

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL SEGUIMIENTO DE LOS EGRESADOS DEL
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN COMFAMILIAR RISARALDA**



**Estrategias Gerenciales Para El Seguimiento De Los Egresados Del Instituto De
Capacitación Comfamiliar Risaralda.**

Luz Adriana Osorio Ramírez

Universidad Católica de Manizales

Facultad de educación

Gerencia educativa

Manizales, Colombia

2017

**Estrategias Gerenciales Para El Seguimiento De Los Egresados Del Instituto De
Capacitación Comfamiliar Risaralda.**

Luz Adriana Osorio Ramírez

Trabajo de grado para optar al título de:

Especialista en Gerencia Educativa

Tutora:

Sandra Bibiana Burgos Laiton

Universidad Católica de Manizales

Facultad de educación

Gerencia educativa

Manizales, Colombia

2017

Dedicatoria

A mi familia, a su apoyo y entera incondicionalidad para cumplir una meta más. A la vida por su gratitud para conmigo.

Agradecimientos

Al Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, a las psico orientadora del área del Bienestar Estudiantil del Instituto y a cada uno de los egresados y empresas que participaron de manera respectiva en la idea de extender desde la academia el bienestar y calidad de vida a la vida de estos y el desarrollo de las empresas.

Nota de aceptación

Firma del Presidente Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Tabla de contenido

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
1. Escenario De Apertura	12
1.1. Ámbito-localización.....	12
2.....	Descripción del Problema 18
2.1.Problema de conocimiento.....	20
3.....	Escenario De Formulación 21
3.1.Objetivos:.....	21
3.1.1. Objetivo general	21
3.1.2. Objetivos específicos.....	21
4.....	Justificación 22
5.....	Fundamentación Del Marco Teorico 25
5.1.Formación para el trabajo	25
5.2.Normatividad Formación para el Trabajo.....	26
5.3.Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano SENA.....	29
5.4.Clasificacion Nacional de Ocupaciones.....	29
5.5 El papel del egresado en la formación para el trabajo y el desarrollo humano.	30
5.6 La Gerencia y la Calidad Educativa:	31
5.7 Estrategias gerenciales en la educación:	34
6.....	Metodología y Actividades 36
6.1.Primer fase: Identificacion y laboración de la Propuesta.....	36
6.2.Segunda Fase: Desarrollo de la Propuesta.	36
7.....	Cronograma 41
8.....	Presupuesto 43
9.....	Escenario De Ejecución Y Logros 44
9.1.Resultados/Hallazgos:.....	44
9.1.1. Identificacion y elaboración de la propuesta.....	44
9.1.2. Autodiagnóstico institucional sobre el seguimiento a los egresados:	48
9.2.Desarrollo de la propuesta.	52
9.3.Primer Analisis del Estado de los Egresados del Instituto de Capacitacion Comfamiliar Risaralda.	53
9.3.1. Vinculación Laboral Y Académica.....	54
9.3.2. Tiempo de primer acercamiento.....	67
Técnico Laboral por Competencias en Mercadeo y Ventas	74

9.3.3. Nivel De Satisfacción Del Egresado Con El Instituto.....	82
9.3.4. Nivel De Satisfacción Del Egresado Con El Técnico Laboral.....	86
9.3.5. Consideraciones Generales De Los Técnicos Laborales:	93
9.3.6. Percepción Del Empleador Frente Al Perfil De Egreso.....	94
9.3.7. Conclusiones del análisis:	102
10. Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.
11. Webgrafia.....	¡Error! Marcador no definido.
12. Anexos	109

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Egresados Vínculados	55
Ilustración 2 Tipo de Contrato	56
Ilustración 3 Remuneración	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4 Continuidad a la formación	57
Ilustración 5 Vinculacion laboral	58
Ilustración 6 Tiempo de inserción laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 7 Dificultades para la consecución de empleo	59
Ilustración 8 Tipo de contrato	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 9 Sector empresarial.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 10 Remuneración	61
Ilustración 11 Vinculación laboral	61
Ilustración 12 Tiempo de inserción laboral.....	62
Ilustración 13 Dificultades para la consecución de empleo	62
Ilustración 14 Tipo de contrato	63
Ilustración 15 Funciones acordes a la formación	63
Ilustración 16 Vinculación laboral	64
Ilustración 17 Tipo de contrato	65
Ilustración 18 Vinculación laboral	66
Ilustración 19 Dificultades para la consecución de empleo	67
Ilustración 20 Vinculación laboral	68
Ilustración 21 Dificultades para la consecución de empleo	68
Ilustración 22 Funciones acordes a la formación	70
Ilustración 23 Remuneración	70
Ilustración 24 Continuidad académica	71
Ilustración 25 . Vinculación laboral	71
Ilustración 26 Tiempo de inserción laboral.....	72
Ilustración 27 Tipo de contrato	72
Ilustración 28 Funciones acordes a la formación	73
Ilustración 29Continuidad Académica	74
Ilustración 30 Vinculación laboral	74
Ilustración 31 Tiempo de inserción laboral.....	75
Ilustración 32 Tipo de contrato	76
Ilustración 33 Funciones acorde a la formación	76
Ilustración 34 Vinculación laboral	77
Ilustración 35 Dificultades para la consecución de empleo	78
Ilustración 36 Tipo de contrato	78
Ilustración 37 Funciones acordes a la formación	79
Ilustración 38 Vinculación laboral	80
Ilustración 39 Dificultades para la concecusion de empleo	80
Ilustración 40 Funciones acordes a la formacion	81
Ilustración 41 Continuidad académica	82

Lista de Tablas

Tabla 1 Sedes del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.....	13
Tabla 2 Guía de actividades	37
Tabla 3 Cronograma.....	41
Tabla 4 Presupuesto	43
Tabla 8 Autodiagnóstico Institucional	48
Tabla 9 Diseño de la encuesta para egresados	53
Tabla 10 Egresados del año 2016.....	54

Lista de anexos

Anexo 1. Matriz de Vester	109
Anexo 2.Plano Cartesiano	110
Anexo 3Proceso Seleccionado: Egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda	112
Anexo 4. Diseño del plan de seguimiento al egresado.....	113
Anexo 5. Instrumento Para La Obtención De Información Acerca De Las Funciones De La Oficina De Egresados Del Instituto De Capacitación Comfamiliar Risaralda	113
Anexo 6. Plantillas para el registro del seguimiento a los egresados.....	116
Anexo 7 Acta de Reunión comité de calidad.	118

1. Escenario De Apertura

1.1.Ámbito-localización

El Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda hace parte del área de servicios sociales de la Caja de Compensación Familiar Risaralda. Comfamiliar Risaralda participa en el sistema del subsidio familiar el cual fue establecido en Colombia con la tarea de afiliar a las empresas y públicas y privadas de la región en el sistema de beneficios retroalimentados en subsidios de dinero a los trabajadores y sus familias.

En respuesta y correspondencia al sistema de subsidio familiar, la Caja de compensación Comfamiliar Risaralda como otras, abordó y dió manejo a los subsidios entregándolos en dinero; fue solo a partir de 1966 que las Cajas organizaron sus servicios sociales para los empleados y sus familias traduciéndolos en programas de: educación, salud, mercadeo social, capacitación, educación, cultura, recreación y vivienda.

Desde entonces, el instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda está en el departamento de Risaralda, ofertando a las familias de los trabajadores y a todas las personas de la región que cuenten con el interés de formarse académicamente, programas académicos que hacen parte del sistema educativo formal y no formal.

El Instituto de capacitación Comfamiliar Risaralda, cuenta con un director que se apoya del consejo directivo y consejo académico, para la toma de decisiones, los cuales mantienen una interrelación con un equipo administrativo que apoya los procesos de matrícula académica y financiera y la creación de los currículos de los programas que oferta; de manera transversal se encuentran los programas de bienestar estudiantil y las prácticas empresariales.

Actualmente el Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, cuenta con programas educativos que van desde la educación básica, media con modalidades de presencias y a distancia y el área de capacitación.

Cuenta con el bachillerato modalidad abierto y a distancia bajo el decreto 3011 de 1997 “Educación para Adultos”, con líneas de formación de: alfabetización, educación básica y media, programas de capacitación, programas técnicos laborales por competencias y convenios con otras entidades educativas de Carácter educativo como el SENA; actualmente con personería jurídica para iniciar con el Instituto universitario Comfamiliar Risaralda.

El Instituto de Educación cuenta con oferta en los siguientes municipios:

Tabla 1 Sedes del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda

SEDE	PROGRAMAS
Pereira	Bachillerato presencial, a distancia, alfabetización, Capacitación y Técnicos Laborales.
Santa Rosa de Cabal	Bachillerato a distancia, Capacitación y Técnicos Laborales
Belén de umbría	Técnicos Laborales
La Virginia	Técnicos Laborales y capacitación
Apia	Técnicos Laborales
Quinchia	Técnicos Laborales

De la mano de la cultura corporativa y sistema de gestión de calidad de la Caja de Compensación Familiar, el Instituto de Capacitación, cuenta con el siguiente direccionamiento estratégico.

Es una entidad de servicios dentro del campo de la Protección Social, que, con fundamento en la subsidiariedad, la sostenibilidad, la equidad y la inclusión, permite el desarrollo integral de la

comunidad generando valor público. (Proyecto Educativo Institucional del Capacitación, versión 21 del 2015. p. 2 y 3)

Artículo 2. Visión de Comfamiliar Risaralda. Actuar en el campo de la Protección Social, desarrollo y bienestar de la comunidad, con liderazgo y la proyección institucional.

Artículo 3. Política de Calidad de Comfamiliar Risaralda. Comfamiliar Risaralda se compromete con la satisfacción del cliente, mejorando continuamente e innovando los servicios, la prestación y los procesos, soportado por un talento humano competente, orientado al servicio y la obtención de resultados.

Artículo 4. Misión del Área de Educación. Contribuir al desarrollo social y económico de la población Risaraldense, a través de procesos de formación integral, talento humano cualificado, modelos educativos flexibles, pertinentes y colaborativos, adecuados a las demandas del mercado laboral y necesidades sociales.

Artículo 5. Misión del Instituto de Capacitación Comfamiliar. Contribuir al desarrollo social a través de la formación de la población Risaraldense en competencias laborales adecuadas a la realidad social, política y económica de la región usando para ello modelos participativos, lúdicos y pragmáticos.

Artículo 6. Visión del Instituto de Capacitación Comfamiliar. Proyectar la institución como un ente educativo de formación para el trabajo, que fortalezca las competencias laborales a través de ciclos de formación integral y complementaria, proveyendo a la región de hombres y mujeres altamente competitivos.

Artículo 7. Objetivos Específicos. De acuerdo a lo fundamentado en los principios y finalidades del servicio público educativo los objetivos específicos del Instituto de Capacitación son:

Formar personas en la práctica del trabajo, promoviendo el desarrollo de habilidades y potencialidades de los estudiantes.

Promover el sentido empresarial con los estudiantes del Instituto, generando una cultura de empresarios en la población del Departamento.

Promover el sentido investigativo y formativo en los estudiantes de los programas para que así sean altamente competitivos en el mercado local regional o nacional.

Desarrollar programas acordes a las realidades y contextos actuales, con profesionales idóneos y con alta capacidad de innovación.

Promover la capacidad crítica, reflexiva y analítica de los estudiantes matriculados en los programas.

Ofrecer a la comunidad alternativas de estudio en áreas técnicas, de tal manera que posean opciones para continuar avanzando en las habilidades cognitivas.

Artículo 8. Principios Institucionales

Desarrollo Humano Integral: Donde se forman profesionales desde una concepción humanista y técnica

Calidad: programas de formación basado en normas técnicas y en los elementos de los sistemas de gestión de calidad; así como personal docente idóneo.

Formación técnica: Los programas de formación brindan herramientas prácticas que le permite a los estudiantes adquirir herramientas para el desempeño operativo en el mercado laboral.

Pertinencia: programas académicos que obedecen a la realidad del entorno social, económico y político de la región.

Formación basada en competencias: como tendencia educativa moderna que logra enseñanza de saberes apropiados para el desarrollo de habilidades útiles para el desempeño laboral.

Proyecto Educativo Institucional del Capacitación, versión 21 (2015 p. 2 y 3).

Adentrándose a la formación técnica, es el área de Capacitación que tienen lugar los programas técnicos laborales los cuales promueven la formación y adquisición de herramientas técnico operativas para tener una mejor inserción al mercado laboral.

Como producto de diferentes análisis del sector productivo de la región, el Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda ha ido implementando diferentes programas de formación técnica; abriendo sus puertas a las empresas y familias de la región con el programa de Mercadeo y Ventas, seguido de los programas de Contabilidad y Sistemas y finalizando en el 2012 con el programa de Gestión Social y Comunitaria.

La cualificación de los planes de estudio de los programas ha sido la bandera del Instituto de Capacitación, mejorar su modelo pedagógico, la didáctica, los contenidos y la planta de docentes se han convertido para esta institución en la tarea que valida anualmente con toda la comunidad educativa.

En el ejercicio de la validación, han participado de manera en un alto porcentaje los padres de familia y los estudiantes, y en una menor proporción las empresas y los egresados. Alguna estrategia para dar soporte a la validación de los programas ha sido a través de los seguimientos de desempeño a los practicantes del Instituto, en las diferentes empresas de la región y finalmente otra acción que se está desarrollando es el contacto con algunos egresados a través de invitaciones a actividades académicas, evaluaciones de satisfacción y diálogos informales que se tiene con estos.

Si bien, el instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, convoca a los egresados para su participación ante la toma de decisiones, estudios de plan de estudios, elección de representante ante consejo directivo, eventos de integración estudiantil y capacitaciones, solo acuden algunos de estos, pocos acuden o participan en representación del gremio de los egresados.

En repetidas ocasiones se han ubicado algunos de los egresados a los cuales de manera informal se les invita a acercarse al instituto de capacitación Comfamiliar Risaralda para dar continuidad al acompañamiento, sin embargo, este no se da.

Se evidencia entonces que el sentido de pertenencia por parte de los egresados no está siendo motivado y que el Instituto de Capacitación pese a su esmero por acompañar y hacer participativo su PEI, no cuenta con un plan estratégico que dirija las acciones de seguimiento y acompañamiento a los egresados que desde el año 2015 viene vinculando al mercado laboral de la región Risaralda.

De otro lado, el tener una comunidad egresada sin organización y estructura, altera la relación académica entre esta y la Institución Educativa en tanto no permite una relación de beneficio mutuo, ya que por un lado no ayuda a tener de manera clara la mano la satisfacción del estudiante frente al proceso de egreso del instituto y no hay una relación cercana a las necesidades del sector productivo, por ende no hay una identidad y sentido de pertenencia entre ambos actores en la construcción del bienestar humano, laboral y académico.

Por lo anterior, nace la propuesta de implementación de acciones conducentes al seguimiento de los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda con el sector productivo de la región.

2. Descripción del Problema

Desde el año 1957, Comfamiliar Risaralda ha venido aportando al desarrollo de la región con la administración de los recursos del subsidio familiar en dinero; a lo largo de estos 50 años de existencia se ha convertido en la administradora y ejecutora de programas sociales que se traducen en el mejoramiento de la calidad de vida no solo de las familias de los empleados, si no de las familias de toda la región.

El Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, nace como respuesta a las necesidades de las familias de los empleados de las empresas afiliadas a la Caja de Compensación Familiar hace más de 20 años, ofertando en un principio los servicios del bachillerato y extendiendo el área de educación hacia la capacitación informal con programas como las manualidades y las artes principalmente.

En los 20 años de trayectoria el Instituto de Capacitación y en respuesta a la demanda de las necesidades académicas y productivas de la región, ha hecho visible la ampliación de los servicios de educación a la comunidad, dando como resultado la implementación de programas técnicos laborales por competencias.

En este orden de ideas, los programas técnicos laborales que se ofertan a la comunidad teniendo como principio la política de subsidiariedad que cobija la política de subsidio familiar son:

- Técnico Laboral por Competencias en Mercadeo y Ventas.
- Técnico Laboral por Competencias en Contabilidad.
- Técnico Laboral por Competencias en Sistemas.
- Técnico Laboral por Competencias en Gestión Social y Comunitaria.

En el ejercicio del mejoramiento continuo para la alta calidad del servicio ofertado a la comunidad académica y en cumplimiento a la normatividad del Sistema de Gestión de Calidad de las Instituciones para el Trabajo y el Desarrollo Humano con las normas técnicas NTC 5555 Y 5581 del ICONTEC, la cual orienta los lineamientos del sistema con los planes de estudio y proyectos educativos institucionales que armonicen con las diferentes áreas de la gestión educativa.

El Instituto de Capacitación tuvo una primera promoción de egresados en el año 2010, todos del programa de Técnico en Contabilidad y Sistemas, desde entonces anualmente se gradúan por periodos académicos 100 estudiantes, sin embargo, a la fecha no se cuenta con:

- Una actualización de los datos de ubicación de los egresados.
- Conocimiento de su continuidad en la formación académica.
- Conocimiento de su vinculación laboral al sector productivo de la región.
- Conocimiento del nivel de desempeño en las ocupaciones que desarrolla.
- Conocimiento de las necesidades de actualización en su formación.
- Conocimiento del impacto de los egresados en las empresas del sector productivo de la región.

Los anteriores aspectos han estado ausentes del sistema de gestión y mejoramiento del servicio. Durante estos 6 años de formación y promoción de egresados del Instituto de Capacitación algunas acciones que han acompañado los procesos de validación de los programas y que han permitido conocer el grado de satisfacción del sector productivo con los egresados del Instituto se han dado a través de dos fuentes; una primera con los seguimientos y acompañamientos que desde el área de prácticas empresariales se hacen con el asesor de la misma y una segunda, con el acercamiento que anualmente se tiene con los empresarios de la

región a través de mesas de trabajo que generan evaluación de satisfacción sobre el desempeño del practicante y de los programas académicos del Instituto de Capacitación.

Por lo anterior, nace la imperiosa necesidad de implementar dentro del sistema de gestión de calidad del Instituto estrategias de seguimiento a los egresados para conocer la realidad de estos y su incidencia en los diseños curriculares y la vinculación laboral.

2.1.Problema de conocimiento

¿**Cuáles** estrategias gerenciales de seguimiento de egresados se pueden implementar en el Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda?

3. Escenario De Formulación

3.1.Objetivos:

3.1.1. Objetivo general

Diseñar estrategias gerenciales que favorezcan el conocimiento del impacto de los egresados en el sector productivo de la región.

3.1.2. Objetivos específicos

Identificar la necesidad institucional del área de egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Diseñar el instrumento de medición de satisfacción y pertinencia de los programas en el mercado laboral.

Realizar el análisis del estado actual de los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

4. Justificación

El Ministerio de Educación Nacional el documento “Diseño y ajuste de programas de formación para trabajo bajo el enfoque de competencias”, plantea que:

Para el sector educativo, el enfoque de competencias permite interpretar las necesidades del mundo productivo y plasmarlas en un instrumento que dé cuenta de su necesidad e implementación. Esto es, los conocimientos, los desempeños, las condiciones del contexto en las cuales se debería demostrar la competencia y las evidencias para evaluarlo. (Ministerio de Educación Nacional, 2008, p. 6)

Cuando el Instituto de Educación implementó la formación para el trabajo y el desarrollo humano en el municipio de Pereira, lo hizo como resultado de la exigencia misma del mercado productivo de la región de Risaralda a través de las voces de las empresas afiliadas a la caja de Compensación. Desde entonces, inicia su evolución con el área de bachillerato y capacitación, para ofrecer a las empresas talento humano calificado y competente desde el área de la producción y comercial que caracteriza a la región.

Lo anterior apoyados por la normatividad del decreto ley 1004 del año 2006, la cual modifica la denominación de educación no formal por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano incluyéndola como un servicio público del sistema educativo colombiano, y convalidándola como una opción de certificación de competencias y de vinculación al mercado laboral.

La apertura de los programas Técnicos laborales por competencias en Sistemas, Contabilidad y Mercadeo y Ventas en el año 2010 y del programa de Gestión social y Comunitaria para el año del 2012, ha posibilitado al sector productivo tejer relaciones desde la academia y la industria de la región acorde a las necesidades de estas en doble vía; de un lado, el sector productivo oferta nuevas vacantes y perfiles ocupacionales que requieren permanente actualización y desarrollo de

habilidades y del otro lado, las personas cuentan con otras rutas de formación y de acceso al mercado laboral de manera más oportuna mejorando la empleabilidad o la creación de empresa.

Por lo anterior, para el Instituto de Capacitación, la comunidad de los egresados se convierte en una variable crítica para el diseño, la promoción y desarrollo y validación de programas acordes a las demandas del sector productivo.

La pertinencia es el principio básico de la formación para el trabajo, dado que es a partir de esta que las personas toman decisiones para su formación a lo largo de la vida y que las empresas actualizan sus procesos productivos acordes a las exigencias del sistema industrial en el que se desenvuelve.

Crear estrategias de seguimiento a los egresados, debe ser el propósito de cualquier institución educativa, dado que es a través de estos que se pueden lograr beneficios y transformaciones para el mejoramiento de la institución una vez finalizada su etapa de formación e iniciada su inserción a medio laboral o del emprendimiento.

Para el Instituto de Capacitación, es importante estratégicamente hacer el seguimiento a los egresados para fortalecer los planes y el diseño curricular y la pertinencia en la inclusión en el sector productivo, teniendo como base las necesidades del mercado laboral.

De otro lado, se convierte en una estrategia de acompañamiento a los egresados para que su vinculación al medio laboral sea más oportuna y eficaz, generando mayor impacto en ese tránsito de la institución educativa a la vida laboral.

Es importante incluir a la comunidad de los egresados a la vida institucional académica del Instituto Comfamiliar, para vincularlos de manera activa en la toma de decisiones del mismo, para fortalecer el sentido de pertenencia por el instituto y hacerlos parte importante del desarrollo

de las actividades de que implementen para su bienestar, de tal manera que los beneficios lleguen de manera oportuna a sus necesidades

5. Fundamentación Del Marco Teórico

Dado el carácter de la educación para el trabajo y el desarrollo humano en su propósito de la formación integral de personas competentes para la inserción al sector productivo, el presente proyecto se fundamenta en los aspectos normativos, legales y contextuales de esta para tal fin.

5.1. Formación para el trabajo

Según el Ministerio de Educación Nacional, la formación para el trabajo y el desarrollo humano, se remite a:

El proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. (Ministerio de la Protección Social, 2006)

La formación técnica laboral por competencias, se fortalece a través de la validación del Ministerio de Educación Nacional, como una ruta de formación al campo laboral de una manera más pertinente, que supone un acompañamiento específico dado su carácter alterno a la ruta de la formación profesional que ha existido en el país.

Por lo anterior, el ministerio de Educación Nacional ha nombrado al SENA como entidad líder, procesos de acompañamiento a las instituciones que ofertan este tipo de educación, mediante el cumplimiento de estándares, con el propósito de garantizar la calidad de la oferta. Para esto, se creó el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el cual vela por el cumplimiento de requisitos de calidad y pertinencia entre la oferta y la demanda del sector

productivo, motivo por el cual este sistema, es vigilado en alianza entre el ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación.

5.2. Normatividad Formación para el Trabajo

Al respecto, la OIT (Organización Internacional del trabajo), es el estamento internacional que a través de la recomendación 195 del 2004 expresa que:

La formación para el trabajo, contribuye de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada. (Organización Internacional de Trabajo, 2005, p. 8)

El trabajo se debe constituir en un derecho al que todos los ciudadanos tengan acceso en condiciones dignas y de oportuna remuneración, la validez de los oficios y ocupaciones en el marco de las formaciones técnicas y tecnológicas carecen a la fecha aún del reconocimiento y posicionamiento en el mercado laboral. Es necesario que las instituciones educativas de la mano del gobierno generen estrategias innovadoras que motiven a los jóvenes a su formación en el marco de la educación terciaria, la cual le facilitara mayor orientación vocacional y posibilidades en el proyecto de vida en la medida en que aprende a manejar a la dualidad del espacio laboral y académicos. “... desarrollo de sistemas y para alcanzar la pertinencia y la calidad” y a “prestar apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en el diálogo sobre la formación”. (Organización Internacional de Trabajo, 2005)

Además, a nivel nacional existen una serie de referentes normativos que soportan los procesos de las instituciones educativas para la formación y el trabajo que avalan su quehacer dentro del sistema de gestión de la calidad que es vigilado por Sistema Nacional de Formación para el

Trabajo; una de ellas, la Guía n° 29. Verificación de los requisitos básicos para el funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano 2008, en la cual se condensan los lineamientos y la estructura de calidad que es necesaria para la implementación de un sistema de calidad en esta modalidad formativa para el trabajo.

En este orden de ideas, es imprescindible mencionar las normas técnicas colombianas que validan el ejercicio de la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el marco de la acreditación de la calidad.

Norma técnica colombiana 5555 y la norma Técnica colombiana 5581 se convierten para el sistema de calidad de las instituciones en las cartas de navegación hacia el trabajo por áreas y gestiones de cada uno de los estamentos de institución. Esta norma también propone todo un sistema de autoevaluación institucional como un requisito para el mejoramiento institucional.

Esta norma se aplica a:

- Instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano. - Instituciones de educación media técnica con enfoque de formación para el trabajo. - Programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que cuenten con registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación y que sean de formación para el trabajo. - Empresas que desarrollen procesos de formación para efectos del reconocimiento del contrato de aprendizaje. (ICONTEC, 2007, p. 7)

Documento n°7. Aplicación de las normas técnicas colombianas para la certificación de calidad de instituciones y programas de formación para el trabajo.

De otro lado (López Buritica, 2017), plantea que “La ejecución de los programas se podrán realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Cajas de compensación

Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio”.

Ley 115 de 1994: Es la carta de navegación del sector educativo, es donde se estipula el objetivo y alcance de la educación colombiana.

“La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad”. (Congreso de la República de Colombia, 1994, p. 1)

En este sentido, el artículo 36 de la ley 115 de 1994, indica que:

La educación no Formal cobra sentido a partir del año 1994 una vez que empieza a ofertarse en las instituciones para el trabajo y el desarrollo humano con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados. (Congreso de la República de Colombia, 1994)

Estas instituciones podrán ofrecer y desarrollar programas de formación hasta el nivel profesional, solo por ciclos propedéuticos y en las áreas de las ingenierías, tecnología de la información y administración, siempre que se deriven de los programas de formación técnica profesional y tecnológica que ofrezcan, y previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente ley. Observatorio Laboral para la Educación Superior (Congreso de la Republica de Colombia, 2002).

El Ministerio de Educación Nacional, cuenta con un sistema de información que da cuenta de los diferentes seguimientos que se realizan a los egresados de las universidades del país.

(Observario Laboral, s.f.).

Desde el Ministerio de Educación Nacional se diseñan estrategias para fortalecer las relaciones con el sector empresarial teniendo como base sus necesidades en el marco de la empleabilidad.

Las herramientas tecnológicas que utiliza el observatorio laboral corresponden a una encuesta que se realiza a los egresados con diferentes periodicidades: en el momento de la graduación, al año de haberse egresado, a los tres y cinco años.

5.3.Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano SENA

Al igual que el Observatorio de Educación Nacional para la educación superior, el SENA como ente nacional que regula la educación para la formación y el trabajo humano consolida a través de un equipo de profesionales, los comportamientos del mercado laboral desde la categoría de la ocupación como área de desempeño que perfila a los egresados. De esta manera el SENA entrega a la comunidad educativa información estadística y ocupacional que aporta a la creación de estrategias para la formación y el empleo a nivel nacional.

La metodología que utiliza el SENA para el observatorio ocupacional se realiza a través de la información de la Agencia pública de Empleo, a través de indicadores cuantitativos que permiten inferir las tendencias ocupacionales a nivel sectorial, regional y nacional en el marco de la C.N.O. Clasificación Nacional de Ocupaciones.

5.4.Clasificación Nacional de Ocupaciones.

Esta comisión es la organización sistemática que facilita al mercado laboral y académico la agrupación del empleo y la clasificación de las ocupaciones del sector empresarial. Esta clasificación posibilita la recolección, agrupación y difusión de los estudios que se realizan a nivel de ocupaciones que facilitan la creación de alternativas para la formación y el trabajo.

Toma como referencia 2 indicadores. Un primer indicador es el área de desempeño y un segundo es el nivel de cualificación.

El primero agrupa por áreas de conocimiento que se requieren para el desempeño y el segundo mide el nivel de complejidad, jerarquía y responsabilidad en la función.

5.5 El papel del egresado en la formación para el trabajo y el desarrollo humano.

El perfil del egresado son todas aquellas competencias que el estudiante debe haber adquirido según las directrices correspondientes a los estándares de la misma. Para esto es necesario que desde el plan estratégico de la institución el cual, dirigido por el PEI de la misma, enfoque sus esfuerzos en la comunidad de los egresados, de tal manera que se corresponda a la formación integral de estos y que sus perfiles de egreso les faciliten la inserción al mercado laboral de la región en la que se desenvuelven. (Ministerio De Educación Nacional, 2009)

La formación para el trabajo y el desarrollo humano, parte de la premisa que es a través de esta que las personas se actualizan y se forman técnicamente en saberes muy específicos que les va a posibilitar a quienes laboran, cualificar sus competencias y a quienes no laboran, agilizar el paso de la academia al sector productivo a través de su vinculación laboral.

Vista así, la formación para el trabajo y el desarrollo humano tiene inmersa la tarea del relacionamiento empresarial el cual se da en dos vías: una a través del ejercicio de las prácticas empresariales de los estudiantes en la empresa y otra, a través del fortalecimiento empresarial en la inclusión de estos a través de la generación del empleo para sus egresados.

Ambas estrategias, deben fortalecer las relaciones evidenciadas en: flexibilidad de los planes de estudio, estrategias de enseñanza, perfiles de los egresados, entre otras. Así, el egresado de

una institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano se convierte en un eslabón entre el sector productivo y educativo.

Solo con el seguimiento permanente a los egresados, las instituciones educativas podrán contemplar información real y actualizada en doble vía; de un lado, el egresado quien entrega de manera oportuna las necesidades de su perfil con el propósito de mejorarlo y de otro lado, el seguimiento fortalece las relaciones institución – egresado a través de las actividades académicas y de desarrollo humano que potencien sus competencias.

Bajo los lineamientos legales que otorga el Ministerio de Educación a las instituciones educativas básicas secundaria, universidad e instituciones educativas para el trabajo y el desarrollo humano, el seguimiento al egresado al egresado cuenta con unos ciclos de evaluación que son los que validan la pertinencia de los perfiles de egreso y de desempeño en el sector productivo.

Contar con la información sobre lo que están haciendo los egresados, la percepción que ellos tienen de la formación recibida, el tipo de vinculación que tienen con sus empleadores y el tipo de trabajo que desempeñan, entre otros temas, son primordiales para que las instituciones educativas encaminen sus esfuerzos en el fortalecimiento de la academia con las necesidades del sector productivo, así como con las aspiraciones y expectativas del estudiante.

5.6 La Gerencia y la Calidad Educativa:

El personal docente y directivo docente de las instituciones educativas del siglo XXI cuentan con desafíos que van desde la modificación de la mirada hacia la educación en el contexto de la calidad hasta la apertura a nuevas formas de administrar.

“La administración desde su concepción ha sido concebida como la ciencia de la organización y planificación de toda empresa que facilita el desarrollo de los procesos organizacionales, así lo

expresa” (Gutierrez Betancur, 2009); entre tanto (Correa de Molina, 2005) “Una ciencia compuesta de principios, técnicas y practicas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzos cooperativos a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible lograr.”

Las nuevas formas de relación, la sociedad de consumo, la industrialización y la llegada cada vez más vertiginosa de la tecnología son algunas de las situaciones que viene replanteando a la educación, a quienes construyen la educación, retos que cada vez abruman con sus desafíos. La sociedad actual reclama acciones por parte del sistema educativo actualizados y acordes a las necesidades de la misma.

(Correa de Molina, 2005, p. 85) afirma que “La tendencia hacia la descentralización administrativa, la globalización del conocimiento, de las economías y de las comunicaciones, solo para referirme a estos tres aspectos, son claros ejemplos de cambios paradigmáticos.”

El desarrollo social y económico del país viene dando apertura a nuevos modelos de administración, que centran sus esfuerzos no solo en la planificación y control de los procesos sino en la gestión de los recursos y de acciones condicentes al crecimiento y desarrollo de las políticas organizacionales. Lo anterior, es un escenario que incide totalmente en el territorio de la educación.

En consecuencia, las organizaciones educacionales que no logren la integración rápida y efectiva a esta nueva sociedad quedaran desterrados del desarrollo y el progreso. Sin duda esto amenaza el avance en las organizaciones educativas en muchos países, debido a que, si no hay cambios en la gestión y en la práctica pedagógica y no se incorporan las nuevas tecnologías y la comunicación, estas presentaran grandes dificultades para adaptarse a los

nuevos tiempos, garantizar la calidad y contribuir sustancialmente al progreso, personal, económico y social. (Gómez Barreto & Gil Madrona, 2015, p. 13).

La gerencia educativa vista como la gestión del desarrollo de las instituciones educativas, impulsa a quienes lideran estas a tener una mirada integral y holística de lo que es el desarrollo y las acciones necesarias para lograrlo.

Uno de los escenarios que posibilitan a los directivos docentes y los equipos de trabajo, es el relacionamiento con el sector externo, es decir, la comunidad educativa. Los egresados son el reflejo de la vida y la calidad institucional, ellos son el principal radar de medición del sistema de calidad y mejoramiento en la vida académica y administrativa de las instituciones educativas.

Los estudios de seguimiento e impacto de egresados se convierten en un mecanismo para establecer una relación de doble vía entre la institución y los egresados y benefician a todas las partes involucradas, desde las instituciones hasta la comunidad, incluyendo a los egresados y a los profesionales en formación, por cuanto su propósito es contribuir a mejorar la calidad de la educación, a fin de aportar a la solución de problemas. (Aladana De Becerra, Morales Gonzales , Aldana Reyes, Sandogal Camargo , & Ospina Alfonso, 2012)

En la gerencia educativa es pertinente valorar cada una de las gestiones que hacen parte de la vida del sistema educativo que allí y junto a la comunidad educativa se da. La calidad de la educación, empieza desde la dirección de cada una de estas en pro de la pertinencia social y los procesos pedagógicos adecuados al contexto de la población participante en ella.

5.7 Estrategias gerenciales en la educación:

En la educación como en las empresas dedicadas a la industria, el comercio o cualquier otro servicio, es necesario generar estrategias que procuren el desarrollo de los planes operativos para avanzar en el desarrollo de la misma.

Uno de los instrumentos gerenciales más útiles para visualizar el momento en que se ha de tomar una decisión (evitando con ello consecuencias negativas y aprovechando, más bien, las oportunidades) es la planificación. “La planificación se ha convertido en una herramienta fundamental, tanto para el estado y sus instituciones como para todo tipo de organizaciones, productivas o de servicios, con fines de lucro o sin ellos”. (Ramírez Alfaro, 2001)

Aunado al concepto anterior, existen elementos que se articulan de la teoría de la administración en la que no solo se evidencia la capacidad de la dirección, sino que, también, es fundamental como elemento clave de la gerencia y son los elementos de la dirección y la ejecución de actividades y recursos humanos y financieros de la institución.

Estas actividades de orden administrativo hacen parte del ciclo PHVA que según Sánchez (2014) Constituye una de las principales herramientas de mejoramiento continuo en las organizaciones, utilizada ampliamente por los Sistemas de Gestión de la Calidad (SGC).

Otro instrumento de desarrollo que proporciona el camino hacia la construcción de una gerencia efectiva es la autoevaluación de la institución educativa.

Es el momento en el que el establecimiento educativo recoge, recopila, sistematiza, analiza y valora toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones y sus resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión. “La autoevaluación permite a la institución identificar sus fortalezas y oportunidades, con lo que podrá definir y poner en marcha un plan de mejoramiento en la siguiente etapa”. (Ministerio de Educación Nacional, 2008, p. 37)

Ambos instrumentos se convierten para un gerente educativo en acciones estratégicas que le permiten permear las actividades académicas, el recurso humano y financiero y la comunidad educativa hasta convertirlo en un sistema de desarrollo orientado a la calidad de sus procesos y de sus integrantes.

6. Metodología y Actividades

Este trabajo se enmarcó en el tipo de investigación educativa, da cuenta de las necesidades educativas de un sector específico y se traduce en una propuesta de acción que propende por enriquecer los procesos de la gestión académica de la misma.

6.1. Primera fase: Identificación y elaboración de la Propuesta.

Identificar la necesidad del área de egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda:

En el tiempo de la elaboración de la propuesta se identificó que la mayor necesidad del Instituto de capacitación para el acompañamiento a los egresados radicaba en la carencia de los instrumentos de seguimiento, de la implementación de una base de datos que facilitara el registro y actualización de la información de estos y de un plan de bienestar que conllevara a la vinculación de estos en la vida académica de la institución.

Análisis de la matriz de meter a la luz de las necesidades del instituto de capacitación.

6.2.Segunda Fase: Desarrollo de la Propuesta.

Elaborar una propuesta en la que se diseñen los instrumentos de seguimiento a los egresados, a las empresas y el plan de bienestar para los estos, así mismo, formalizar la base de datos para la recolección de la información.

Tabla 2 Guía de actividades

Objetivo del proyecto.	Indicador	fuentes de verificación	Supuestos
Estrategias Gerenciales de Seguimiento de los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.	N° de estrategias creadas para el seguimiento a los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.	Base de datos Plan de bienestar para egresados Instrumentos para medición de pertinencia y satisfacción.	Ninguna
Objetivos específicos	Indicador	Fuente de verificación	Supuestos
Crear una base de datos que permita la obtención, almacenamiento y actualización de la información de los egresados desde el año 2015 – 2016 del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.	Base de datos para el registro y actualización de la información a los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.	Base de datos Plan de bienestar para egresados	Poca colaboración de los funcionarios del Instituto de
Construir el plan de bienestar para los egresados del Instituto	política de calidad del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.	Instrumentos para medición de desempeño y pertinencia de los	Capacitación Comfamiliar Risaralda.

de Capacitación		programas en el mercado
Comfamiliar Risaralda	N° de instrumentos	laboral.
	diseñados para medición	Análisis de egresados
	de desempeño y	
Diseñar el instrumento	pertinencia de los	
medición de desempeño	programas en el mercado	
y pertinencia de los	laboral.	
programas en el mercado		
laboral.	Análisis de egresados	
Realizar el primer		
análisis del estado actual		
de los egresados del		
ICCR		

Resultados	Indicador	Fuente de verificación	Supuestos
-------------------	------------------	-------------------------------	------------------

Entregar al Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda una base de datos para obtener y actualizar de manera oportuna la información básica de los egresados.

Base de datos para obtener y actualizar de manera oportuna la información básica de los egresados.

Acta de entrega de la base de datos al Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Entregar al Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda un plan de bienestar para la implementación desde el área de bienestar estudiantil con la población de egresados.

Plan de bienestar para egresados.

Nº de instrumentos diseñados para medición de desempeño y pertinencia de los programas en el mercado laboral.

Acta de entrega del plan de bienestar para los egresados al Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Acta de entrega de los instrumentos diseñados medición de desempeño y pertinencia de los programas en el mercado laboral.

Entregar al Instituto de Capacitación instrumentos medición de desempeño y pertinencia de los programas en el mercado laboral.

Poca colaboración de los funcionarios del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Actividades	Indicador	Fuente de verificación	Supuestos
Con el apoyo de un practicante en sistemas se creará la base de datos en el programa ACCES.	Una base de datos diseñada para el registro y actualización de la información de los egresados.	Base de datos	
Crear el plan de bienestar para los egresados del Instituto Comfamiliar Risaralda.	Un plan de bienestar para los egresados.	Plan de bienestar para egresados	
Diseñar el instrumento de medición de desempeño y pertinencia de los programas en el mercado laboral.	Dos instrumentos para la medición de desempeño y pertinencia de los programas en el mercado laboral.	Instrumentos para medición de pertinencia y satisfacción.	Poca colaboración de los funcionarios del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Instituto de	Psico orientadora					
Capacitación	del Instituto de					
Comfamiliar	Capacitación					
Risaralda	Comfamiliar					
	Risaralda.					
Diseñar el	Luz Adriana					
instrumento de	Osorio Ramirez.					
medición de						
desempeño y		X	X	X	X	X
pertinencia de los						
programas en el						
mercado laboral.						

8. Presupuesto

Tabla 4 Presupuesto

RUBROS	FUENTES				TOTAL
	PROPIAS		CONTRAPARTIDA		
	Recurrentes	No Recurrentes	Recurrentes	No Recurrentes	
Personal			689.400		689.400
Equipos		1.000.000			1.000.000
Materiales		1.000.000			1.000.000
Material bibliográfico					
Servicios técnicos					
TOTAL		2.000.000	689.400		2.689.400

9. Escenario De Ejecución Y Logros

9.1.Resultados/Hallazgos:

9.1.1. Identificación y elaboración de la propuesta.

Se identificó a través de la información socializada en los comités de calidad del instituto, en las diferentes conversaciones con los egresados y en el autodiagnóstico la necesidad de implementar estrategias de seguimiento a través del análisis de la percepción que estos tenían de la institución educativa y del cómo se estaban vinculando al mercado laboral luego de la graduación.

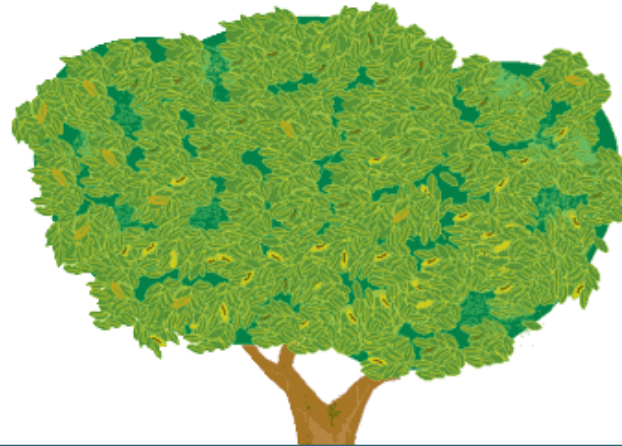
Apoyando lo anterior, se hizo el análisis de la matriz de Wester que a la luz de las necesidades del instituto de capacitación arrojaron indicadores como: carencia de información actualizada de los graduados, de una oficina de egresados, de un líder que realice el acompañamiento a estos y de la no tenencia de instrumentos idóneos para la medición de la pertinencia y satisfacción de los egresados y empresarios frente a la formación.

Para la estructuración del proyecto se hizo uso de la técnica matriz de wester, la cual facilitó la priorización de la problemática y del análisis de influencia entre los factores sobre la problemática. La materialización de la pregunta, de los objetivos y las alternativas de solución para el proyecto se dieron mediante la técnica del análisis del árbol de problemas.

No hay publicidad relacionada a los beneficios de seguimiento y acompañamiento para los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

No hay participación de los egresados en las actividades de bienestar estudiantil del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

No hay encuentros de bienestar con los egresados.



No hay conocimiento del impacto social de los perfiles del egresado una vez se gradúan del instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

No hay estrategias de seguimiento a los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

No hay personal para realizar el seguimiento y acompañamiento personalizado a los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

No hay seguimiento a los egresados a los egresados.

No hay programas de bienestar profesional y laboral para los egresados de la promoción del año 2014 a julio del 2015 del instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

No hay una oficina de egresados para el seguimiento y acompañamiento a los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

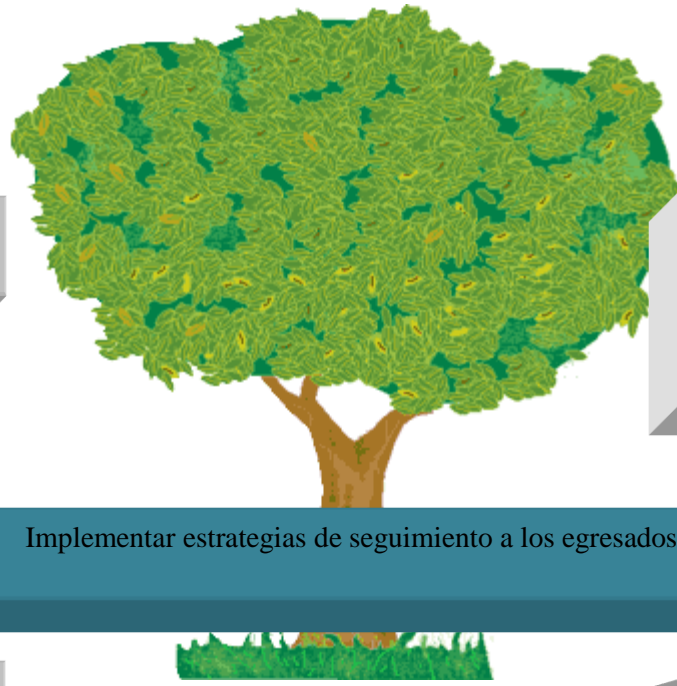
Generar publicidad profesional y laboral en la página web del instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Promover la participación entre los egresados.

Obtener información sobre el impacto social del impacto social en el sector productivo de la región.

Definir el personal profesional responsable del seguimiento y acompañamiento de los egresados.

Instaurar la oficina de Egresados en el instituto de Capacitación para el respectivo seguimiento y acompañamiento a estos.



Implementar estrategias de seguimiento a los egresados del

Diseñar una base de datos para el registro y actualización de la información de los egresados.

Mayor acercamiento al impacto social de los programas del Instituto de Capacitación en el sector productivo de la región.

Implementar programas de acompañamiento y beneficio profesional y laboral para los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Generar mecanismos para mayores oportunidades de inserción laboral en el sector productivo de la región.

Realizar una base de datos de los egresados del Instituto de Capacitación.

Nombrar un profesional en el Instituto de Capacitación que lidere el acompañamiento a los egresados.



Implementar estrategias de seguimiento a los egresados del instituto de capacitación Comfamiliar Risaralda.

Encuentros entre los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda

Generar periódicamente publicidad profesional y laboral en la página web del instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Participación de los egresados en las actividades de bienestar estudiantil del Instituto de capacitación Comfamiliar Risaralda.

Gestionar programas de bienestar para los egresados del Instituto de Capacitación (ofertas laborales)

9.1.2. Autodiagnóstico institucional sobre el seguimiento a los egresados:

Este momento contó con la participación de los integrantes del área de bienestar estudiantil institucional y procuró hacer un autodiagnóstico del Instituto de Capacitación para conocer las características de liderazgo, de seguimiento e impacto curricular del seguimiento a los egresados:

Tabla 5 Autodiagnóstico Institucional

AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL EN EL	SI	ALGUNA S VECES	NO
SEGUIMIENTO A EGRESADOS			
LIDERAZGO			
La alta dirección del Instituto de Capacitación está comprometida con el seguimiento a egresados.		X	
La alta dirección utiliza los resultados del seguimiento a egresados en la toma de decisiones y en la implementación de acciones de mejora.			X
POLITICAS Y ESTRATEGIAS			
La institución tiene en cuenta a los egresados en su estrategia institucional.		X	
El trabajo de seguimiento de egresados está incluido como una acción del plan estratégico o del plan de funcionamiento de la institución.		X	
Se tiene claro qué objetivos se quiere alcanzar y qué información se pretende obtener con el seguimiento a egresados.			X
La institución cuenta con políticas claras y explícitas sobre el manejo de los datos de contacto de los egresados y de los resultados de estudios de seguimiento.			X
ORGANIZACIÓN			

La institución ofrece canales de comunicación que permiten el contacto con los egresados.		X
La Instituto de Capacitación cuenta con una unidad responsable del seguimiento a egresados	X	
La unidad responsable se encuentra cercana a la alta dirección del Instituto de Capacitación.	X	
RECURSOS FINANCIEROS		
La alta dirección destina los recursos económicos adecuados para el seguimiento a egresados.		X
La institución logra financiar en parte las actividades de seguimiento a egresados con venta de servicios asociados al seguimiento a egresados.		X
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		
La unidad a cargo cuenta con personal idóneo y suficiente para el seguimiento a egresados.		X
Se cuenta con una base de datos de contacto con egresados	X	
SEGUIMIENTO		
El Instituto de Capacitación cuenta con seguimiento periódico a los egresados		X
Se obtienen alta participación de los egresados en las encuestas de seguimiento		X
IMPACTO EN EL CURRÍCULO		
Los resultados del seguimiento a los egresados generan cambios en el perfil de egreso de los programas técnicos laborales		X
Los resultados del seguimiento a los egresados son considerados en las acciones de mejora del plan curricular		X
Los resultados del seguimiento a los egresados permiten implementar nuevos programas de formación y actualización		X
Los resultados del seguimiento a los egresados sirven para fortalecer la relación con el Instituto.		X

Liderazgo:

El liderazgo como habilidad para la gerencia de grupos cuenta con objetivos comunes en pro del crecimiento de las diferentes organizaciones empresariales. El liderazgo debe para efectos del cumplimiento de metas y propósitos institucionales, que posicionan o van en detrimento de la misma.

Para el caso del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, la alta gerencia ha venido liderando procesos curriculares, administrativos y de proyección a la comunidad haciendo mayor énfasis en la dimensión curricular. La alta dirección ha centrado los esfuerzos en esta dimensión motivada bajo la premisa de potencializar el pensum y cada una de las actividades que este contiene en pro de la calidad de los estudiantes y su perfil de egreso.

Políticas y Estrategias:

El instituto de Capacitación en su gestión Curricular y Administrativa cuenta de manera parcial con la representación del grupo de los egresados a través de la participación específica en el Consejo Directivo. De ahí que las decisiones que se toman en torno a la calidad de la educación del Instituto son monitoreadas por este.

Ahora, el seguimiento a los egresados ha carecido de total acompañamiento dado que como se expresó en el planteamiento del problema de esta propuesta, el Instituto no cuenta con instrumentos que orienten y guíen el proceso con esta población. Los acercamientos que se han venido teniendo con los egresados han sido intermitentes, sin un fundamento filosófico y de calidad que fortalezcan este grupo institucional.

La política y estrategia del Instituto de capacitación se centra en la calidad de la educación para el usuario no se tiene contemplada una política establecida que conduzca a la creación de estrategias de bienestar para esta población.

Organización:

Dada la priorización de la dimensión Curricular para dar respuesta a las necesidades del entorno y de la calidad de la educación, se tiene que, para el proceso de organización, la Institución no cuenta con total disposición de una unidad responsable del seguimiento a los egresados que oriente planes de acción conducentes al bienestar de estos una vez se titulan.

Al carecer de la unidad de seguimiento a egresados se desconoce entonces:

Datos demográficos de los egresados, necesidades de actualización, tasa de empleo o desempleo una vez egresado, dificultades para la vinculación laboral, satisfacción con el perfil de egreso y la Institución Educativa, entre otras.

Recursos Financieros:

Al no contar con una unidad de seguimiento a los egresados, ni contar instrumentos de seguimiento y acompañamiento a este, El Instituto de Capacitación no cuenta con recursos financieros específicamente destinados para esta población.

Recursos Humanos y Materiales:

El Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, dentro de la organización administrativa y de proyección a la comunidad cuenta con el proceso de Bienestar Institucional el cual es el responsable del acompañamiento a estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general de la implementación de actividades que procuran bienestar y sentido de pertenencia por la Institución.

El personal del área de Bienestar Institucional es el responsable de acompañar a los estudiantes que finalizan sus procesos de formación para que se vinculen en el proceso de graduación y la ceremonia que esta implica para la obtención del título.

De ahí que un primer acercamiento que se hace con los egresados es la obtención de información básica que abre las puertas a futuros acompañamientos y seguimientos.

Seguimiento:

Como se ha venido expresando, el Instituto de Capacitación cuenta con el área de Bienestar Institucional y ha sido desde el equipo de profesionales de esta área que actividades como validación de los programas académicos se han realizado con la población de los egresados.

El seguimiento a los egresados ha carecido de políticas y estrategias que permitan hacerlo, de igual manera no se cuenta con un centro y equipo profesional para tal finalidad.

Impacto en el Currículo:

Como se ha venido planteando, el currículo ha sido impactado con diferentes acciones de mejora por actividades relacionadas con el área de prácticas empresariales, como lo son las mesas de trabajo con el sector productivo, espacio en el que se socializan necesidades, expectativas, demandas de ocupaciones y finalmente se han generado cambios y acciones de mejora en el plan curricular y el perfil de egreso.

9.2.Desarrollo de la propuesta.

Durante la elaboración de la propuesta fueron diseñados los instrumentos de seguimiento a los egresados, a las empresas y el plan de bienestar, así mismo, se creó una base de datos para la actualización y la recolección de la información de los graduados.

Primer aporte:

Se creó una base de datos que permitiera la obtención, almacenamiento y actualización de la información de los egresados y empresarios desde la promoción 2015 – 2016 del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda finalizando con el primer informe de egresados de la institución.

Tabla 6 Diseño de la encuesta para egresados

SECCIONES DE LA ENCUESTA PARA EGRESADOS				
CATEGORIAS	Datos Generales	Información laboral	Trayectoria académica	Satisfacción con el Instituto de Capacitación
OBJETIVO	Conocer los principales datos básicos del egresado	Caracterizar la situación actual laboral del egresado	Identificar la trayectoria académica del egresado	Evaluar la percepción sobre el programa de formación y la Institución.
N° DE PREGUNTAS	14	10	5	7

SECCIONES DE LA ENCUESTA PARA EL SECTOR PRODUCTIVO	
OBJETIVO	Conocer la pertinencia del perfil de egreso de los egresados
N° DE PREGUNTAS	14

9.3. Primer Análisis del Estado de los Egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Es pertinente establecer lineamientos, orientados al plan de bienestar y seguimiento a los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda e Instituto Comfamiliar Risaralda, a través del cual se pretenden fortalecer las relaciones institucionales con quienes se gradúan de los diferentes programas de formación del Instituto, y a su vez conocer sus condiciones y características laborales, académicas y sociales, así determinar el impacto y pertinencia de sus competencias en el mercado laboral de la región.

El instituto entiende que se hace necesario tener una relación con el egresado, con el fin de conocer de manera veraz su actualidad, así como la comunicación información sobre las actividades que se realizan en la institución, considerando que para algunas de esas actividades se hace necesaria y posible la participación de ellos para que exista un proceso de conocimiento y reconocimiento como parte del instituto

Lo anterior como necesidad a dar respuesta al desarrollo de aspectos misionales del Instituto y las normas Técnicas Colombianas.

9.3.1. Vinculación Laboral Y Académica

Tabla 7 Egresados del año 2016

<i>Programa</i>	<i>n° de estudiantes</i>
<i>Contabilidad</i>	<i>41</i>
<i>Mercadeo y Ventas</i>	<i>55</i>
<i>Sistemas</i>	<i>11</i>
<i>Gestion Social y Comunitaria</i>	<i>14</i>
<i>TOTAL EGREADOS AÑO 2016</i>	<i>121</i>

En el primer semestre del año 2016 se graduaron 121 estudiantes correspondientes a los técnicos laborales por competencias del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, de los cuales de los cuales 41 hacen parte del Técnico Laboral por Competencias en Contabilidad, 11 hacen parte del técnico laboral por competencias en sistemas, 55 hacen parte del técnico laboral mercadeo y ventas y 14 de gestión social y comunitaria.

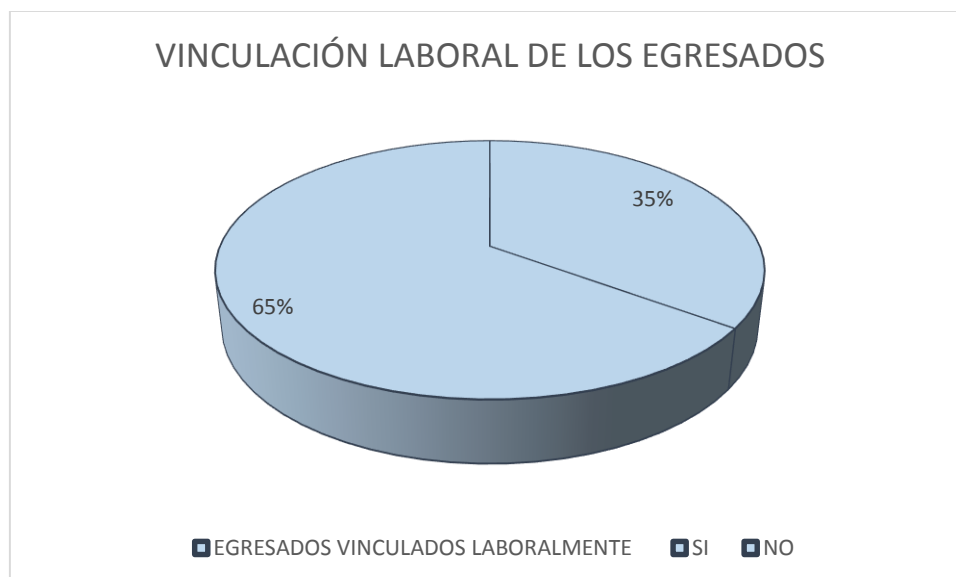


Ilustración 1 Egresados Vinculados

Fuente: Propia

El 4% de su tiempo de inserción laboral fue entre 6 meses y 1 año, lo que permite percibir que la mitad de los egresados realizan sus estudios con el fin de complementar sus conocimientos, no con el fin de conseguir empleo. Actualmente laboran el 35% de los egresados y no les interesa emplearse el 65%.

Dentro de las dificultades que plantean para la consecución de empleo, se encuentra que el 21% de los egresados considera que es la falta de experiencia laboral, el 16% menciona que existen falta de oportunidades en el mercado, el 9% considera que no tienen ninguna dificultad y el 9% considera que las causas son el lugar donde reside, las dificultades familiares y competencias como la comunicación verbal.

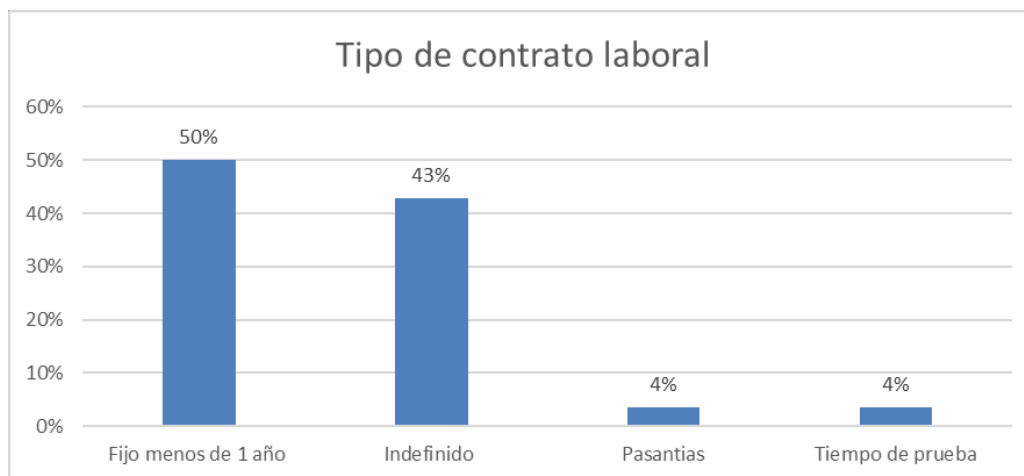


Ilustración 2 Tipo de Contrato

Fuente: Propia

Los egresados que laboran actualmente tienen el 50% contrato a término fijo inferior a 1 año, el 43% contrato a término indefinido y el 8% restante están en tiempo de prueba o realizan actualmente pasantía, lo que permite notar que sus trabajos son estables, pues no se presentan contratos por obra o labor permitiendo permanencia en los puestos de trabajo.

En cuanto al sector al que pertenecen las empresas en las cuales trabajan, el 93% son empresas privadas y el 7% pertenecientes al sector público que en este caso es el SENA.

Las empresas en las cuales trabajan los egresados el 50% pertenecen a empresas de servicios, el 14% empresas de alimentos, el 14% empresas de comercialización de productos, y el 25% a otro tipo de empresas como aseo, casa de cambio, comunicaciones y educación, en estas empresas el 64% de ellos realiza funciones acordes a su formación académica y el 36% realiza diferentes actividades.

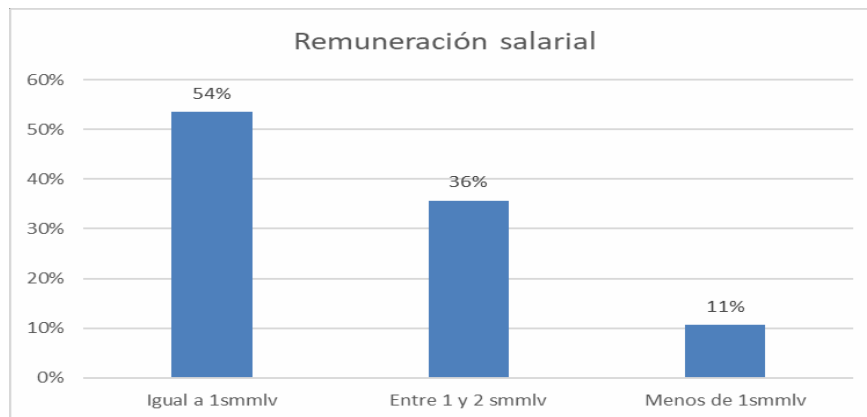


Ilustración 3 Remuneración

Fuente: Propia

Los egresados de técnicos laborales por competencias tienen unos ingresos mensuales el 54% de ellos igual a 1 smmlv, el 36% entre 1 y 2 smmlv y el 11% menos de 1 smmlv, según tabla de remuneración un técnico laboral tiene ingresos de 890.000 aproximadamente, es decir que un porcentaje bajo de los egresados está en este rango.

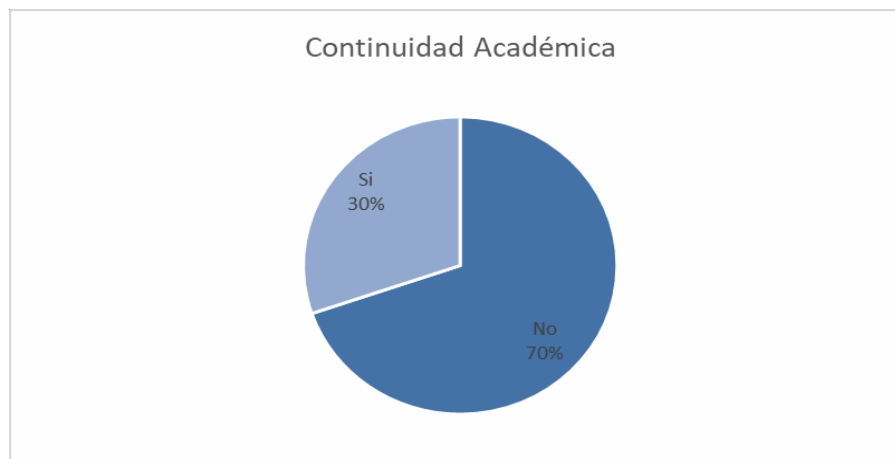


Ilustración 4 Continuidad a la formación

Fuente: Propia

En cuanto a su continuidad académica, el 70% no estudia actualmente, y el 30% siguieron sus estudios, de los cuales el 23% estudia en la Fundación Universitaria Comfamiliar, el 15% en CIAF, 15% en la Universidad Católica de Pereira, 8% en el SENA y el restante en American

Idiomas, UNIMINUTO, Lucy tejada, corporación Milenium y Educación empresarial con 8% cada una.

Técnico Laboral por Competencias en Contabilidad

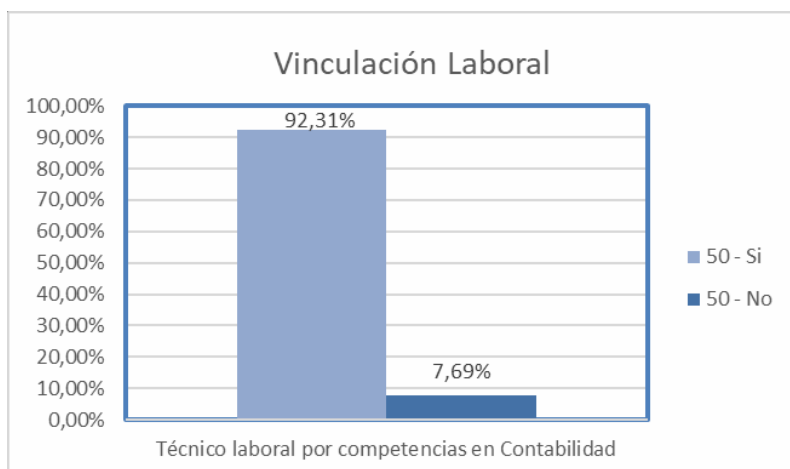


Ilustración 5 Vinculación laboral

Fuente: Propia

Los egresados de Técnico laboral por competencias en contabilidad, corresponden al 34% de la población de egresados del primer semestre del año 2016.

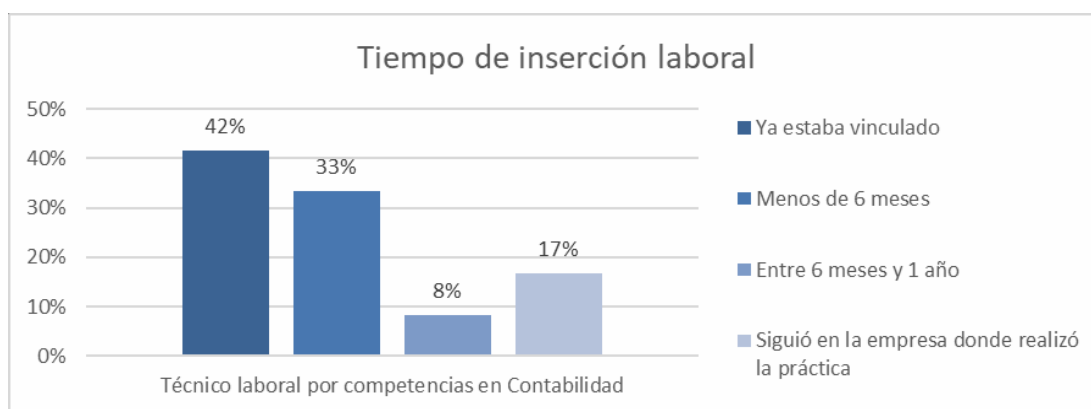


Ilustración 6 Tiempo de inserción laboral

Fuente: Propia

El 92,31% de los egresados, se encuentran laborando actualmente, de los cuales el 42% de ellos ya se encontraba vinculado laboralmente, el 33% tuvo un tiempo de inserción a su vida

laboral de menos de 6 meses después del grado, lo cual indica que su tiempo de desempleo no fue muy alto, y el 8% entre 6 meses y 1 año.

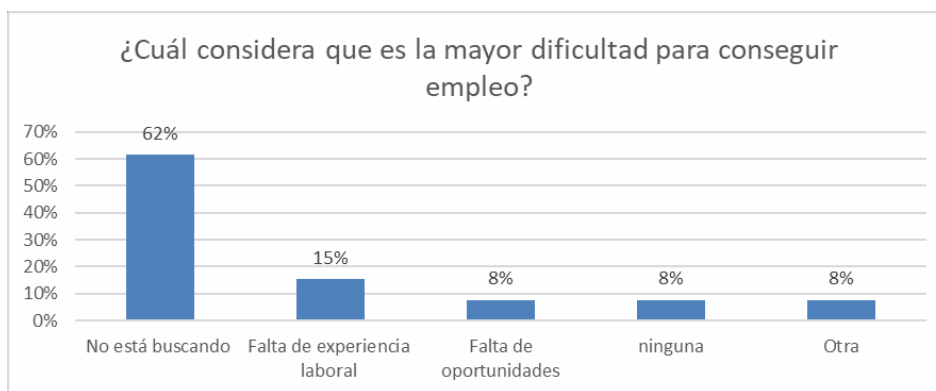


Ilustración 7 Dificultades para la consecución de empleo

Fuente: Propia

En cuanto a las dificultades para conseguir empleo que expresan los egresados del técnico en contabilidad el 62% no está en búsqueda de empleo, ya sea porque está trabajando y considera que su trabajo es estable, porque están estudiando o no les interesa conseguir empleo, el 15% manifiesta que es por falta de experiencia, el 8% considera que es por falta de oportunidades y el 8% restante manifiesta que no considera que existe dificultad para conseguir empleo, lo que permite notar que se encuentran en un momento de estabilidad y laboral o académica.

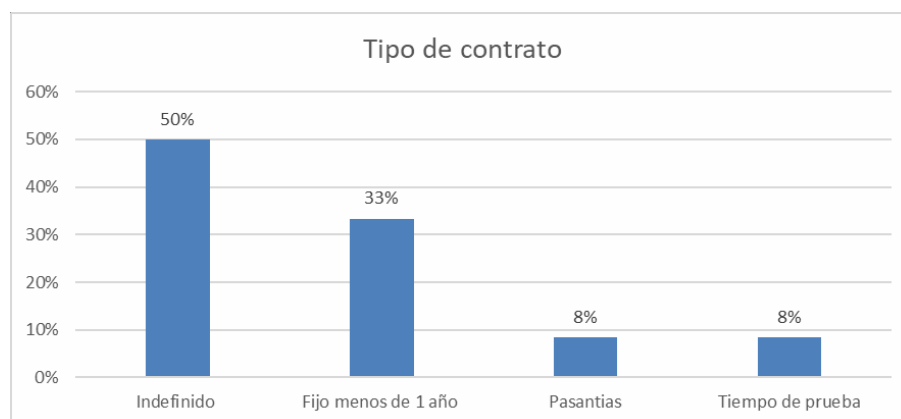


Ilustración 8 Tipo de contrato

Fuente: Propia

En cuanto al tipo de contrato que tienen los egresados del técnico en Contabilidad, el 50% tiene un contrato a término indefinido, el 33% fijo inferior a 1 año y el 16% restante son pasantías o están en tiempo de prueba, lo cual indica que se presenta una estabilidad laboral en cuanto a sus actividades laborales.

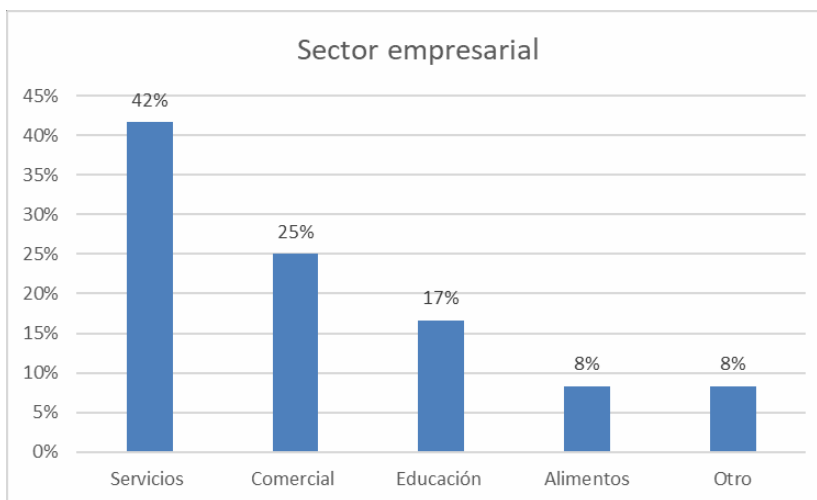


Ilustración 9 Sector empresarial

Fuente: Propia

El 83% de los egresados trabajan en empresas privadas, especialmente en el sector servicios sienten el 42% de ellos, en el sector comercial trabaja el 25% de ellos, en educación trabaja el 17% de ellos, el 8% en empresas de alimentos y el 8% restante en seguridad, apuestas y comunicaciones, es importante resaltar que el 67% de ellos realizan en las empresas que trabajan funciones acordes a su formación académica como facturación, cartera, auxiliar contable, y el 33% restante no realizan actividades relacionadas con lo que estudiaron como secretarías, oficios varios y asesores comerciales.

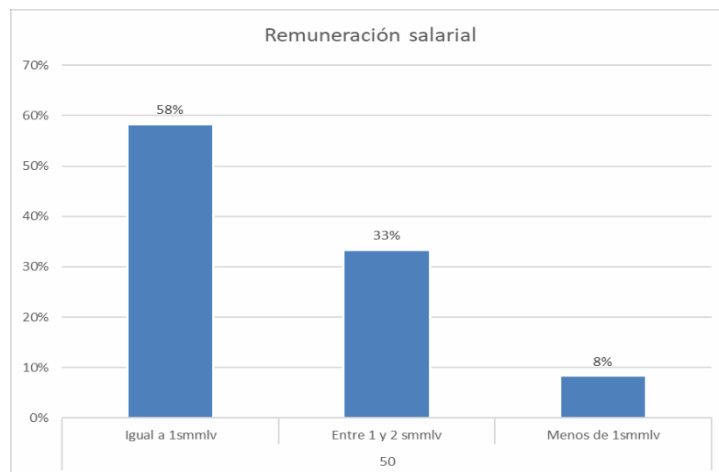


Ilustración 10 Remuneración

Fuente: Propia

Según su remuneración salarial, el 58% devengan 1 smmlv, el 33% entre 1 y 2 smmlv y el 8% menos de 1 smmlv.

En cuanto a su continuidad Académica, el 38% siguió estudiando. El 60% de ellos en la Fundación Universitaria Comfamiliar, el 20% en CIAF y el 20% en Corporación Educativa Milenium, estos egresados estudian administración Financiera, administración de empresas, auxiliar administrativa e inglés, percibiendo una continuidad en áreas afines a su técnico laboral.

Técnico Laboral por Competencias en Mercadeo y Ventas

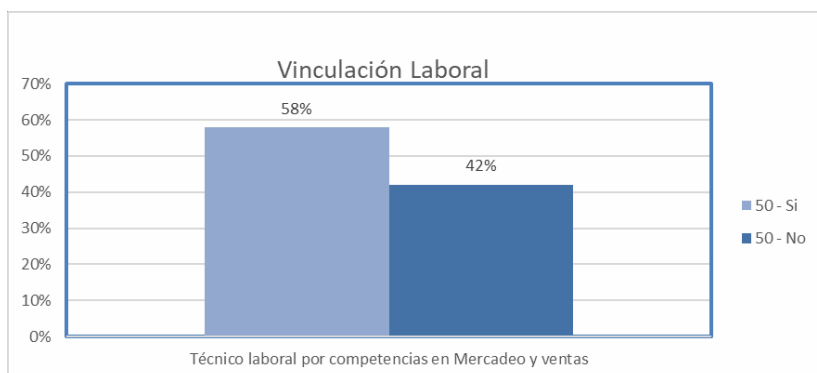


Ilustración 11 Vinculación laboral

Fuente: Propia

Los egresados de Técnico laboral por competencias en Mercadeo y ventas, corresponden al 45% de la población de egresados. Se puede evidenciar que el 58% se encuentran laborando actualmente mientras el otro 42% aún no se ha podido vincular.

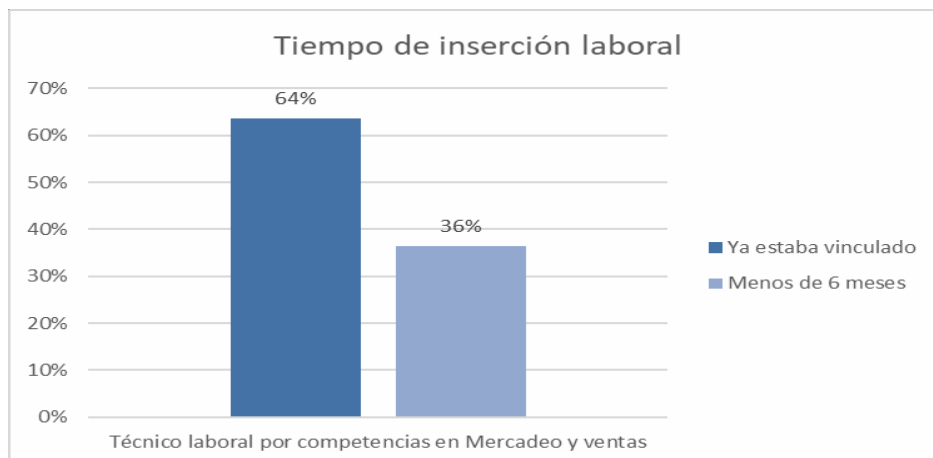


Ilustración 12 Tiempo de inserción laboral

Fuente: Propia

Al momento de la vinculación laboral el 64% de los egresados manifiesta que ya se encontraba vinculado laboralmente después del grado, el 36% menciona que el tiempo de inserción laboral fue de 6 meses después del grado, lo que permite percibir que los estudiantes realizan el técnico laboral con el fin de mejorar sus conocimientos en el área que trabajan y algunos para reconocer saberes.

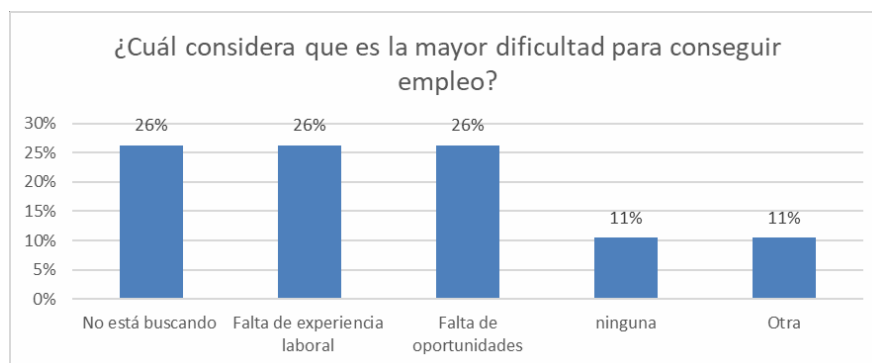


Ilustración 13 Dificultades para la consecución de empleo

Fuente: Propia

En cuanto a las dificultades que los egresados manifiestan para conseguir empleo el 26% menciona que son falta de oportunidades, el 26% falta de experiencia laboral y el 26% no está buscando, el 11% menciona que no considera dificultades para conseguir empleo, mientras que el 11% restante menciona que son dificultades familiares y competencias comunicativas.

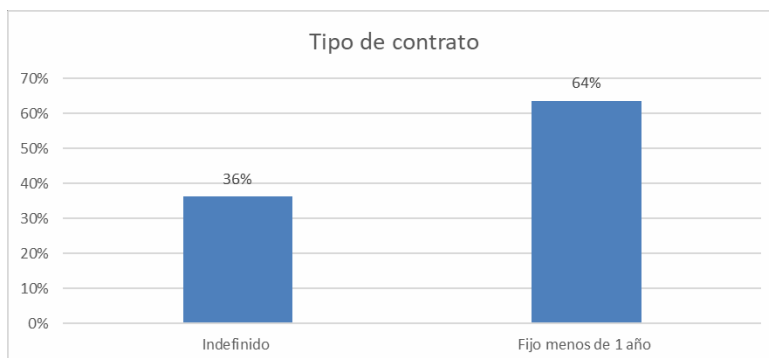


Ilustración 14 Tipo de contrato

Fuente: Propia

De los egresados vinculados laboralmente el 64% tienen un contrato a término fijo menor a 1 año y el 36% restante a término indefinido, lo que permite percibir la estabilidad laboral que tienen los egresados del técnico en Mercadeo y ventas. Todos los egresados trabajan en empresas del sector privado el 64% de ellos en empresas de servicios, el 18% en empresas de alimentos y el 18% restante en empresas de aseo y apuestas.

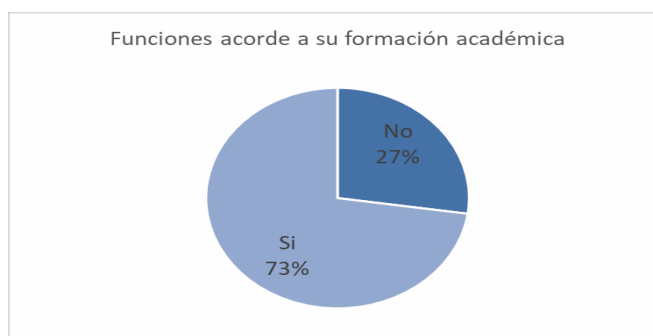


Ilustración 15 Funciones acordes a la formación

Fuente: Propia

En cuanto a las funciones que realizan en estas empresas, el 73% menciona que son acordes a sus estudios como administración, ventas, visita a tiendas, despacho de mercancía, control de calidad, encuestas de satisfacción al cliente, atención al cliente, mientras que el 27% no realiza actividades acordes a su formación académica desarrollando funciones como mantenimiento de lugares.

El 73% de los egresados de mercadeo y ventas realizan funciones acordes a su formación académica, y según su remuneración salarial el 55% devenga 1 smmlv, el 36% entre 1 y 2 smmlv y el 9% menos de 1 smmlv.

Tan sólo el 21% del total de egresados se encuentra realizando otros estudios académicos como psicología, lengua de señas, inglés y marketing social en Instituciones como Universidad Católica de Pereira, American Idiomas.

Técnico Laboral por Competencias en Sistemas:

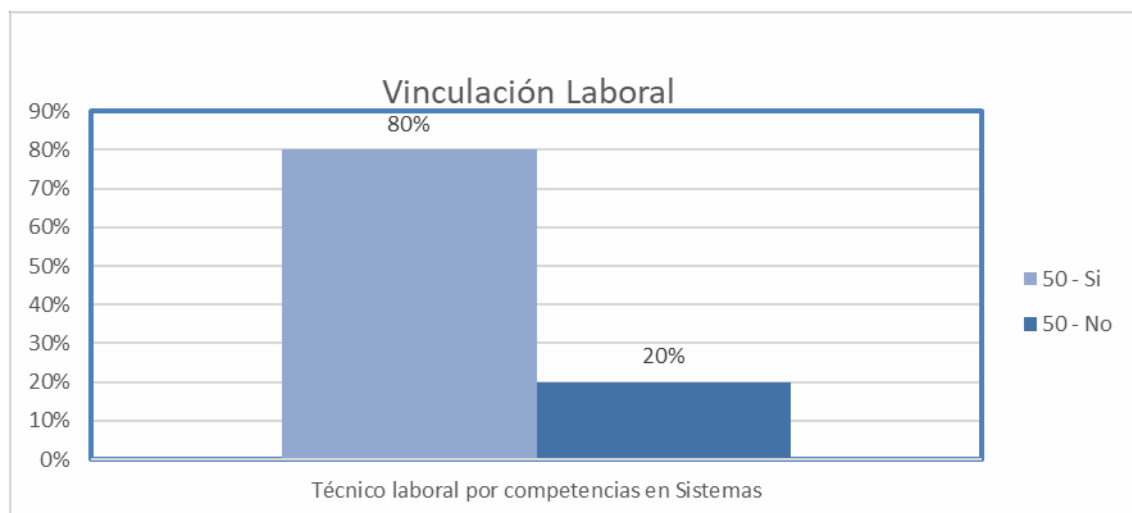


Ilustración 16 Vinculación laboral

Fuente: Propia

Se puede evidenciar que el 80% de los egresados se encuentran laborando actualmente y el 20% restante aún no está vinculado laboralmente. En cuanto al tiempo de inserción laboral se

evidencio que el 50% de ellos ya estaba vinculado mientras que el 50% restante se demoró menos de 6 meses.

El 80% de los egresados menciona que no se encuentran buscando empleo, pues actualmente trabajan o estudian y el 20% restante consideran que la dificultad para conseguir empleo es la falta de experiencia laboral.

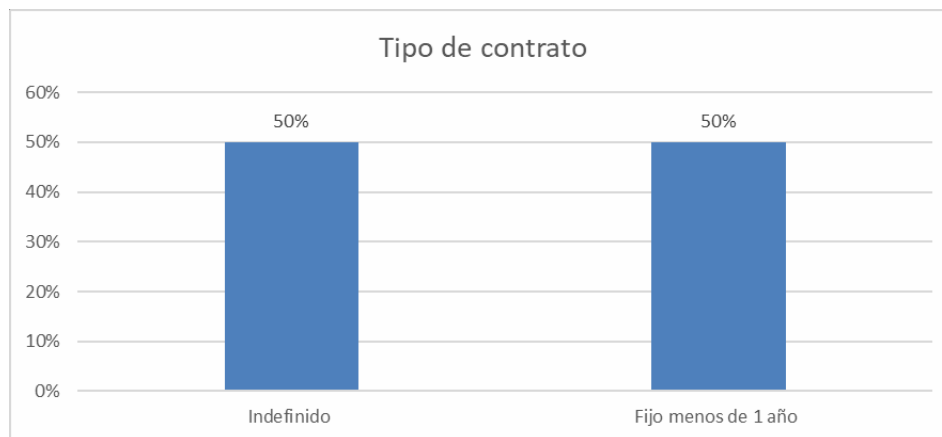


Ilustración 17 Tipo de contrato

Fuente: Propia

En cuanto al tipo de contrato que tienen las personas que laboran actualmente, el 50% manifiesta que tiene contrato a término indefinido y el 50% restante a término fijo mayor a 6 meses, notándose estabilidad en sus puestos laborales.

Todos los egresados trabajan en empresas privadas, el 50% de ellos en empresas de servicios y el 25% en empresas comerciales, el 25% restante mencionan que trabajan en otro tipo de empresas como desarrollo de software.

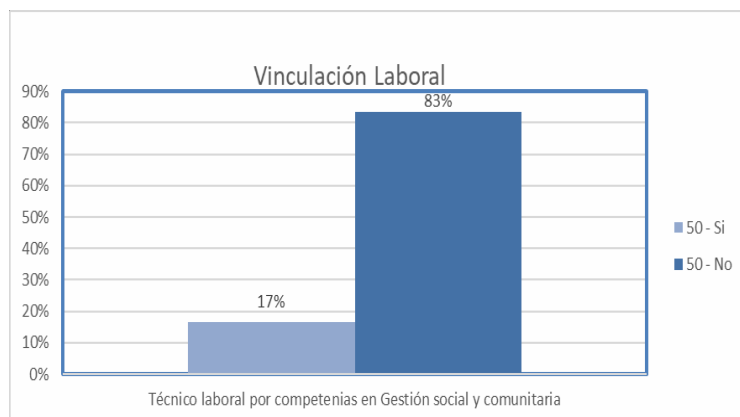


Ilustración 18 Vinculación laboral

Fuente: Propia

En cuanto a las funciones que realiza dentro de las empresas, el 50% realiza funciones acordes a su formación académica como soporte a primer nivel de usuarios, instalación de software y administración y el 50% restante no realizando funciones como auditorías y contabilidad. Según su remuneración salarial, el 50% devengan entre 1 y 2 smmlv, el 25% 1 smmlv y el 25% menos de 1 smmlv.

El 60% de los egresados se encuentra realizando otros estudios académicos, siendo el Sistemas y Contabilidad los programas académicos que más egresados tiene con continuidad en su formación académica en Universidades como CIAF y Universidad Católica de Pereira en programas como tecnología en mantenimiento, contaduría pública e ingeniería de sistemas.

Técnico Laboral por Competencias en Gestión Social y Comunitaria

Los egresados de Técnico laboral por competencias en gestión social y comunitaria, corresponden al 12% de la población

Se evidencia que el 17% se encuentra laborando actualmente un porcentaje muy bajo para la cantidad de egresados que se tiene. En cuanto a las dificultades que se han presentado para conseguir empleo.

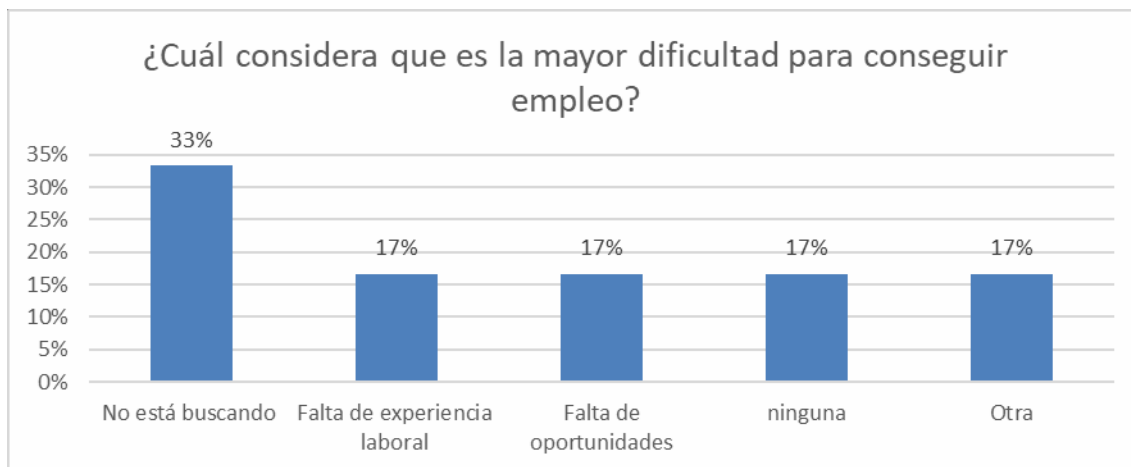


Ilustración 19 Dificultades para la consecución de empleo

Fuente: Propia

El 33% de los egresados mencionan que no están buscando empleo, el 17% de los egresados manifiestan que es por falta de oportunidades en el medio, el 17% menciona que no han tenido dificultad para conseguir empleo, el 17% menciona que es falta de experiencia laboral y el 17% restante menciona otras causas.

El egresado que se encuentra vinculado laboralmente tiene un contrato a término fijo mayor a 6 meses y trabaja en una empresa privada de alimentos de la región.

Es importante resaltar que el egresado no está realizando funciones pues es operario y su remuneración es igual a 1 smmlv. El 17% de los egresados se encuentra estudiando actualmente en la universidad UNIMINUTO el programa Administración de empresas.

9.3.2. Tiempo de primer acercamiento

En el segundo semestre del año 2016 se graduaron 126 estudiantes correspondientes a los técnicos laborales por competencias del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, de los cuales de los cuales 52 hacen parte del Técnico Laboral por Competencias en Contabilidad, 22

hacen parte del técnico laboral por competencias en sistemas, 36 hacen parte del técnico laboral mercadeo y ventas y 16 de asistencia social y comunitaria.

Para el análisis de las variables se consideró contactar al 100% de los estudiantes, sin embargo, fueron contactados 66 egresados.



Ilustración 20 Vinculación laboral

Fuente: Propia

Los egresados de los técnicos laborales por competencias que se encuentran vinculados laboralmente corresponden al 70%.

Considerando el tiempo de primer acercamiento, de los cuales el 54% ya estaba vinculado laboralmente, el 26% demoró menos de 6 meses, el 15% de los egresados siguieron trabajando en la empresa donde realizaron su práctica y el 4% entre 6 meses y 1 año, lo que permite percibir que gran porcentaje de los egresados realizan sus estudios con el fin de complementar sus conocimientos, no con el fin de conseguir empleo y que es una cantidad de egresados mayor al tiempo de inserción laboral que están trabajando en la empresa donde realizaron su práctica académica.

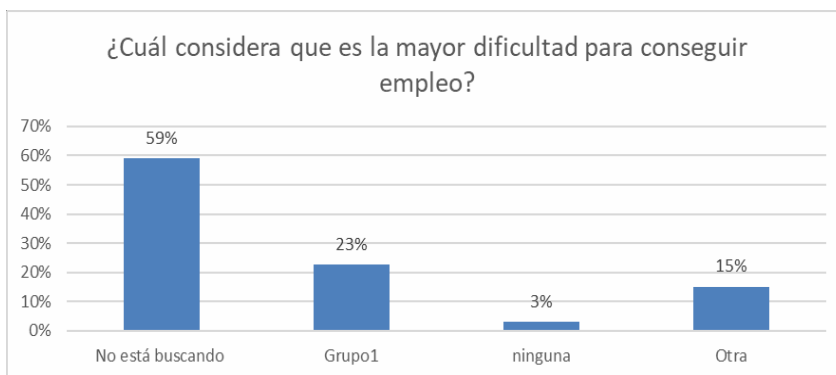


Ilustración 21 Dificultades para la consecución de empleo

Fuente: Propia

El 59% de los egresados no se encuentra buscando empleo debido que estudian o actualmente laboran y no les interesa cambiar de empleo, el 23% de los egresados considera que una de las dificultades para conseguir empleo se encuentra su perfil laboral y falta de experiencia, el 15% otro como la edad, embarazo y el 3% considera que ninguna dificultad.

Los egresados que laboran actualmente tienen el 40% contrato a término fijo inferior a 1 año, el 45% contrato a término indefinido, el 8% obra o labor y el 6% restante están en tiempo de prueba, independiente o prestación de servicios, lo que permite notar que sus trabajos son estables, pues no se presentan contratos por obra o labor permitiendo permanencia en los puestos de trabajo.

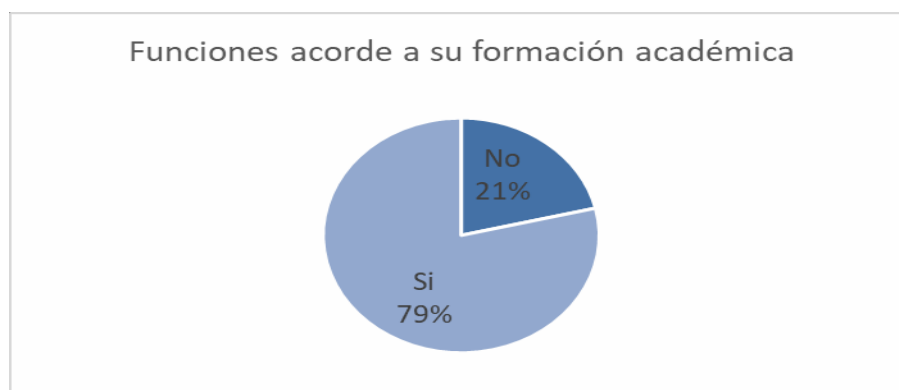


Ilustración 22 Funciones acordes a la formación

Fuente: Propia

En cuanto al sector al que pertenecen las empresas en las cuales trabajan, el 94% son empresas privadas y el 6% pertenecientes al sector público que en este caso la Alcaldía. En estas empresas el 79% de ellos realiza funciones acordes a su formación académica y el 21% realiza diferentes actividades.

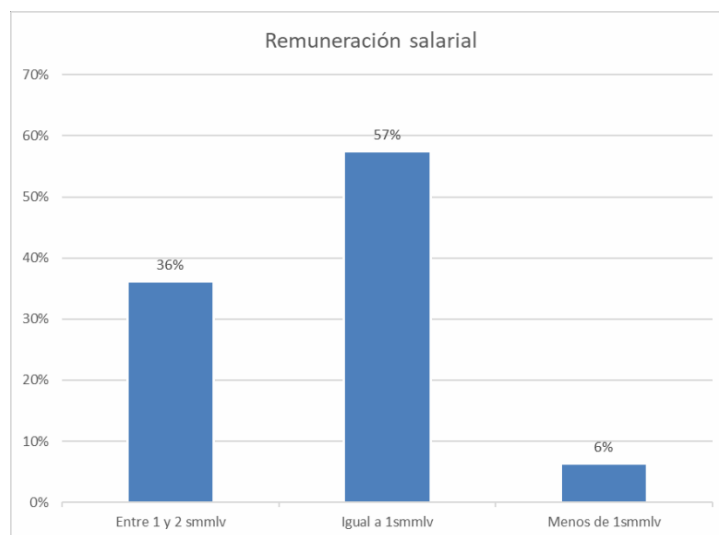


Ilustración 23 Remuneración

Fuente: Propia

Los egresados técnicos laborales por competencias tienen unos ingresos mensuales el 57% de ellos igual a 1 smmlv, el 36% entre 1 y 2 smmlv y el 6% menos de 1 smmlv.

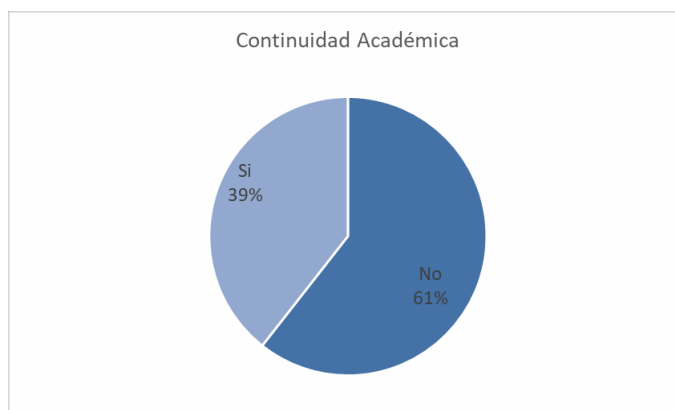


Ilustración 24 Continuidad académica

Fuente: Propia

En cuanto a su continuidad académica, el 61% no estudia actualmente, y el 39% siguieron sus estudios en Instituciones Educativas como Fundación Universitaria Comfamiliar, Instituto Comfamiliar Risaralda, Fundación Universitaria Andina en programas como ingeniería de sistemas.

Técnico Laboral por Competencias en Contabilidad.

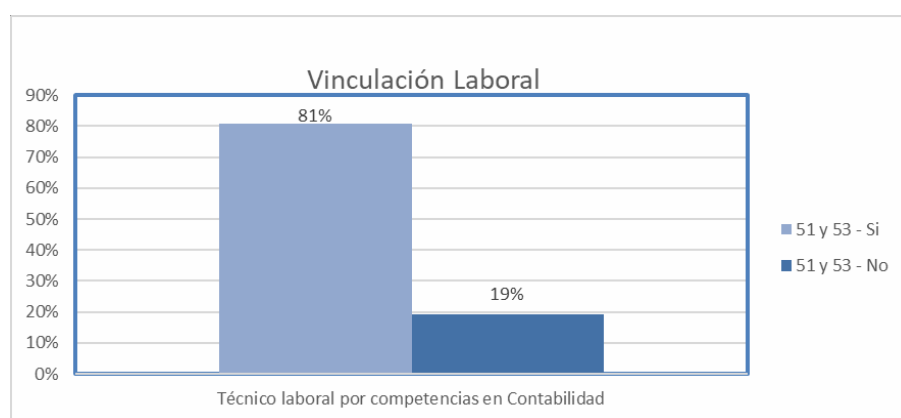


Ilustración 25 . Vinculación laboral

Fuente: Propia

Los egresados de Técnico laboral por competencias en contabilidad, corresponden al 41% de la población del segundo semestre del año 2016.

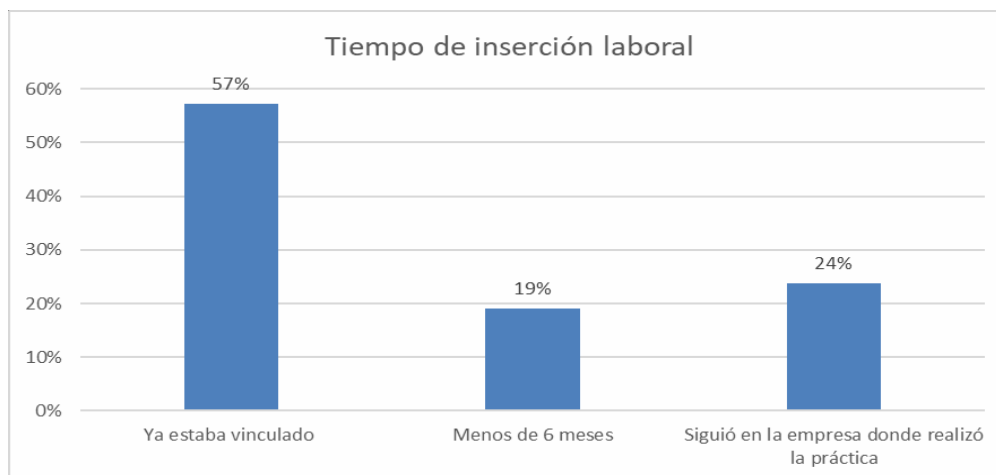


Ilustración 26 Tiempo de inserción laboral

Fuente: Propia

El 81% de los egresados, se encuentran laborando actualmente, de los cuales el 57% de ellos ya se encontraba vinculado laboralmente, el 19% tuvo un tiempo de inserción a su vida laboral de menos de 6 meses después del grado, y el 24% siguió en la empresa donde realizó su práctica académica, lo cual permite notar una trazabilidad en los procesos de continuidad con las empresas.

En cuanto a las dificultades para conseguir empleo que expresan los egresados del técnico en contabilidad el 58% no está en búsqueda de empleo, ya sea porque está trabajando y considera que su trabajo es estable, porque están estudiando o no les interesa conseguir empleo, el 19% manifiesta que es por falta de experiencia, el 12% considera que es por otros motivos como embarazo, la edad y falta de oportunidades, el 8% considera que es por el perfil y el 4% menciona que ninguna.

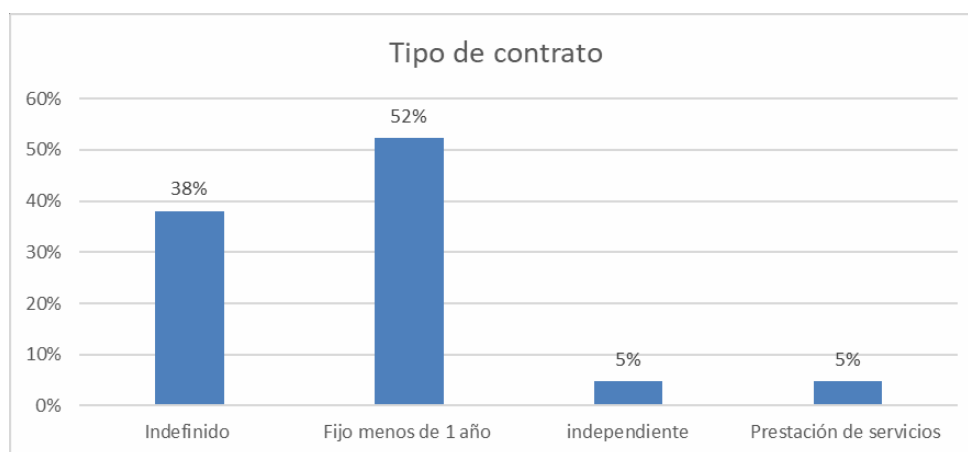


Ilustración 27 Tipo de contrato

Fuente: Propia

En cuanto al tipo de contrato, de los egresados del técnico en Contabilidad el 52% tiene un contrato a término fijo inferior a 1 año, el 38% a término indefinido y, el 5% es independiente y el 5% restante por prestación de servicios, notándose la estabilidad laboral.

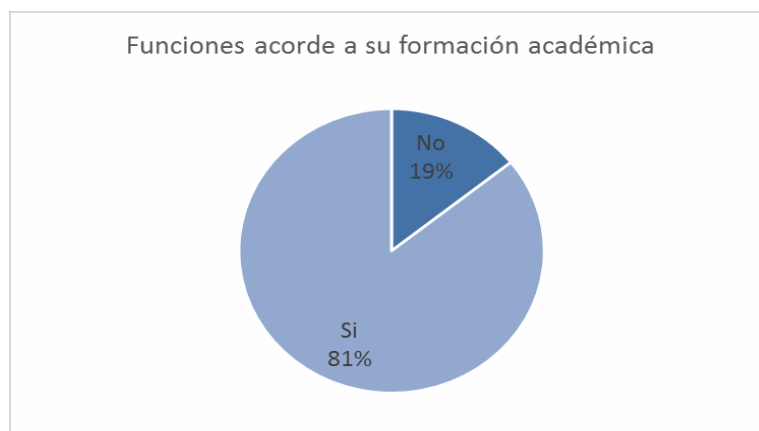


Ilustración 28 Funciones acordes a la formación

Fuente: Propia

El 81% de ellos funciones acorde a su formación académica como inventarios, manejo de caja menor, facturación, transferencias bancarias, pagos, manejo de cartera, inventarios, conciliaciones bancarias lo que permite percibir que sus conocimientos han sido útiles para sus actividades laborales con remuneración salarial, el 62% devenga entre 1 y 2 smmlv, el 29% 1 smmlv, y el 10% menos de 1 smmlv.

El 95% de nuestros egresados trabajan en empresas privadas, especialmente en el sector servicios sienta el 43% de ellos, en el sector salud el 14%, en empresas de transporte, educación y comercial 10% cada una, el 15% restante en otro tipo de empresas como alimentos, minería y servicios eléctricos.

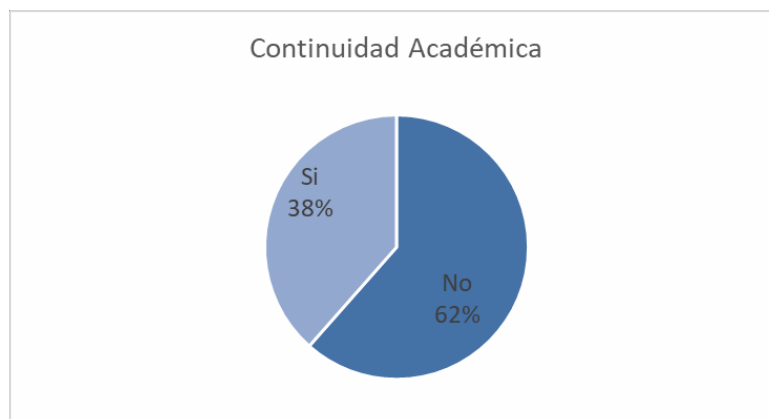


Ilustración 29 Continuidad Académica

Fuente: Propia

En cuanto a su continuidad Académica, el 38% siguió estudiando. De los cuales el 40% de ellos en la Fundación Universitaria Comfamiliar, en la Fundación Universitaria del área Andina, instituto SIF, UNIMINUTO, Universidad Cooperativa, Universidad del Quindío y Universidad del Tolima 10% en cada uno de los programas como Administración Financiera, contaduría pública, Seguridad y salud en el trabajo.

Técnico Laboral por Competencias en Mercadeo y Ventas

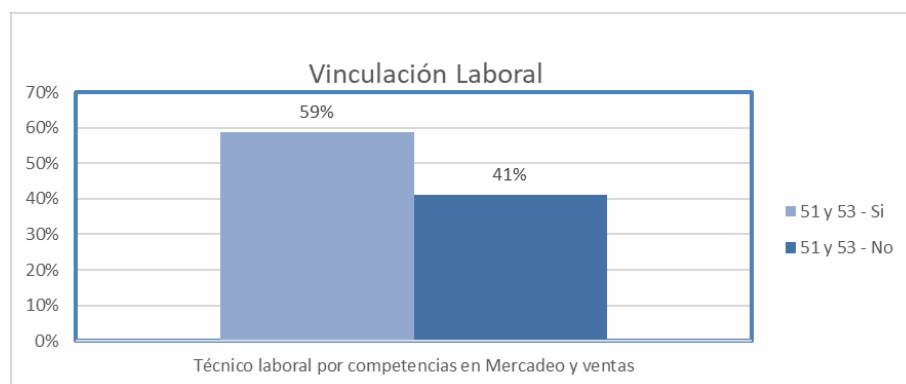


Ilustración 30 Vinculación laboral

Fuente: Propia

Los egresados de Técnico laboral por competencias en Mercadeo y ventas, corresponden al 29% de la población de egresados del segundo semestre del año 2016.

Se puede evidenciar que el 59% se encuentran laborando actualmente mientras el otro 41% aún no se ha podido vincular laboralmente.

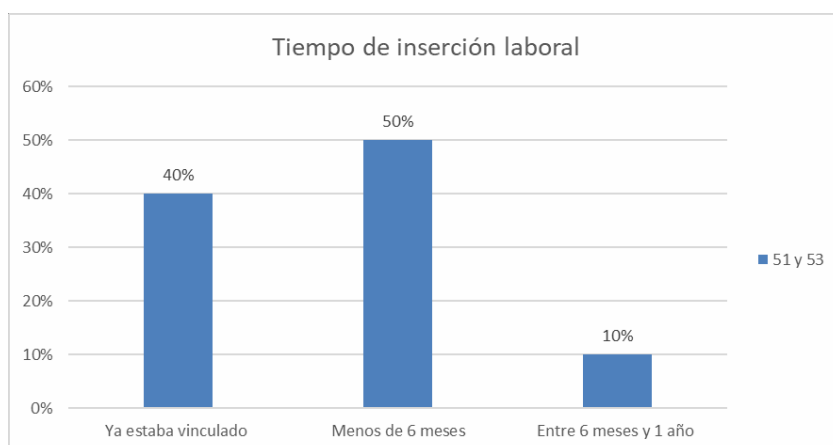


Ilustración 31 Tiempo de inserción laboral

Fuente: Propia

Al momento de la vinculación laboral el 40% de los egresados manifiesta que ya se encontraba vinculado laboralmente después del grado, el 50% menciona que el tiempo de inserción laboral fue de 6 meses después del grado y el 10% manifiesta entre 6 meses y 1 año.

En cuanto a las dificultades que los egresados manifiestan para conseguir empleo el 47% menciona que no se encuentra buscando empleo debido a su estabilidad actual o porque está estudiando, 18% menciona que es falta de experiencia, el 12% menciona que es por el perfil, el 24% considera que es por la edad, dificultades familiares y porque no trabaja los sábados.

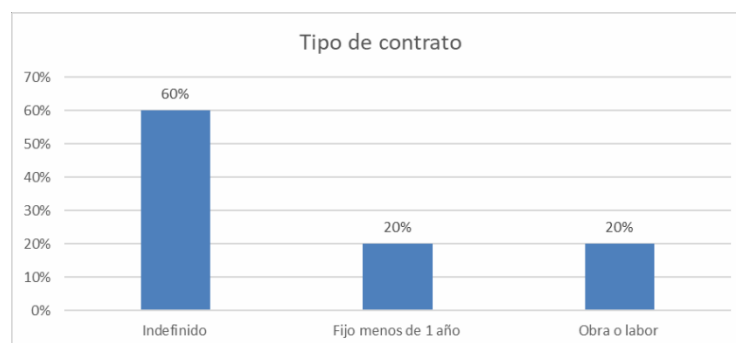


Ilustración 32 Tipo de contrato

Fuente: Propia

De los egresados vinculados laboralmente el 60% tienen un contrato a término indefinido, el 20% fijo menor a 1 año y el 20% por obra o labor. El 90% de los egresados trabajan en empresas privadas y el 10% en empresas del sector público, estas empresas se dedican a actividades comerciales, comunicaciones, salud, servicios y otros, cada una con el 20%

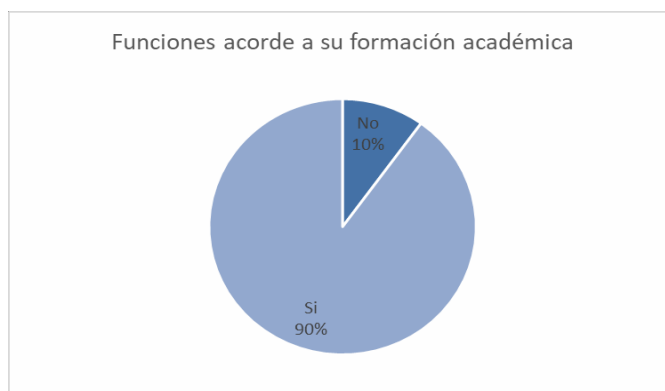


Ilustración 33 Funciones acorde a la formación

Fuente: Propia

En cuanto a las funciones que realizan en estas empresas, el 90% menciona que son acordes a sus estudios como créditos, mercadeo, muestra de productos, servicio al cliente, administración de tiendas, asesoría en ventas, gestión bases de datos, presentación de informes y supervisión, mientras que el 10% no realiza actividades acorde a su formación académicas con funciones como secretaria y según su remuneración salarial el 80% devenga 1 smmlv y el 20% entre 1 y 2 smmlv, ningún egresado devenga menos de 1 smmlv.

Sólo el 24% del total de egresados se encuentra realizando otros estudios académicos ingeniería industrial, inglés y primeros auxilios en instituciones como el SENA, instituto New York y CIDCA, lo que permite percibir que la continuidad académica de los egresados de

mercadeo es muy baja, considerando que no siguen estudios relacionados con su programa técnico laboral.

Técnico Laboral por Competencias en Sistemas

Los egresados de Técnico laboral por competencias en Sistemas, corresponden al 17% de la población de egresados.

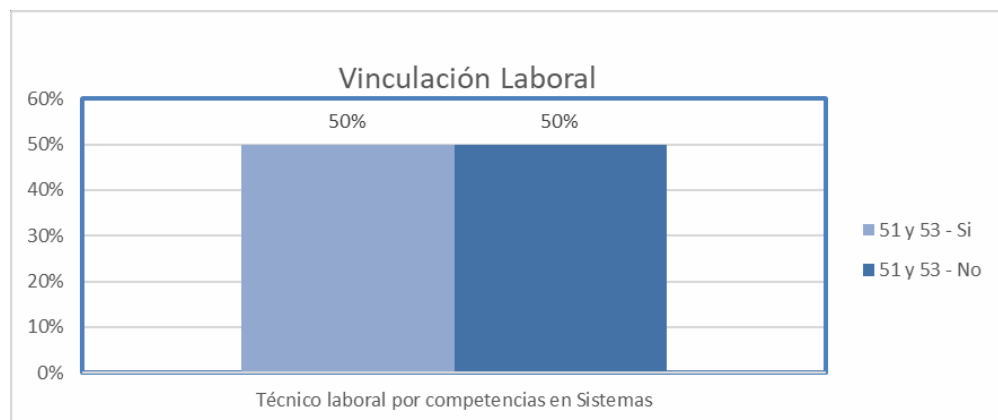


Ilustración 34 Vinculación laboral

Fuente: Propia

Se puede evidenciar que el 50% de los egresados se encuentran laborando actualmente el 33% de ellos ya se encontraba vinculado laboralmente, el 33% siguió en la empresa donde realizó su práctica académica y el 33% menos de 6 meses, siendo uno de los pocos grupos de egresados que sigue su proceso en las empresas donde se realiza práctica académica.

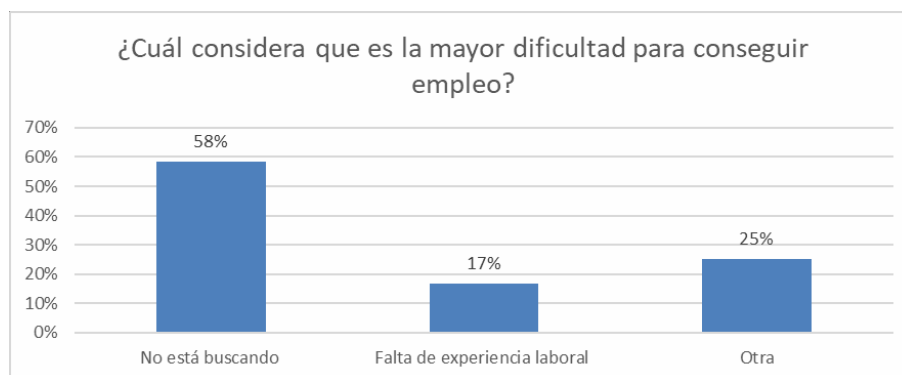


Ilustración 35 Dificultades para la consecución de empleo

Fuente: Propia

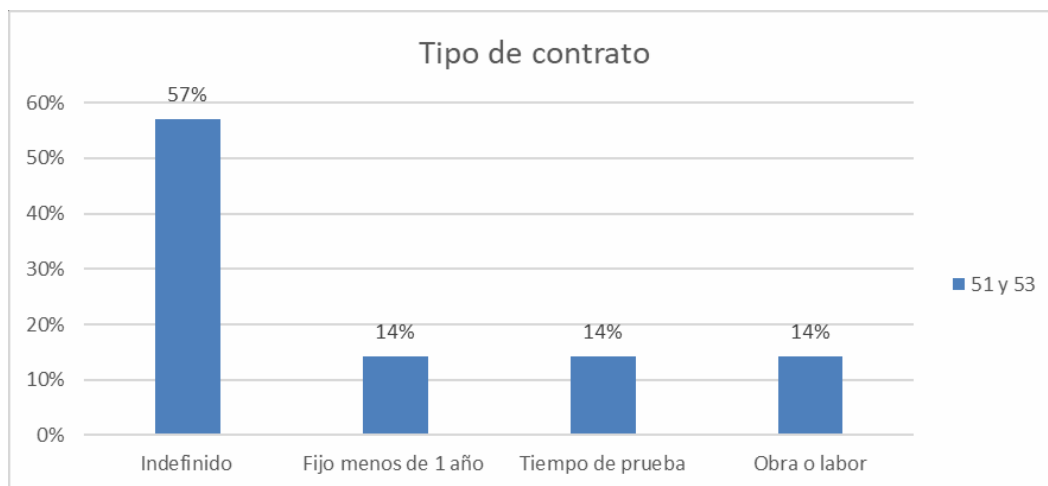


Ilustración 36 Tipo de contrato

Fuente: Propia

El 58% de los egresados menciona que no se encuentran buscando empleo, pues actualmente trabajan o estudian, el 25% menciona que por el lugar donde reside, por embarazo y por facilidades de tiempo y el 17% restante por falta de experiencia laboral.

En cuanto al tipo de contrato que tienen las personas que laboran actualmente, el 57% manifiesta que tiene contrato a término indefinido, el 14% fijo menor a 1 año, el 14% se encuentra en periodo de prueba y el 14% y el 14% por obra o labor, considerando que gran porcentaje de egresados presentan estabilidad en sus puestos laborales.

Todos los egresados trabajan en empresas privadas, el 43% de ellos en empresas de comunicaciones, el 29% en empresas de servicios, el 14% en empresas de alimentos y el 14% restante en el sector financiero.

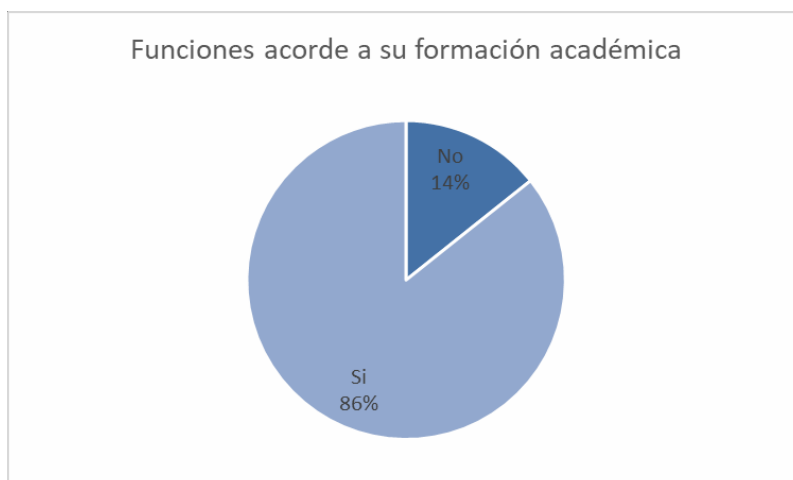


Ilustración 37 Funciones acordes a la formación

Fuente: Propia

En cuanto a las funciones que realiza dentro de las empresas, el 86% realiza funciones acordes a su formación académica como auxiliar de mantenimiento, auxiliar de sistemas, auxiliar call center, y el 14% restante no análisis de inventario. Según su remuneración salarial, el 57% devengan 1smmlv, el 29% entre 1 y 2 smmlv, el 14% menos de 1 smmlv.

El 67% de los egresados se encuentra realizando otros estudios académicos, siendo el programa académico que más egresados tiene con continuidad en su formación académica en instituciones como Fundación Universitaria Comfamiliar, CIAF, Universidad Católica, CUN, Universidad Remington, American Bussines School en programas como administración de sistemas, tecnología en desarrollo de software e inglés.

Técnico Laboral por Competencias en Gestión Social y Comunitaria



Ilustración 38 Vinculación laboral

Fuente: Propia

Los egresados de Técnico laboral por competencias en gestión social y comunitaria, corresponden al 13% de la población de egresados. Se evidencia que el 82% se encuentran laborando actualmente mientras que el 18% no se encuentra vinculado.

De los egresados que se encuentran laborando, el 78% ya se encontraba vinculado, es decir que su formación académica se realizó como complemento a las actividades que estaban realizando, el 11% se demoró en vincularse laboralmente menos de 6 meses y el 11% entre 6 meses y 1 año.

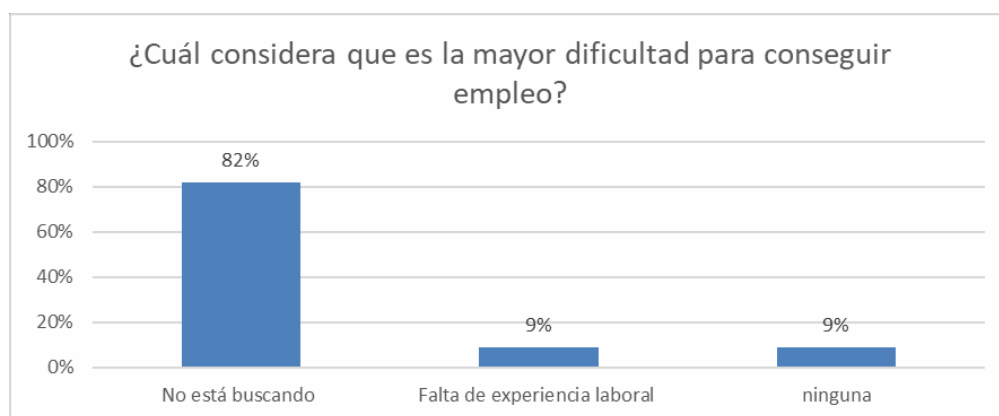


Ilustración 39 Dificultades para la consecución de empleo

Fuente: Propia

En cuanto a las dificultades que se han presentado para conseguir empleo, el 82% de los egresados mencionan que no están buscando empleo, el 9% falta de experiencia y el 9% restante ninguna. Los egresados que se encuentran vinculados laboralmente, el 56% tiene un contrato a término fijo mayor a 6 meses, el 33% contrato a término indefinido y el 11% por obra o labor notándose una estabilidad laboral en los egresados.

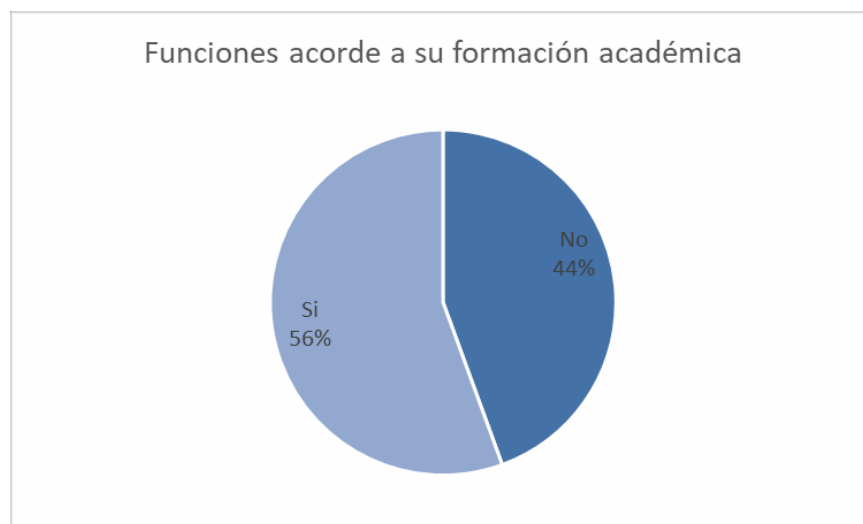


Ilustración 40 Funciones acordes a la formación

Fuente: Propia

El 89% trabaja en empresas del sector privado y el 11% en empresas del sector público, estas empresas son el 89% de servicios y el 11% de alimentos.

Los egresados realizan el 56% funciones acordes a su formación académica dentro de las cuales se encuentra trabajo en comunidad, atención a la niñez, ayuda a familia y ayuda al adulto mayor y el 44% no realiza funciones acordes a su formación académica como mantenimiento pecuario y servicios generales, es importante resaltar que el 100% de los egresados devenga 1smmlv.

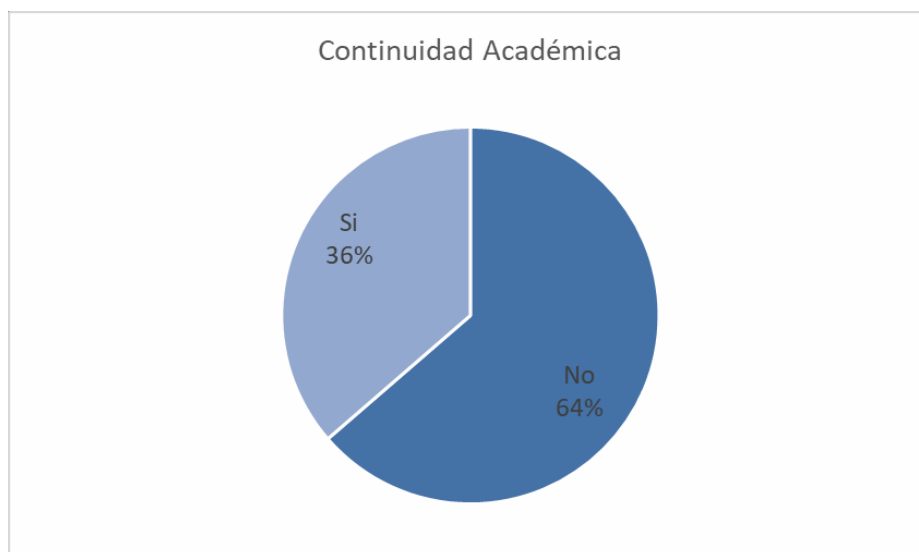


Ilustración 41 Continuidad académica

Fuente: Propia

En cuanto a su continuidad académica sólo el 36% de ellos estudian en instituciones como Fundación Universitaria del área andina y el Instituto Comfamiliar programas como derecho e informática.

9.3.3. Nivel de satisfacción del egresado con el instituto

Los egresados son fuente de información valiosa para los procesos del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, lo que permite conocer el nivel de satisfacción de los usuarios en diferentes actividades y procesos que se desarrollan en el área de educación. Para la recolección de esta información se tuvo en cuenta los egresados del año 2016.

La comunicación que el egresado tienen con el instituto Comfamiliar permite conocer su nivel de satisfacción, por lo que podemos decir que según su información el 63% considera que el servicio que Comfamiliar le prestó por educación fue excelente mencionando que gracias a este servicio actualmente tienen empleo, el 34% considera que fue bueno pues mencionan inconvenientes con docentes, debido a que orientaban temas que no eran acordes a las materias y

se podría complementar con procesos académicos para los docentes en pedagogía y el 3% manifiesta que regular por los docentes y perciben vacíos en el conocimiento que las empresas tienen sobre los programas y poca ayuda a los egresados en temas de empleo.

Los egresados manifiestan que desde que se graduaron del ICCR el 86% no ha tenido necesidad de comunicarse ni asistir a las instalaciones del instituto, pero aquellos que necesitaron comunicarse consideran que esa comunicación fue buena con un 96% debido a que se encontró con una comunicación asertiva, le ha permitido realizar gestiones de empleo, se han vinculado desde el semillero de investigación y actividades extracurriculares y en cuanto a procesos administrativos se han sentido apoyados, quienes perciben una comunicación regular hacen parte del 4% mencionando pues 2 meses después del grado necesitó un certificado y le tocaba acercarse constantemente al instituto.

En cuanto a la información que el egresado ha recibido por parte del instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, el 83% menciona que ha recibido información por parte del centro de egresados y el 17% restante menciona que no ha recibido ningún tipo de información, de los egresados que han recibido información un 98% menciona que ha sido desde el centro de Egresados del Instituto y el 2% restante por parte de docentes y la Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda mencionando que la calidad de la información fue en un 97% excelente siendo asertiva, clara, permitiendo estar enterados de lo que sucede en el instituto, procesos de ofertas laborales mostrando interés por los egresados y el 3% restante menciona que fue buena aunque no les ha servido mucho pues por lo general las ofertas laborales requiere experiencia laboral.

En cuanto a la percepción que los egresados tienen por parte de atención de las secretarías el 69% considera que es excelente pues mencionan que eran muy atentas, tienen talento humano,

son amables, y en el momento que necesitó el servicio fueron eficientes, solucionando inquietudes y prestando información adecuada con conocimiento de los temas. El 19% menciona que fue bueno, pues consideran que han mejorado desde que se graduaron, sin embargo se puede mejorar en los temas de relaciones con los usuarios, pues algunas pueden brindar mejor la información y en su relacionamiento tener un lenguaje más ameno y más cálido, el 8% menciona que fue regular, resaltando que no tenían conocimiento sobre la información, su trato hacia los usuarios no era bueno y el tiempo de espera era amplio y el 4% menciona que fue malo, pues mencionan que se daba la información concreta ni completa, siendo negligentes y sin estar en su puesto de trabajo, se identifica que en Santa Rosa no tenían buen trato con los usuarios, y no tenían la información apropiada para brindarles.

Comfamiliar Risaralda como caja de compensación Familiar otorga subsidios a las matriculas de sus usuarios afiliados la percepción que tienen los egresados es que el 89% menciona que son acordes pues se han visto apoyados y beneficiados, siendo la única entidad que conocen que lo realiza, pues el apoyo económico le trae beneficios significativos a los afiliados según su categoría, permitiendo tener acceso a la educación para las personas que lo necesitan, el 1% menciona que debería tener más ayuda para las personas que están interesadas en ingresar y el 10% no sabe o no conoce bien estos

beneficios ni los precios, siendo algunos becados sin conocimiento de los subsidios, teniendo una oportunidad para explorar este mercado.

El apoyo que los egresados han tenido por parte del Instituto Comfamiliar el 68% menciona que es excelente pues apoyan el proceso de capacitación, asesoría y servicio, se mantienen informados sobre ofertas laborales, actividades, temas de interés, incitaciones, nuevos proyectos para ellos, cursos de actualización, apoyo y seguimiento; el 3% menciona que son buenos pues

tiene poco contacto y le ha servido a los compañeros pero no a ella, el 9% menciona que no lo ha necesitado ni solicitado, y el 20% menciona que no lo ha tenido mencionando que no se ha sentido apoyado por el instituto, sólo recibe información por medio de correos electrónicos.

El 100% de los egresados se identifica como egresado del Instituto Comfamiliar Risaralda, sin embargo, el 62% de ellos pertenecería a la Asociación de Egresados siempre y cuando tenga tiempo para pertenecer, el 38% restante menciona que no pertenecería porque consideran que no tienen el tiempo para pertenecer, viven en otra ciudad o consideran que es una pérdida de tiempo.

El 45% de los egresados consideran que los beneficios que actualmente brinda el centro de egresados son los necesarios para el apoyo que necesitan pues es muy completo, aunque dependen de sus horarios laborales para participar, el 29% menciona que pueden ser más gestiones de empleo con más ofertas laborales pues algunos después de las prácticas quedan sin trabajo, no encuentran fácilmente por temas de experiencia y campo laboral, pues lo realizan pero no con todos los técnicos especialmente para los de asistencia social, el 23% mencionan información general de educación como apoyo complementario para su trabajo, temas de NIF, diplomados relacionados con el técnico que estudiaron, oportunidad de seguir con su carrera profesional, beneficios en las sedes, recreación y deporte, y el 3% restante menciona que descuentos para diferentes actividades, cursos o ingresos a lugares.

Estos egresados estarían dispuestos a participar el 69% de ellos en Educación, emprendimiento, tecnologías y semilleros como diplomados, cursos, seminarios y capacitaciones, el 9% en Actividades sociales, lúdicas, culturales y de recreación, el 8% en todos los disponibles y el 13% en ninguno, lo que permite que se tenga un grupo de egresados disponible para las diferentes actividades que se pueden complementar en el proceso.

En cuanto a su continuidad académica el 65% de los egresados considera que debería existir articulación de su programa Técnico con otras Universidades de la ciudad lo que permite notar que gran porcentaje de los egresados está interesado en universidades de la ciudad, el 33% menciona que no y el 2% no sabe.

9.3.4. Nivel De Satisfacción Del Egresado Con El Técnico Laboral

Cada uno de los programas técnicos laborales permite formar estudiantes para la vida laboral orientando características propias de cada programa, y estos a su vez proporcionan información relevante para el proceso de validación de los programas.

Es importante resaltar que los egresados que fueron contactados consideran que el Instituto Comfamiliar Risaralda forma a sus estudiantes como seres humanos útiles a la sociedad siendo responsables, trabajadores, reflexivos, críticos, sin ningún tipo de discriminación, incluyentes y con un gran componente humano

Técnico laboral por competencias en Contabilidad:

Los egresados del programa técnico en contabilidad consideran que en su trabajo y en su vida los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el Instituto han sido muy útiles el 79% resaltando que las aplican y que son de ayuda para sus actividades laborales permitiendo tener ventajas en el campo laboral y personal. El 18% consideran que son útiles considerando que algunas no las aplican en los trabajos actuales, pero son de ayuda y el 3% consideran que son poco útiles porque no realiza actividades acordes a su formación académica.

El 97% de los egresados consideran que las competencias son adecuadas para el Técnico Laboral pues cumplen con lo ofrecido, permiten que el estudiante se forme de manera integral y con temas muy útiles para su vida laboral y personal, según los egresados es importante que se

enfaticase más en software contable. El 3% considera que no son adecuadas, pues mencionan que se debe profundizar más en temas disciplinares.

En cuanto a la calidad de los docentes el 67% considera que son excelentes mencionando que son exigentes y realmente enseñan valores y competencias que se necesitaban, el 31% considera que son buenos que deben mejorar su dinámica, su método de enseñanza, actualizarse más, enfocarse más en los módulos disciplinares y no tanto en los transversales y tener más calidez con los estudiantes y el 3% restante consideran que regular, pues mencionan que algunos docentes son muy relajados.

El 97% de los egresados consideran que las jornadas de Técnico Laboral son acordes a sus necesidades debido a que trabajan en la tarde y puedes estudiar en la noche o los sábados, pues los horarios son flexibles, mientras que el 3% considera que no.

En cuanto a que tan acordes son los contenidos vistos en clase con el plan de estudio, el 97% consideran que son acordes pues se relacionan con el técnico, cumplen con el plan de trabajo, se verificaba y alcanzaban los logros al mismo tiempo, el 3% restante considera que algunos son acordes pues algunas materias no tenían relación con el técnico laboral.

Dentro de los contenidos que los egresados consideran que podrían revisarse del plan de estudio se puede plantear menos módulos transversales y más disciplinares como cartera, algunos mencionan que debido a que estaban en el pensum anterior no pudieron ver algunos módulos que ahora están y que faltaban como inglés, más ofimática, software contable, más intensidad horaria.

El 82% de los egresados consideran que la intensidad horaria asignada a cada materia es adecuada y el 18% considera que no debido a que en los horarios de los sábados falta más tiempo

para desarrollar materias como contabilidad, sería pertinente ampliar los horarios, algunos módulos como cartera deberían tener más intensidad horaria.

El 100% de los egresados si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo otros estudios lo volvería a realizar por su buena metodología, se puede articular con la Fundación Universitaria Comfamiliar, tiene facilidades de pago, brinda nuevas oportunidades, permite una buena formación académica, buenos docentes y buen servicio y gracias al técnico está en el lugar que labora actualmente.

Técnico laboral por competencias en Mercadeo y Ventas:

Los egresados del programa técnico en Mercadeo y ventas consideran que en su trabajo y en su vida los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el Instituto han sido muy útiles el 72% resaltando que adquieren conocimientos que les facilitan el desempeño laboral, son preparados para resolver problemas y crecer como persona, les ha ayudado tanto en el campo laboral como en negocios propios, son preparados en valores, educación, ética y moral, aunque algunos no están laborando, los conocimientos adquiridos les sirve para su vida. El 22% consideran que son útiles considerando que algunas no las aplican en los trabajos actuales, pero les ha ayudado a tener confianza en sí mismos y a tener mejores competencias comunicativas, mientras que el 6% considera que han sido poco útiles pues no laboran actualmente y consideran que los conocimientos adquiridos son diferentes a sus actividades laborales actuales.

El 94% de los egresados consideran que las competencias son adecuadas para el Técnico Laboral pues cumplen con lo ofrecido, pues considera que son bases para el desarrollo de sus actividades laborales, tienen relación, enfoque personal y educativo, estas competencias son acordes al técnico consideran algunos que los módulos que se están orientando actualmente son mejores a los que ellos tuvieron la oportunidad de desarrollar, también mencionan que faltaba

inglés; módulo que actualmente se orienta y también consideran que algunos módulos como protocolo, formación laboral y emprendimiento no estaban muy alineados con el técnico laboral que estaban desarrollando. El 6% considera que no son adecuadas, pues mencionan que no tenían inglés; módulo que actualmente se orienta en algunos técnicos laborales.

En cuanto a la calidad de los docentes el 81% considera que son excelentes mencionando que enseñan sobre valores y el 19% de los egresados considera que es buena que pueden mejorar el seguimiento a los docentes, su metodología de enseñanza y calidad de verificar el aprendizaje de los estudiantes, algunos docentes tienen fortalezas en módulos diferentes a los que orientaban, y elementos más sólidos en la labor de ser docente.

El 100% de los egresados consideran que las jornadas de Técnico Laboral son acordes a sus necesidades pues el tiempo era acorde a las necesidades pues trabajaban y podían estudiar los sábados y las noches, adicional la empresa apoyaba el proceso.

En cuanto a que tan acordes son los contenidos vistos en clase con el plan de estudio, el 97% consideran que son acordes pues complementan los conocimientos, es una muy buena información, otros no tenían mucha relación, pero eran acordes, adicional se tiene un proceso de inducción y se cumplieron en las clases, el 3% restante consideran que módulos como logística y mercadeo eran muy acordes, pero formación laboral y emprendimiento no.

Dentro de los contenidos curriculares consideran que podrían revisarse del plan de estudio, es decir, consideran que el módulo inglés se puede reforzar con estrategias pedagógicas para su enseñanza, de otro lado, que se pueden tener más experiencias de campo, complementar más el tema de ofimática, en las jornadas sábados más intensidad horaria pues es poco el tiempo para la cantidad de contenido que se ve, algunos mencionan que matemáticas y más actualización en mercadeo.

El 86% considera que la intensidad horaria asignada a cada materia es adecuada y el 14% considera que no pues consideran que se deban ampliar más las materias disciplinares y desempeño laboral, y mencionan las salidas de campo.

Frente a la pregunta: si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo otros estudios lo volvería a realizar ¿ El 97% manifiesta que si, por el orden y la excelencia académica y personal de los docentes, por su calidad educativa, las oportunidades que le brinda en la parte laboral y facilidades de práctica, enfocan temas de bienestar, resaltan también los costos de los estudios y resaltan la ubicación en Santa Rosa, y el 3% menciona que no sabe, pues le interesa seguir sus estudios en la Fundación Universitaria Comfamiliar.

Técnico laboral por competencias en Sistemas:

Los egresados del programa técnico en sistemas consideran que en su trabajo y en su vida los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el Instituto han sido muy útiles el 94% resaltando que adquieren conocimientos sobre mantenimiento y manejo de equipos de cómputo que aplican constantemente, y ha sido un apoyo para sus actividades laborales y el 6% considera que son útiles.

El 100% de los egresados consideran que las competencias son adecuadas para el Técnico Laboral pues las aplican en sus actividades laborales y consideran que no les faltó nada pues han sido muy útiles para sus actividades.

En cuanto a la calidad de los docentes el 71% considera que son excelentes mencionando explican y enseñan acorde al plan de trabajo y el 29% considera que buena mencionando que faltó más énfasis en temas como programación y redes de internet, más respeto a los estudiantes y que deberían existir más participación entre el profesor y los alumnos no sólo clases en el salón.

El 100% de los egresados consideran que las jornadas de Técnico Laboral son acordes a sus necesidades pues la jornada académica en las noches permitía.

En cuanto a que tan acordes son los contenidos vistos en clase con el plan de estudio, el 100% consideran que son acordes a los indicadores del campo laboral y son acordes a los módulos que se orientan.

El 82% de los egresados consideran que la intensidad horaria asignada a cada materia es adecuada y el 18% considera que no es adecuada considerando que módulos como mantenimiento y programación deberían tener más asignación de horas.

El 94% de los egresados expresan que, si tuvieran la oportunidad de cursar de nuevo otros estudios en la institución, lo volvería a realizar por el plan de estudios, la capacitación de los docentes, infraestructura y por la oportunidad que ven en la Universidad de seguir sus estudios

Técnico laboral por competencias en Gestión social y comunitaria:

Los egresados del programa técnico en Gestión social y comunitaria consideran que en su trabajo y en su vida los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el Instituto han sido muy útiles el 88% resaltando el campo comunitario que aplica, la relación que se puede establecer con la comunidad, la socialización, resolución de conflictos. El 22% consideran que son útiles y el 6% restante considera que han sido poco útiles pues no aplica los conocimientos adquiridos.

El 100% de los egresados consideran que las competencias son adecuadas para el Técnico Laboral pues cumple con las expectativas, son muy adecuados para el técnico que se ofrece, le sirven para procesos universitarios, tienen labor en comunidad, sin embargo, consideran que faltó lengua de señas y culturas indígenas, y consideran que no tiene mucho campo laboral.

En cuanto a la calidad de los docentes el 94% considera que son excelentes mencionando que enseñan y preparan muy bien para la vida laboral con buenas bases para abordar a las personas y resaltando que deben mejorar un poco en la calidad humana, pues se tuvo inconvenientes con algunos docentes invitándolos a ser más humanos con los estudiantes adicional mencionan que los preparan muy bien pero la dificultad es el campo laboral, sería conveniente según los egresados que el técnico tuviera más contenido y si es necesario otro semestre pues el tiempo es corto. El 6% consideran que es buena resaltando que deberían ser más dinámicos al momento de orientar la clase.

El 94% de los egresados consideran que las jornadas de Técnico Laboral son acordes a sus necesidades y el 6% consideran que no, sin embargo, los egresados mencionan que debería ser en semana pues algunas actividades laborales se desarrollan los sábados y se dificultaba este proceso.

En cuanto a que tan acordes son los contenidos vistos en clase con el plan de estudio, el 100% consideran que son acordes pues enseñaron lo que estaba en el plan de estudio y permite el trabajo en comunidades.

Dentro de los contenidos que los egresados consideran que podrían revisarse del plan de estudio los egresados consideran el lenguaje de señas y que dentro del técnico se puedan desarrollar más salidas de campo pues permite una alineación entre la teoría y la práctica.

El 88% consideran que la intensidad horaria asignada a cada materia es adecuada y el 12% considera que no pues consideran que algunas materias necesitaban más intensidad horaria como psicología, desarrollo familiar, rutas, sistemas, estadística, los egresados consideran que se necesita más tiempo para el desarrollo del técnico.

El 94% expresan que, si tuvieran la oportunidad de cursar de nuevo otros estudios en el Instituto de Capacitación, lo volvería a realizar por la calidad de docentes, el profesionalismo, el apoyo, los costos y el nombre de la institución y el 6% restante menciona que no, pues no hay un programa que le guste para seguir sus estudios.

9.3.5. Consideraciones Generales De Los Técnicos Laborales:

Los egresados del instituto mencionan que las mayores fortalezas del instituto Comfamiliar son la calidad de docentes resaltando su ética, formación y su calidad humana que se preocupan por los estudiantes al igual que el acompañamiento que realizan los directivos del instituto tanto a los estudiantes como docentes, resaltan el método de educación, el apoyo, el respeto, las oportunidades que brinda la caja tanto en la parte económica como académica resaltando que se tiene una secuencia desde el colegio con bachillerato, técnicos laborales y ahora Universidad, el desplazamiento de docentes a otros municipios para el desarrollo de sus clases incluyendo el parque Consotá. Resaltan la infraestructura, sus precios y la formación integral que reciben por parte de la institución.

Dentro de las sugerencias que plantean mencionan la oferta de técnicos en diferentes áreas, un fortalecimiento mejor con los egresados permitiendo tener más comunicación, beneficios como egresados, vínculos para ofertas laborales especialmente en el técnico en asistencia social. En cuanto al servicio, mejorar el área de las secretarías, la forma como se relacionan con el público y la información que orientan.

Sugieren además realizar una mayor capacitación para los docentes en pedagogía y relacionamiento con los estudiantes, sería pertinente mayor seguimiento en sus actividades y comportamiento. En cuanto a otros municipios, en Belén de Umbría se recomienda un mejor acompañamiento, jornadas pedagógicas y de recreación.

9.3.6. Percepción Del Empleador Frente Al Perfil De Egreso

Con el fin de conocer la percepción del empleador frente al perfil de egreso del egresado del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda, se realiza una entrevista con los jefes inmediatos de los egresados, considerando aquellos que trabajan sean o no sus funciones acordes a las competencias adquiridas en el instituto dando de esta manera trazabilidad a las competencias generales y específicas de cada programa.

Técnico laboral por competencias en Mercadeo y ventas:

Los egresados del programa técnico laboral por competencias en mercadeo y ventas que actualmente se encuentran laborando todos realizan funciones acordes a su formación académica, de los 10 egresados que se encuentran actualmente trabajando, el 50% de los empresarios proporcionaron información que permite la trazabilidad.

En cuanto a las competencias laborales generales, los jefes inmediatos mencionan que el 80% de ellos promueve la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social, el 20% restante los cumple parcialmente, pues se menciona que en cuanto al desenvolvimiento con las personas es acorde a las necesidades, pero que se pueden mejorar la elocuencia al momento de comunicarse con las personas de otros procesos para permitir una comunicación más asertiva.

En la comprensión de textos en inglés en forma escrita y auditiva, para el caso de estos egresados aún no se orientaba la competencia por lo que no aplica para el desarrollo.

Para la producción de los documentos que se originen de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica todos los egresados la cumplen, siendo las relacionadas con sus funciones laborales.

En cuanto a la identificación del potencial emprendedor que permita el auto reconocimiento para el desempeño idóneo en el mundo del trabajo y de la vida ley 1014 de 2006 se menciona que el 100% de los egresados cumple, mencionando que su perfil es más intraemprendedor.

Para la utilización de herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información, se menciona que el 60% de los egresados cumple, mientras que el 40% restante cumple parcialmente manifestando que las utiliza de acuerdo con sus funciones laborales.

La interpretación de la tecnología y sus manifestaciones (artefactos, procesos, productos, servicios y sistemas) como elaboración cultural, que ha evolucionado a través del tiempo para cubrir necesidades, mejorar condiciones de vida y solucionar problemas la cumplen totalmente todos los egresados.

En cuanto a las competencias específicas del programa, la formulación de estrategias de merchandising para productos y servicios teniendo en cuenta su naturaleza y segmentación del mercado el 60% de los egresados no la aplica en sus actividades laborales y de estos menciona un empresario que el egresado ayuda en la realización de material visual magnético, el 20% las apoya y el 20% las aplica de manera satisfactoria.

En cuanto a la formulación del concepto y la estrategia creativa de comunicación interna y externa según políticas de la organización necesidades de los clientes el 40% no las aplica, el 20% las apoya y el 40% restante las aplica de manera satisfactoria

Para la gestión de eventos de acuerdo con el plan estratégico organizacional o el plan de mercadeo, se menciona que el 80% de los egresados no los aplica y el 20% las realiza satisfactoriamente

En cuanto al control de los inventarios según indicadores de rotación y métodos de manejo sólo el 20% de los egresados lo realiza, mencionando el empresario que lo desarrolla de manera satisfactoria.

Los empresarios consideran que el técnico laboral por competencias en Mercadeo y ventas es y será una carrera de futuro laboral, mencionado algunos que siempre y cuando se realice continuidad con los procesos académicos de los egresados.

Considerando la percepción de los empresarios, se menciona que el técnico laboral se puede complementar mejorando las habilidades blandas, la expresión oral y el nivel comunicativo, presentando una oportunidad de mejora para complementar los módulos transversales y disciplinares desde sus inicios, permitiendo una mayor inmersión de actividades que permitan la interacción idónea con los demás de manera asertiva.

Técnico laboral por competencias en Asistencia social y Comunitaria

Los egresados del programa técnico laboral por competencias Asistencia social y Comunitaria que actualmente se encuentran laborando el 62,5% realizan funciones acordes a su formación académica, de los 8 egresados que se encuentran actualmente trabajando, el 75% de los empresarios proporcionaron información que permite la trazabilidad.

En cuanto a las competencias laborales generales, los jefes inmediatos mencionan que el 83,3% de ellos promueve la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social, considerando que se debe mejorar y el 16,7% menciona que no conoce mucho el proceso, lo que puede ser una oportunidad de mejora para presentar más el programa académico y darle más visibilidad en el mercadeo, como se menciona en el informe, es importante que los empresarios visibilicen el programa para que los egresados puedan tener oportunidades laborales acorde a sus formación académica.

Para la producción de los documentos que se originen de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica todos los egresados la cumplen todos los egresados, sin embargo, los empresarios también mencionan que en cuanto a comprensión lectora lo realiza bien, pero que es importante mejorar la redacción, lo que puede llevar a mejorar un poco los módulos relacionados con el tema.

En cuanto a la identificación del potencial emprendedor que permita el auto reconocimiento para el desempeño idóneo en el mundo del trabajo y de la vida ley 1014 de 2006 se menciona que el 100% de los egresados cumple, mencionando que su perfil es más intraemprendedor.

Para la utilización de herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información, se menciona que el 16,5% no las aplica, y el 83,3% cumplen con la competencia, sin embargo un grupo de egresados lo viene desarrollando efectivamente debido a que en la empresa se orientó un curso de ofimática de manera individual con los colaboradores, lo que permitió que mejoraran la competencia, pues el empresario menciona que llegan con muchos vacíos, siendo un aspecto por mejorar en el proceso con los estudiantes.

La interpretación de la tecnología y sus manifestaciones (artefactos, procesos, productos, servicios y sistemas) como elaboración cultural, que ha evolucionado a través del tiempo para cubrir necesidades, mejorar condiciones de vida y solucionar problemas el 16,7% no las aplica, el 83,3% restante lo realiza, pero algunos empresarios mencionan que se debe fortalecer.

En cuanto a las competencias específicas del programa, el prestar servicio de orientación para la integración familiar a nivel preventivo el 33,3% de los egresados no lo aplica, el 66,67% restante lo realiza de manera satisfactoria.

En la promoción de servicios de asistencia social el 33,3% de los egresados no lo aplica, el 66,67% restante lo realiza de manera satisfactoria.

En la comprensión de lengua de señas y culturas indígenas (Congreso de Colombia, 1996) (Congreso de Colombia, 2012) los egresados no aplican esta competencia.

Los empresarios consideran que el técnico laboral por competencias en Mercadeo y ventas es y será una carrera de futuro laboral, mencionado que, en el caso de algunas graduadas, les permitió adquirir elementos para asumir competencias más objetivas desde su rol como promotoras, a su vez conocimiento y habilidades debido a que ya laboraban en la empresa y realizaron el técnico para complementar sus competencias laborales.

Considerando la percepción de los empresarios, se menciona que el técnico laboral se puede complementar mejorando las competencias comunicativas, metodológicas y lectoescritura, algunos mencionan que no lo conocen, lo que puede ser una oportunidad para mejorar la visibilidad del programa.

Técnico laboral por competencias en Contabilidad

Los egresados del programa técnico laboral por competencias Contabilidad que actualmente se encuentran laborando el 72,8% realizan funciones acordes a su formación académica, de los 11 egresados que se encuentran actualmente trabajando, el 54,5% de los empresarios proporcionaron información que permite la trazabilidad.

En cuanto a las competencias laborales generales, los jefes inmediatos mencionan que el 100% de ellos promueve la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social, mencionando el 17% de ellos que se debe mejorar la comunicación no verbal, en cuanto a postura y gestos, considerando que tienen buena actitud, pero su postura física no permite que se tenga una comunicación asertiva con las personas

En la comprensión de textos en inglés en forma escrita y auditiva, para el caso de estos egresados aún no se orientaba la competencia por lo que no aplica para el desarrollo.

Para la producción de los documentos que se originen de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica todos los egresados la cumplen, sin embargo, algunos empresarios mencionan que es pertinente mejorar la comunicación escrita, es decir, al momento de enviarse correos electrónicos, no se utilizan normas básicas como el saludo.

En cuanto a la identificación del potencial emprendedor que permita el auto reconocimiento para el desempeño idóneo en el mundo del trabajo y de la vida ley 1014 de 2006 se menciona que el 83,3% de los egresados cumple, mencionando que su perfil es más intraemprendedor, mientras que el 17% restante se limitan a realizar las actividades asignadas por su jefe inmediato sin ser propositiva.

Para la utilización de herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información, se menciona que el 83,3% de los egresados cumple, mientras que el 16,7% restante cumple parcialmente manifestando que falta manejo de Excel, y que no se tiene claro los conceptos y manejos de inventarios.

La interpretación de la tecnología y sus manifestaciones (artefactos, procesos, productos, servicios y sistemas) como elaboración cultural, que ha evolucionado a través del tiempo para cubrir necesidades, mejorar condiciones de vida y solucionar problemas la cumplen totalmente todos los egresados mencionando que los identifican y los maneja.

En cuanto a las competencias específicas del programa la contabilización de los recursos de operación, inversión y financiación de acuerdo con las normas y políticas organizacionales el 60% de los egresados las aplica, mientras que el 40% restante, no.

En la preparación y presentación de la información contable y financiera según normas legales y políticas organizacionales el 80% las aplica y las cumple, mientras que el 20% no las aplica a sus actividades laborales.

En la generación de nómina de salarios y compensaciones de acuerdo con la información registrada, las normas vigentes y los medios dispuesto por la organización, el 100% de los egresados las apoya, más no las realizan.

Los empresarios consideran que el técnico laboral por competencias en Contabilidad es y será una carrera de futuro laboral, mencionado que tiene muy buen mercado, el técnico tiene más mercadeo que un profesional, toda empresa necesita un auxiliar contable.

Considerando la percepción de los empresarios, se menciona que el técnico laboral se puede complementar en NIIF, y gran parte de los empresarios no conocen el programa, lo cual puede ser oportunidad de mejora para visibilizarlo.

Como aspectos por mejorar, también se menciona que en las materias transversales tenemos fortalezas sin embargo se debe complementar la comunicación no verbal como su postura, la manera de hablar. Los módulos pueden complementarse, especialmente los transversales que permitan tener una conexión entre ellos e integrarlos semestre a semestre.

Técnico laboral por competencias en Sistemas

Los egresados del programa técnico laboral por competencias Sistemas que actualmente se encuentran laborando el 83,33% realizan funciones acordes a su formación académica, de los 6 egresados que se encuentran actualmente trabajando, el 50% de los empresarios proporcionaron información que permite la trazabilidad.

En cuanto a las competencias laborales generales, los jefes inmediatos mencionan que el 100% de ellos promueve la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social. En la comprensión de textos en inglés en forma escrita y auditiva, el 33,33% de los egresados la aplica correctamente y el 66,7% no la aplica.

Para la producción de los documentos que se originen de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica todos los egresados la cumplen satisfactoriamente.

En cuanto a la identificación del potencial emprendedor que permita el auto reconocimiento para el desempeño idóneo en el mundo del trabajo y de la vida ley 1014 de 2006 se menciona que el 100% cumple satisfactoriamente.

Para la utilización de herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información, se menciona que el 100% cumple satisfactoriamente.

La interpretación de la tecnología y sus manifestaciones (artefactos, procesos, productos, servicios y sistemas) como elaboración cultural, que ha evolucionado a través del tiempo para cubrir necesidades, mejorar condiciones de vida y solucionar problemas la cumplen totalmente.

En cuanto a la realización de mantenimiento preventivo y predictivo de equipos de cómputo el 66,7% de los egresados lo realiza mientras que el 33,33% no se encuentra dentro de sus funciones laborales.

La realización de mantenimiento correctivo de los equipos de cómputo según procedimientos establecidos el 66,7% lo aplica y cumple satisfactoriamente mientras que el 33,3% no lo aplica en sus actividades laborales.

La realización de mantenimiento preventivo y predictivo que conserve la conectividad entre los equipos el 66,7% lo aplica y cumple satisfactoriamente mientras que el 33,3% no lo aplica en sus actividades laborales.

En cuanto a la realización de mantenimiento correctivo que restablezca la conectividad entre los equipos 33,3% lo aplica y cumple satisfactoriamente mientras que el 66,7% no lo aplica en sus actividades laborales

En cuanto a la implementación de estructura de la red de acuerdo con un diseño preestablecido a partir de normas técnicas internacionales ninguno de los egresados lo realiza.

La utilización de software de administración de red para garantizar accesibilidad de los servicios y optimizar los recursos no lo realiza ningún egresado.

La configuración de los dispositivos activos de interconexión en la red que cumplan las condiciones de transmisión e intercambio de información requerida para la solución el 66,7% de los egresados lo realiza de manera satisfactoria mientras que el 33,3% no aplica esta competencia en sus actividades laborales.

Los empresarios consideran que el técnico laboral por competencias en Sistemas es y será una carrera de futuro laboral, mencionando que el egresado ha sido Íntegro, organizado, proactivo y muy diligente.

9.3.7. Conclusiones del análisis:

Los empresarios y egresados con sus aportes permiten identificar los aspectos positivos que se presentan en el servicio prestado por educación y los aspectos por mejorar que permiten tener una visión más amplia sobre los procesos con los estudiantes, el plan de estudios va cambiando constantemente y es pertinente identificar estos aspectos con ellos.

Es importante resaltar también que los egresados valoran la calidad humana de las personas con las que tienen contacto y que son apoyo para ellos, se está enfocando el instituto en más que formar académicos, forma a seres útiles para la sociedad, que realmente identifiquen su calidad humana y la de los demás, es decir, la labor de realmente formar personas antes que académicos se está realizando y puede llegar a ser un factor diferenciador que se tiene en el instituto permitiendo visibilizar de manera positiva a los egresados.

Dentro de las sugerencias que son importantes resaltar, se puede notar que se puede complementar la oferta académica de los técnicos laborales pues los egresados confían en el instituto se percibe en el gran porcentaje de egresados que si tuvieran la oportunidad realizarían más procesos de educación con el instituto. También es importante llegar a todos los municipios que se tiene cobertura con el plan de bienestar e incluirlos no sólo en las actividades de egresados sino en todas las actividades que realiza el instituto

Es necesario resaltar la necesidad de continuidad y mejoramiento del plan de bienestar de egresados que permita una fidelidad por parte de ellos con el Instituto.

Es por esto que se realizan unas recomendaciones considerando la percepción tanto de los egresados como de los empresarios.

Segundo aporte:

Mediante acta del Comité de Calidad del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda el 5 de agosto del año 2016, se estableció para el plan operativo de actividades del Instituto, el plan de bienestar para egresados con un rubro específico para tal fin.

Tercer aporte:

Mediante acta de la primera Asamblea de egresados se presenta la oficina de egresados y el plan de bienestar para el acompañamiento durante el año 2017.

Recomendaciones

Una vez diseñados los instrumentos, aplicado a los estudiantes graduados y después de haber realizado el primer análisis del estado de los graduados en el sector productivo, se sugieren las siguientes recomendaciones para que este se fortalezca como área específica dentro de las gestiones académicas y administrativas del Instituto.

Generar redes de apoyo con la agencia de empleo que permitan a los graduados realizar una ruta de capacitación, empleabilidad y de emprendimiento más efectiva, haciendo mayor énfasis en la ruta para los egresados del programa de Asistencia Social y Comunitaria.

Promover la continuidad académica de los estudiantes a través de la programación de cursos de actualización, diplomados y convenios que permitan la continuidad en la formación.

Dar continuidad al seguimiento de los graduados y realizar planes de mejoramiento que fortalezcan la relación con estos, el currículo y la relación con el sector productivo.

Fomentar con los estudiantes de último semestre la participación en actividades académicas y de bienestar que generen enganche con la participación como futuros egresados

Fortalecer el plan de bienestar que se deja estipulado para que se actualice de acuerdo a las cohortes y las necesidades de estos.

Activar rutas de comunicación y publicidad que posibilite al sector empresarial de la región mayor conocimiento de los programas técnicos laborales, sus competencias de formación y perfiles ocupacionales.

10. Bibliografía

- Aladana De Becerra, G. M., Morales Gonzales , F. A., Aldana Reyes, J. E., Sandogal Camargo , J. F., & Ospina Alfonso, Á. R. (28 de 08 de 2012). Seguimiento a Egresados. Su importancia para las Instituciones de Educación Superior. *Revista Teoria y Praxis Investigativa*, 3 (2), 88. Recuperado el 28 de 08 de 2017
- Caja de Compensación Familiar de Risaralda. (11 de 01 de 2017). Proyecto Educativo Institucional de Capacitación Version 21. 78. Pereira, Colombia. Recuperado el 25 de 04 de 2017, de <http://www.comfamiliar.edu.co/images/2017/documentos/pei-actualizado-instituto.pdf>
- Congreso de Colombia. (11 de 10 de 1996). Ley 324 de 1996. Bogota, Colombia.
- Congreso de Colombia. (12 de 07 de 2012). Declaración de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. 50. Bogotá, Colombia. Recuperado el 14 de 08 de 2017, de http://www2.igac.gov.co/igac_web/normograma_files/Ley21-1991.pdf
- Congreso de la República de Colombia. (08 de 02 de 1994). Ley 115 de febrero 8 de 1994. Bogotá, Colombia.
- Congreso de la Republica de Colombia. (2002). Ley de 749 de 19 julio de 2002. 5. Bogota, Colombia. Obtenido de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85847_archivo_pdf.pdf
- Correa de Molina, C. (2005). *Aministración estratégica y calidad integral de las Instituciones Educativas*. (J. V. Núñez, Ed.) Bogota, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado el 29 de 08 de 2017, de

https://books.google.com.co/books?id=ZxuVvOFg8swC&pg=PA18&lpg=PA18&dq=Una+ciencia+compuesta+de+principios+Correa&source=bl&ots=YtZ8ov5I-S&sig=E_M8jPG4Ak_nfrEKHpMWYK7mfKg&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwifraiqls7XAhXOxyYKHbYJDDEQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Una%20ciencia

Gómez Barreto , I. M., & Gil Madrona, P. (2015). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que a prenden: estudio de una escuela infantil en iberoamerica.*

Wanceulen Educación. Recuperado el 01 de 06 de 2017, de

https://scholar.google.es/citations?user=-dmKF_4AAAAJ&hl=es

Gutierrez Betancur, J. F. (2009). *Proceso administrativo Unidad N.2.* Obtenido de

<http://docencia.udea.edu.co/edufisica/admondeportiva/modulos/unidad2.pdf>

ICONTEC. (2007). *Programas de formación para el trabajo. Requisitos.* Norma Técnica,

ICONTEC, Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de 05 de 2017

López Buritica, S. (2017). *Sistemas de riesgos laborales documentation.* Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias.* Informe, Ministerio de Educación de Colombia,

Bogotá, Colombia. Recuperado el 15 de 06 de 2017, de

http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-157085_archivo_pdf.pdf

Ministerio De Educación Nacional. (16 de 12 de 2009). Decreto No. 4904. Bogotá, Colombia.

Recuperado el 29 de 06 de 2017, de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-216551_archivo_pdf_decreto4904.pdf

Ministerio de la Protección Social. (16 de junio de 2006). Decreto Número 2020. Bogotá,

Colombia. Recuperado el 15 de 07 de 2017

Observatorio Laboral. (s.f.). *Observatorio Laboral para la Educacion*. Recuperado el 2017, de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html>

Organización Internacional de Trabajo. (2005). *Recomendaciones sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Recomendación, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, Suiza.

Ramírez Alfaro, J. (2001). *Estrategia Metodología Hacia La Calidad Y Pertenencia De La Educacion Agricola Superior*. (M. M. Kandler, Ed.) San José, Costa Rica. Recuperado el 28 de 06 de 2017

11. Webgrafía

Observatorio Laboral para la Educación. Seguimiento a egresados. www.mineduccion.gov.co

Prosperidad para todos. Normatividad legal vigente de la formación para el trabajo y el desarrollo humano. Referentes internacionales. Ministerio de Trabajo. República de Colombia. www.mineduccion.gov.co

RedSur. Red de Oficinas y centro de Egresados del Suroccidente Colombiano. Política de Seguimiento a Egresados de la Red de Oficinas y centro del Suroccidente Colombiano www.egresadoscolombia.edu.co.

Sánchez M., (2014, 11 de noviembre). Ciclo PHVA Recuperado de <https://www.gerencie.com/ciclo-phva.html>

12. Anexos

Anexo 1. Matriz de Wester

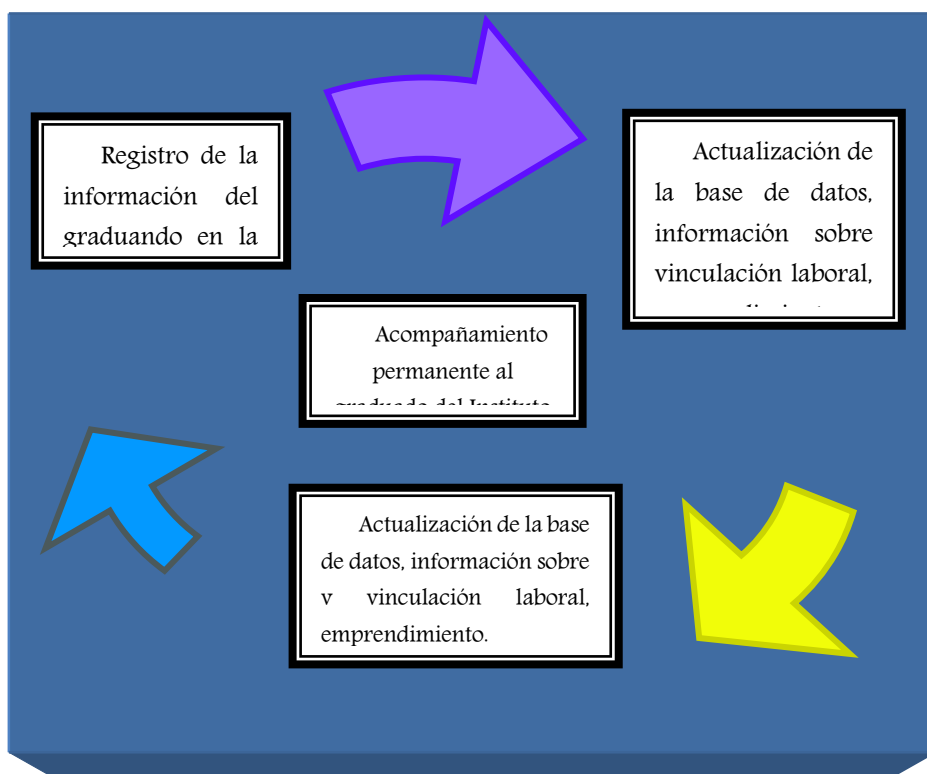
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	TOTAL ACTIVOS
p1	0	3	1	2	0	0	0	3	9
p2	1	0	1	2	1	1	2	3	11
p3	0	2	0	3	1	3	2	3	14
p4	2	2	1	0	1	3	1	3	13
p5	2	1	1	1	0	1	3	3	12
p6	1	1	1	1	0	0	1	0	5
p7	2	3	1	3	0	2	0	2	13
p8	2	2	1	3	3	1	3	0	15
	10	14	7	15	6	11	12	17	

<p>Cuando el instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda moviliza o convoca a los egresados a las diferentes actividades de bienestar institucional que se planean desde el área de bienestar estudiantil, estos no asisten.</p> <p>El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda no cuenta con una oficina de egresados que le permita hacer un acompañamiento a este grupo con programas de bienestar profesional y laboral.</p>	<p>El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda no cuenta con programas de bienestar profesional y laboral para los egresados.</p> <p>El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda hace parcialmente seguimiento al bienestar profesional y laboral a los egresados.</p>
<p>CUADRANTE: INDIFERENTES.</p> <p>0</p>	<p>CUADRANTE 4: ACTIVOS</p> <p>El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda no cuenta con personal para realizar el acompañamiento personalizado a los egresados.</p> <p>El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda conoce parcialmente el impacto social de los programas que oferta ya que no conoce oportunamente la situación profesional y laboral de los egresados.</p>

Anexo 3 Proceso Seleccionado: Egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda

N°	SITUACIONES PROBLÉMICAS PRIORIZADAS
P1	El instituto de capacitación Comfamiliar Risaralda no cuenta con publicidad de bienestar estudiantil para los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.
P2	Cuando el instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda moviliza o convoca a los egresados a las diferentes actividades de bienestar institucional que se planean desde el área de bienestar estudiantil, estos no asisten.
P3	El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda no cuenta con personal para realizar el acompañamiento personalizado a los egresados medición de desempeño y pertinencia de los programas en el mercado laboral.
P4	El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda no tiene encuentros de bienestar con los egresados.
P5	El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda conoce parcialmente el impacto social de los programas que oferta ya que no conoce oportunamente la situación profesional y laboral de los egresados de las promociones del año 2014 a julio del 2015
P6	El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda no cuenta con una oficina de egresados que le permita hacer un acompañamiento a este grupo con programas de bienestar profesional y laboral.
P7	El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda no cuenta con programas de bienestar profesional y laboral para los egresados.
P8	El instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda hace parcialmente seguimiento al bienestar profesional y laboral a los egresados.

Anexo 4. Diseño del plan de seguimiento al egresado



Anexo 5. Instrumento Para La Obtención De Información Acerca De Las Funciones De La Oficina De Egresados Del Instituto De Capacitación Comfamiliar Risaralda

En el instrumento diseñado para la fase 1 y con el que se pretende conocer la información que la profesional encargada del acompañamiento de los egresados del Instituto.

El formato diseñado tiene la siguiente forma:

Encabezado:

La siguiente encuesta se lleva a cabo en el marco del desarrollo del trabajo de investigación denominado: “Estrategias Gerenciales De Seguimiento De Los egresados Del Instituto De Capacitación Comfamiliar Risaralda.”, para optar al título de especialista en gerencia educativa de la universidad católica de Manizales.

Solicitud de datos de quien diligencia:

Nombre:

Cargo:

Número de contacto:

Correo electrónico:

Preguntas:

Con cuantos egresados cuenta el instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Conoce usted la norma técnica colombiana que indica a las instituciones certificadas en calidad para el seguimiento a los egresados. Menciónela.

En su manual de funciones está relacionado el acompañamiento a los egresados del instituto.

Mencione los instrumentos que utilizan para el seguimiento a los egresados.

Cada cuando hacen seguimiento a los egresados.

Cual fue la muestra de aplicación de empresas en la última aplicación de los instrumentos seguimiento a egresados.

Cual fue la muestra de egresados en la última aplicación de los instrumentos seguimiento

Quién es un egresado para el Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda.

¿El Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda cuenta con política de egresados?

SI___ NO___

¿Se cuenta con una base de datos actualizada de Egresados? SI___ NO___

¿Se cuenta con estrategias para incrementar la fidelización de los egresados del Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda?

¿De qué manera se mantiene relación con los egresados el Instituto de Capacitación Comfamiliar Risaralda?

Vía telefónica () b. Vía correo electrónico () c. De manera personal- Visitas () d. Ninguna

14. Qué actividades se llevan a cabo para los egresados?

a. Actividades Académicas/Educación Continuada (Diplomados, seminarios, talleres, otros) b. Encuentro de egresados () c. Actividades de emprendimiento () d. Espacios lúdico/deportivos () e. Otros: _____

¿Qué actividades lleva a cabo la oficina de egresados para mantener la relación con las personas que se gradúan del Instituto de Capacitación?

Anexo 6. Plantillas para el registro del seguimiento a los egresados

Plantilla de base de datos para diligenciar al egresado en el momento de la graduación.

Acta	Nombres y apellidos	Documento	Teléfono	Celular	Ciudad o sector	Género	Fecha de nacimiento	Fecha de egreso	Programa	Laboral actualm ente	Cargo que ocupa	Nombre de la empresa	Teléfonos

Indicador de medición: Existencia de registros actualizados sobre ocupación y ubicación

profesional de los egresados del programa.

Seguimiento Al Egresado Al Primer, tercer y quinto año de egresado.

SEGUIMIENTO AL EGRESADO										FORMACION UNIVERSITARIA O COMPLEMENTARIA DEL EGRESADO				
antigüedad	tipo de contratación	nombre de la empresa	cargo o asignado	pertinente con su formación técnica	funciones que desempeña	salario	nombre del jefe inmediato	correo electrónico del jefe inmediato	teléfonos del jefe inmediato	estudia actualmente	nivel de formación	nombre de la institución educativa	programa	porque no

Indicador: Correspondencia entre la ocupación y ubicación laboral de los egresados y el

perfil de formación del programa.

Nivel De Satisfacción Del Egresado Con El Instituto De Capacitación Comfamiliar Risaralda.

Qué tan útiles han sido en su trabajo los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el instituto	Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado ¿volvería nuevamente a estudiar en esta institución?	Nivel de satisfacción con el plan de estudios	calidad de los docentes	Que le mejoraría al plan de estudios	Nivel de satisfacción con el apoyo del Instituto como egresado	Sugerencias para el Instituto de Capacitación

Indicador: Apreciación de los sobre la calidad de la formación dada por el programa.

Encuesta al sector productivo.

<i>Nombre de la empresa</i>	<i>Nombre del contacto</i>	<i>Teléfono</i>	<i>Correo electrónico</i>	<i>Actividad económica de la empresa</i>	<i>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis</i>	<i>Capacidad de comunicación oral y escrita</i>	<i>Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación</i>	<i>Capacidad para identificar, planear y resolver problemas</i>	<i>Capacidad de motivar y conducir hacia metas</i>	<i>Compromiso ético</i>

Indicadores:

Apreciación de empleadores sobre la calidad de la formación y el desempeño de los egresados del programa

Índice de empleo entre los egresados del programa.

Anexo 7 Acta de Reunión comité de calidad.

ACTA REUNIÓN COMITÉ CALIDAD

Fecha: 05 de agosto de 2016

Lugar: Biblioteca Instituto

Hora: 2: 00 p.m.

Pereira

ORDEN DEL DIA

Verificación del Quórum

Revisión tareas acta anterior

Informes de gestión

Encuesta Satisfacción I Semestre 2016

Ac, Ap, Am, SNC

Proposiciones y varios

DESARROLLO

Verificación de Quórum:

Asistentes al Comité:

Oscar Javier Zapata Gómez	Director Educación e Investigación
José Fernando Henao López	Coordinador Académico
Luz Adriana Osorio Ramírez	Coordinadora Prácticas
Astrid Yuliana Londoño M.	Coordinadora Convenio Sena.
Carlos Alberto Carmona Castaño	Coordinador Sistema Q10
Luisa Fernanda Acosta Delgado	Psico-orientadora Bachillerato
Yolima González Restrepo	Psico-orientadora Técnicos

Jaime Andrés Martínez Sánchez	Coordinador de Convivencia
Yuliana Grajales Estrada	Coordinadora Agencia de Empleo
Ester Zoraida Céspedes de los Ríos	Coordinadora Pre-Icfes
Luisa Marina Agudelo Osorno	Coordinadora Mercadeo
Carolina Restrepo López	Coordinadora Contabilidad
Bibiana Isabel Moreno Orozco	Coordinadora Sistemas
Carolina Mejía Caro	Coordinadora Centro de Recursos Digitales
Andrés Felipe Franco Correa	Analista Administrativo
Luz Eneida Vargas Vargas	Secretaria Administrativa
Francisco Luis Giraldo Morales	Coordinador Administrativo
Existe quórum para deliberar	

Revisión de tareas.

Se realiza el seguimiento a las tareas, se cierran unas, se define el porcentaje de avance de otras y se asignan nuevas tareas.

Se anexa cuadro de tareas actualizado.

Informes de Gestión.

El Coordinador de Educación e Investigación informa sobre los cambios realizados para las matrículas que empiezan en el mes de octubre para Bachillerato, Técnicos y Preicfes:

La financiación de las matrículas se va a realizar por medio de Crédito Social y tres entidades bancarias: Av. Villas – Occidente – Colpatria.

Desaparece la tarifa “Técnico Municipios” y se incrementó el subsidio para la categoría A al 70% y a la categoría B al 60%, quedando de la siguiente forma:

TARIFAS AÑO 2016

	CATEGORÍA	T. SEMESTRE	SUBSIDIO	VR SUBSIDIO	SALDO A PAGAR
TÉCNICOS PEREIRA	A	\$ 475.900	70%	\$ 333.130	\$ 142.770
	B	\$ 518.400	60%	\$ 311.040	\$ 207.360
	C	\$ 575.900	NA	-	\$ 575.900
	D	\$ 590.000	NA	-	\$ 590.000

Si los estudiantes nuevos de bachillerato después de la inducción por parte de la Psico orientadora siguen interesados se realizará la Preinscripción en la plataforma educativa Q10 y se le asignará la cita de perfilamiento. Para los estudiantes antiguos se les realizará renovación masiva por grupos, el estudiante imprime por Q10 el recibo de pago y después de realizar el pago en alguna de opciones mencionadas anteriormente, se acercarán al Centro de Matrículas para formalizar su matrícula financiera, la matrícula académica la debe realizar cada estudiante. Se realizará un instructivo de matrículas para ser socializado con toda la comunidad educativa.

El Coordinador de la plataforma Q10 informa que a partir del mes de agosto empiezan dos nuevas redes de acceso a internet, una para los estudiantes llamada Guest-Educación donde se va a realizar monitoreo y deben validar el ingreso diariamente; la otra red es una red oculta y secreta para los administrativos y docentes donde la clave solo será manejada por el Coordinador de Q10.

Sobre los estudiantes de bachillerato de la modalidad Abierto y a Distancia las inducciones y matrículas se realizarán hasta el 10 de agosto, pero con la excepción de empresas o de la

Agencia de Empleo, para los cuales se puede crear grupo con calendario aparte y mínimo de 15 estudiantes.

De acuerdo a directriz del Comité de Gestión Humana el Coordinador Académico informa que las prácticas son de seis meses y quedan suspendidas las prórrogas de los practicantes, se va a realizar una reunión con la Coordinadora de Prácticas del Instituto de Capacitación con resoluciones en mano para estudiar la respuesta a una posible sanción para Comfamiliar por el caso de dos practicantes.

Se decide participar en el concurso de faroles del año 2016 quedando encargadas Yolima González, Aseneth Flórez, Mayda Yvonne Sánchez, María Graciela Arias y Walter Armando Mejía, asesorados por Luisa Marina Agudelo.

En la semana Institucional se va a capacitar a los docentes sobre inclusión de personas con discapacidad, tema que viene trabajando e implementando la Agencia de Empleo.

El Coordinador de Educación informa sobre las fechas de los próximos grados:

Grados Extraordinarios de bachillerato y técnicos del 19 al 25 de septiembre de 2016, previa presentación de paz y salvos antes del 11 de septiembre, por ventanilla, pero revisar con anterioridad la cantidad de estudiantes.

Grados el día 29 de octubre de estudiantes de los Diplomados a la 01:00 p.m. a 03:00 p.m. y Técnicos convenio Sena 03:00 p.m. a 05:00 p.m.

El Analista Administrativo presenta las estadísticas del mes de julio de 2016, de los cursos de la Escuela de Artes y Oficios se decide no volver a ofertar los que no se han abierto este año y se hace urgente la apertura de nuevos cursos que deben ser propuestos por los docentes con el fin de presentar una oferta innovadora a los usuarios. En las estadísticas generales de usuarios

atendidos en Educación en el presente año van 18.300 estudiantes, siendo el 67% son de categorías A y B, frente a 22.500 atendidos durante todo el año 2015.

Revisando las deserciones del presente año de bachillerato es del 08% siendo la meta el 6% y de los programas técnicos es de 17%, siendo la meta 8%, se levantarán No Conformidades con el fin de realizar plan de acción. El Coordinador de Educación aclara que la deserción se debe medir es por el listado general de los programas de cada semestre, no por módulos como se viene realizando.

La Coordinadora de Prácticas presenta los documentos diseñados para realizar un mejor seguimiento a los egresados, como son los datos básicos del egresado, seguimiento, nivel de satisfacción, datos de la empresa, competencias generales, competencias específicas, su percepción; el Coordinador de Educación informa que el plan de bienestar propuesto para los egresados se debe incluir en el presupuesto del año 2017. Se cuenta con 1.869 egresados de bachillerato y 952 egresados de los programas técnicos laborales. Se aprueba el Plan de Bienestar y el Instrumento de Medición de Pertinencia del Egresado.

La Psico orientadora de Bachillerato informa que, por estar próxima a ser madre, la Psico orientadora de Técnicos ocupará su cargo y Cristina Melo lo hará en Técnicos; invita a las actividades de bienestar programadas para administrativos y docentes:

Día de la Familia: 24 de septiembre de 2016.

Fiesta de Halloween: 29 de octubre de 2016.

Cena fin año: entre 01 y el 10 de diciembre de 2016.

El Coordinador de Educación comunica que se hará un cobro simbólico a cada participante de las actividades como corresponsabilidad con la Institución, porque anteriormente ha sobrado mucha comida.

Encuesta Satisfacción I Semestre 2016

Se presenta los resultados de la Encuesta Satisfacción I Semestre 2016, se socializará con todos los integrantes del Comité de Calidad para su análisis y propuestas para mejorar la satisfacción de los usuarios en cada uno de los programas e ítems evaluados, se realizará una revisión a todos los ambientes de las cocinas del Instituto, revisión de las metodologías de los docentes, elaborar el instructivo de matrículas para incrementar el nivel de satisfacción de los usuarios, verificar el incremento en el no cumplimiento del perfil del Técnico en Mercadeo por parte de los estudiantes.

En la evaluación de los docentes se evidencia que hay tres docentes por debajo del nivel mínimo establecido como estándar docente, deben realizar plan de mejoramiento.

Ac,Ap,Am, SNC

Se revisó el SGC:

ACCIONES DE MEJORA – AM

Se realiza seguimiento a la N° 2876 – 3041 – 3042.

NO CONFORMIDAD – NC

Se realiza seguimiento a las N° 2629 - 2900 – 2930.

SERVICIO O PRODUCTO NO CONFORME - SPNC

Se cierran las N° 7469 - 7470.

ACCIONES PREVENTIVAS – AP

Se le hace seguimiento a la acción N° - 2054.

AUDITORÍAS

Se les hace seguimiento a las auditorías N° 1665 – 1666.

Proposiciones y varios

El Coordinador Académico comunica que el día 21 de septiembre se hará a nivel nacional el lanzamiento de la Cátedra de la Paz que viene impulsando el Ministerio de Educación Nacional, además se va a capacitar a los docentes en las pruebas saber de conocimiento, tipo de preguntas y protocolo, en la página web www.colombiaaprende.edu.co se puede ampliar el tema.

Como resultado del Congreso Internacional de Competencias Laborales se está llevando un registro de control sobre el ausentismo de todos los docentes con razones justificadas o no, permisos y sus causas con el fin de evaluar el impacto sobre la Institución.

Existen casos de estudiantes matriculados procedentes de la Agencia de Empleo que nunca han venido a clases, esto se debe considerar como deserción, se está revisando siete casos de estudiantes que no les aparece la renovación de matrícula. Para los cursos dirigidos no se les cobran los créditos a los estudiantes si está dentro de los créditos a matricular, en caso contrario sí los deben cancelar; por medio de circular o resolución se manejará los cursos dirigidos de las asignaturas que no están en el pensum nuevo.

La Coordinadora del Centro de Recursos Digitales informa que para el presente mes se terminan los módulos de primaria, se realizó la solicitud y el pago de los ISBN para los módulos,

para luego enviarlos a revisión de Comunicaciones y su aprobación para producción. Se va a realizar un recorrido por las diferentes sedes para tener alternativas de la ubicación de la emisora-

La Coordinadora de Contabilidad informa que ya se compró el software contable SIIGO y con el Coordinador de Investigación se está estudiando otro libre.

El Coordinador de Convivencia presenta el afiche con las actividades a realizar en el mes de agosto e invita cordialmente a todos los asistentes a divulgar y participar en las actividades, con las actividades se busca que los estudiantes incrementen su nivel de lectura. El día 12 de agosto hay una reunión con los padres de familia de bachillerato presencial con el fin de presentar y estudiar la propuesta de que los ciclos 5 y 6 para el próximo año sean de un año completo y no de seis meses como es hoy día.

El Coordinador de Educación informa que para la primera quincena de septiembre debe estar listo el presupuesto para el año 2017 y en el próximo Comité de Calidad se revisará el Plan Estratégico del presente año y se hará el diagnóstico para elaborar el del próximo año; uno de los puntos ante el paso a la Universidad de los programas técnicos, es tener oferta de nuevos técnicos como el de Logística, Cocina y Belleza, para lo cual se ha nombrado como Coordinadora de Diseño Curricular a Astrid Yuliana Londoño M. quien próximamente hará las citaciones del Comité y se seguirá fortaleciendo el Centro de Recursos Digitales.

Tareas:

Disponer espacio entidades financieras para fecha de matrículas, responsable, Coordinador Administrativo.

Enviar Av. Villas listado estudiantes para pre aprobado crédito, responsable Coordinador Q10.

Realizar instructivo matrícula estudiantes nuevos y antiguos, responsable Coordinador

Q10.

Capacitar a los docentes en las pruebas saber, responsable Coordinador Académico.