Collazos, Hernán. (2007). Lección 6. Investigación exploratoria descriptiva correlacional y explicativa. Lección Técnicas de investigación. Biblioteca virtual UNAD. En: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacin_exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html. (Recuperado en marzo 07 de 2015).
- Dankhe, Gordon. (1989). Investigación y Comunicación. En: Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana editores.
- Delors, J. (1996). Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO
- De Miguel Díaz, M. (2005). Cambio de paradigma metodológico en la Educación Superior. Exigencias que conlleva. *Cuadernos de integración europea*, 2, 16-27.
- Díaz, Mario (2002) Flexibilidad y Educación Superior en Colombia. Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior. En: http://hydra.icfes.gov.co/esp/fomento/gcfom/pub/p_publica.htm (Recuperado 2006).**
- Forero-Rodríguez, Rafael. El Empleador. Capítulo 20. HYPERLINK. En: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/23.pdf>. (Recuperado en marzo 05 de 2015).
- UNESCO. Manual de instrucciones para completar los cuestionarios sobre estadísticas de educación. Encuesta 2006. Acopio de datos sobre estadísticas de educación. Instituto de Estadística, Montreal, Octubre, 2005. p.p. 15**

Frigerio, Graciela (2005). Las inteligencias son iguales. Ensayos sobre los usos y efectos de la noción de inteligencia en Educación. En: Revista Interamericana de Educación de Adultos 27 (2): 2005, p. 136-45, jul-dic

Garrick, John (2000). Flexible Learning, contemporary work and enterprising selves. In Electronic Journal of Sociology.

Grajales, T. (24 de 12 de 2014). Tipos de investigación. Instituto Universitario Puebla. En: <http://www.iupuebla.com/Maestrias/M E GENERO/MA Maestria Genero/Jos e Miguel Velez/Tipos%20de%20investigacion.pdf>. (Recuperado en diciembre 24 de 2014).

López, M. y Fernández, A. (2010). Reflexiones y Demandas de egresados de la Universidad de Granada sobre la Formación Práctica: Aportes para la mejora del espacio europeo de educación superior. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 18 (31).

Marchesi, Álvaro (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid: Alianza.

Mejía, C., Noreida, A., Henao Escobar, F., & Toro, J. C. (2011). Seguimiento al egresado graduado en Ciencias del Deporte y la Recreación de la Universidad Tecnológica de Pereira. 2007-2010.

Ministerio de educación. (2007). Graduados Colombia. Observatorio para la educación. En: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalue-35694.html>. (Recuperado en marzo 06 de 2015).

Naradowski, M. (1999). Después de clase, desencantos y desafíos de la escuela actual. Argentina: Ediciones novedades educativas.

Rodríguez, R. F. (1970). unam.mx/libros El Empleador. Biblioteca Jurídica Virtual. En: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/23.pdf>. (Recuperado en marzo 06 de 2015).

Rubin, Herbert, y Rubin, Irene. (1995). Qualitative interviewing. The art of hearing data. En: Fernández Núñez, Lissette. ¿Cómo utilizar datos cualitativos? Revista Butletí. La Recerca No. 7. Barcelona: Universidad de Barcelona.

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista estructurada para empleadores

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
INSTITUTO PEDAGÓGICO

“ESTUDIO SOBRE LA PROYECCIÓN SOCIO-LABORAL DE EGRESADOS DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD, CENTRO REGIONAL POPAYÁN”

INSTRUMENTO No. 01 ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA EMPLEADORES

ENCUADRE: El Programa de Maestría en Educación desde la Diversidad que actualmente desarrolla la Universidad de Manizales viene adelantando un proceso de autoevaluación en todas sus áreas, a fin de seguir consolidando la calidad y pertinencia académica esta propuesta académica y con miras a acreditar los estándares de calidad para la renovación de su registro calificado ante el MEN. En consecuencia, para el programa es clave indagar en el medio social, las tendencias más significativas relacionadas con la proyección e impacto que han tenido sus egresados, a partir de la identificación de las percepciones de los empleadores respecto a su formación académica y desempeño laboral, así como la exploración de las apreciaciones generales sobre el Programa. Por esta razón, se ha diseñado esta Entrevista Estructurada, de pregunta cerrada, dirigida a ustedes, la cual se aplica de manera personalizada por parte del personal que está a cargo del desarrollo del estudio.

Contamos con su amable colaboración y de antemano le agradecemos el tiempo destinado a responder los siguientes interrogantes:

I. FECHA DE REALIZACIÓN:	
LUGAR:	
INSTITUCIÓN O EMPRESA:	
CARGO QUE DESEMPEÑA EL ENTREVISTADO	

II. CARACTERÍSTICAS DEL CAMPO EMPLEADOR	Carácter Público		Nacional	Deptal.	Municipal.	
	Sector	Empresarial		Educativo		
		Privado:	Público	Ed Básica:	Ed. Sup.	No Formal
	Social	Área				
	Otro	(¿Cuál?)				

III. PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE EL PROGRAMA	MS	S	A	D	Ns/Nr
1. Conocimiento del Programa					
2. Calidad académica del programa en cuanto a docencia					
3. Calidad académica del programa en cuanto a investigación					
4. Calidad académica del programa en cuanto a proyección social					
5. Pertinencia del programa en correspondencia con la dinámica regional					
6. Relevancia del programa en el medio					
IV. PERCEPCIONES DEL EMPLEADOR SOBRE LA FORMACIÓN DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/Nr

7. Calidad académica					
8. Pertinencia académica					
9. Relaciones laborales					

V. PERCEPCIONES SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL MAGÍSTER	MS	S	A	D	Ns/ Nr
10. Aplicación de conocimientos					
11. Cumplimiento de funciones					
12. Actitud proactiva (propositivo)					
13. Integración en equipos de trabajo Relaciones Laborales					
14. Transformación de entornos					

VI. CAMPOS DE INTERVENCIÓN RECOMENDADOS:

OBSERVACIONES

¡Muchas gracias!

Escala de calificación:

MS	S	A	D	Ns/Nr
Muy sobresaliente	Sobresaliente	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde

Anexo 2. Entrevista estructurada para egresados

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
INSTITUTO PEDAGOGICO**

“ESTUDIO SOBRE LA PROYECCIÓN SOCIO-LABORAL DE EGRESADOS DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD, CENTRO REGIONAL POPAYAN”

**INSTRUMENTO No. 02
ENTREVISTA ESTRUCTURADA PARA EGRESADOS**

ENCUADRE: El Programa de Maestría en Educación desde la Diversidad que actualmente desarrolla la Universidad de Manizales viene adelantando un proceso de autoevaluación en todas sus áreas, a fin de seguir consolidando la calidad y pertinencia académica esta propuesta académica y con miras a acreditar los estándares de calidad para la renovación de su registro calificado ante el MEN. En consecuencia, para el programa es clave indagar en el medio social, las tendencias más significativas relacionadas con la proyección e impacto que han tenido sus egresados, a partir de la identificación de sus percepciones respecto a su formación académica y desempeño laboral, así como la exploración de las apreciaciones generales sobre el Programa. Por esta razón, se ha diseñado una Entrevista Estructurada, de pregunta cerrada dirigida a ustedes, la cual se aplica de manera personalizada por parte del personal que está a cargo del desarrollo del estudio o puede ser diligenciada por el egresado por medio electrónico.

Contamos con su amable colaboración y de antemano le agradecemos el tiempo destinado a responder los siguientes interrogantes:

I. FECHA DE REALIZACIÓN:	
LUGAR:	
INSTITUCIÓN O EMPRESA:	
CARGO QUE DESEMPEÑA EL ENTREVISTADO	

IDENTIFICACIÓN:		DATOS DEL EGRESADO (A)	
Sexo		2. Edad :	3. Estado civil:
Masculino:	Femenino:		
4. Estrato:	5. Año de Terminación estudios de magíster: _____ Año de graduación: _____		
6. Formación académica actual:			

II. INFORMACION LABORAL

Si Usted está laborando responda las siguientes preguntas (7, 8, 9, 10, 11)

7. Empleo(s) que ha desempeñado posterior a su formación como Magíster:		
8. Empleo actual :		
9. Tiempo que lleva en el cargo actual	año(s):	mes(es):

10. ¿Cuáles son sus ingresos (marque con una X)?

A	B	C
Menos de tres SMLV	De 3 a 5 SMLV	Más de 5 SMLV

11. ¿Ha recibido distinciones, reconocimientos y/o premios significativos por su desempeño laboral?

Sí No

En caso afirmativo, ¿Cuál?	
----------------------------	--

12. Si trabaja de manera independiente, qué actividad desarrolla:

13. En su desempeño profesional, ¿ha desarrollado algún tipo de actividad de emprendimiento laboral? Sí: No:

14. Si no labora en el momento, explique las causas de su actual situación:

III. INFORMACIÓN ACADÉMICA

15. El plan de estudios de la Maestría le aseguró una formación en los conocimientos, métodos y competencias del magíster en educación desde la diversidad (Marque con una X)

MS	S	A	D	NS/NR
Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Aceptable	Deficiente	No sabe/No responde

16. Cree usted que el Programa logró satisfacer sus expectativas:

MS	S	A	D	NS/NR
Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Aceptable	Deficiente	No sabe/No responde

17. Califique la calidad de la formación que recibió del programa de Maestría en Educación desde la Diversidad

MS	S	A	D	NS/NR
Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Aceptable	Deficiente	No sabe/ No responde

18. Ha participado en procesos organizacionales, sociales o políticos que a su juicio han generado transformaciones significativas en el entorno?

Sí No

Describa brevemente:

19. En el campo(s) laboral(es) en el cual usted se ha desempeñado, ¿ha desarrollado algún tipo de proceso investigativo?

Sí No

20. ¿Pertenece a algún grupo de investigación, red investigativa o centro de investigación?

Sí No

21. Después de su formación como magíster, ha realizado algún tipo de producción investigativa:

Sí No

En caso afirmativo, distinguir: Publicaciones____Investigaciones____Ponencias____

Otra, ¿cuál?_____

22. ¿Actualmente se encuentra adelantando algún proceso de formación académica?

Sí No

En caso afirmativo, distinguir: Doctorado____Maestría____Especialización____

Cursos de actualización____Otro, ¿cuál?_____

23. ¿En qué Áreas Académicas debería hacer un mayor énfasis el Programa para fortalecer el desempeño profesional del Egresado?

24. ¿Estaría interesado(a) en participar en procesos de formación complementaria en el (las) área (s) académicas que señaló en el ítem anterior?

Sí No

25. Utilice este espacio para proponer tres modificaciones específicas que contribuyan al mejoramiento del Programa:

1)	
2)	
3)	

IV. INFORMACIÓN SOBRE EL EMPLEADOR

Indíquenos por favor el nombre de su actual empleador (jefe)

Nombre de la institución que dirige su empleador donde usted labora

Teléfono donde pueda ubicarse su empleador

fijo_____ celular_____

La anterior información busca exclusivamente conocer las percepciones de su empleador sobre el programa de Maestría en Educación desde la Diversidad.

Anexo 3. Matriz de análisis documental

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL Matriz de análisis documental

ENCUADRE: El Programa de Maestría en Educación desde la Diversidad que desarrolla la Universidad de Manizales en diversas regionales del país, dada su modalidad a distancia, adelanta procesos de autoevaluación en todas sus áreas con el fin de revisar sus alcances y su pertinencia, con miras a acreditar los estándares de calidad para la renovación de su registro calificado ante el Ministerio de Educación Nacional. En consecuencia, el programa indaga con el colectivo social las tendencias en relación con las percepciones de los egresados sobre su formación académica, su campo de desempeño laboral y sobre el programa mismo. En sentido semejante explora la percepción de los empleadores sobre el programa y sobre los desempeños de los egresados en relación con él. El presente Instrumento de Análisis Documental constituye la base para la verificación de existencia y sistematización de información que reposa en fuentes documentales institucionales y que da cuenta de los procesos, mecanismos, actores y escenarios que constituyen el soporte institucional para la actualización académica, la ubicación laboral y la proyección social del egresado de la Maestría. Este instrumento será diligenciado de manera directa por el personal profesional a cargo del desarrollo del estudio.

MATRIZ DE ANALISIS DOCUMENTAL	
COMPONENTES INSTITUCIONALES	DESCRIPCIÓN (procesos, mecanismos, actores, escenarios)
1. Antecedentes del programa: (año de creación, aspectos generales de la estructura académica, planta docente, número de egresados y promociones)	Documento Maestro del Programa Proyecto Educativo del Programa Informe de Gestión 2014
2. Principios y valores institucionales	Proyecto Educativo Sistema de Planificación
3. Propósitos de formación de programa	Documento Maestro del Programa
4. Perfil profesional del magíster	Documento Maestro del Programa
5. Estructura Ocupacional del programa: No. de egresados, procedencias geográficas y ocupación laboral previa	Documentos y Bases de datos de descripción por cohortes
6. Soporte institucional para actualización académica del egresado	Documento del Observatorio Laboral Institucional – Oficina de graduados
7. Soporte institucional para la ubicación laboral del egresado	Documento del Observatorio Laboral Institucional – Oficina de graduados
8. Soporte institucional para el bienestar y la proyección social del egresado.	Documento del Observatorio Laboral Institucional – Oficina de graduados