

IMPACTO DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD  
OCUPACIONAL EN LA VICERRECTORIA REGIONAL LLANOS, CON EL SECTOR  
EXTERNO E INSTITUCIONAL

PRESENTADO POR:

JESICA JIMENA ALVARADO CARRILLO

ID: 000151305

DIANA MARCELA MEJÍA BEJARANO

ID: 000296202

RODÉ CAROLINA ROJAS ULLOA

ID: 000269723

ASESOR: LIDA ESPERANZA HERNÁNDEZ TORRES

JURADO: OLGA YANETH CANO SAAVEDRA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

OPCIÓN DE GRADO: TRABAJO DE GRADO

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	7
Introducción.....	3
1. Planteamiento del problema.....	8
1.1. Formulación del problema.....	8
1.2. Hipótesis.....	10
2. Justificación.....	9
3. Objetivos.....	10
3.1. Objetivo general.....	10
3.2. Objetivos específicos.....	10
4. Marco referencial.....	11
4.1. Marco teórico.....	11
4.2. Marco legal.....	16
4.3. Marco histórico.....	19
4.4. Marco contextual.....	22
5. Metodología.....	23
❖ Tipo de investigación.....	23
❖ Método de investigación.....	24
❖ Población.....	24

❖ Técnicas de recolección de la información .....	26
❖ Diseño metodológico .....	27
6. Resultados.....	28
7. Cronograma.....	29
8. Conclusión.....	46
9. Recomendaciones.....	48
10.R.A.E.....	49
11. Bibliografía .....	42

## TABLA DE GRAFICAS

Gráfica. 1 Distribución Graduados programa Administración en Salud Ocupacional .....	27
Gráfica. 2. Distribución por género de los graduados encuestados programa Administración en Salud Ocupacional-UNIMINUTO sede Villavicencio. ....	28
Gráfica. 3 Grado de satisfacción de los graduados del programa Administración en Salud Ocupacional-UNIMINUTO sede Villavicencio .....	29
Gráfica. 4. Apoyo en la inserción laboral que ofrece la universidad en los graduados del programa de Administración en Salud Ocupacional sede Villavicencio .....	29
Gráfica. 5. Conocimiento de los graduados del programa asod uniminuto sede villavicencio sobre el centro progresia (oficina portal de empleo) .....	30
Gráfica. 6. Información sobre la participación de graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio en convocatorias laborales por medios electrónicos.....	31
Gráfica. 7. Participación de graduados del programa de asod uniminuto sede villavicencio a eventos académicos.....	32
Gráfica. 8. Calidad de eventos académicos que ofrece la universidad uniminuto sede villavicencio para graduados del programa de administración en salud ocupacional .....	32
Gráfica. 9. participación de los graduados del programa asod de la uniminuto sede villavicencio en comité de graduados .....	33
Gráfica. 10. conocimiento de representación de consejo de facultad de graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio .....	34
Gráfica. 11. Graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio que se encuentran laborando en el área de administración en salud ocupacional .....	34
Gráfica. 12. Graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio que se encuentran laborando en áreas diferente a administración en salud ocupacional.....	35

Gráfica. 13. Graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio que desean estudiar otra carrera .....	36
Gráfica. 14. Graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio que desean estudiar especialización y maestría .....	36
Gráfica. 15. Uniminuto fue buena opción para los graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio .....	37
Gráfica. 16. Resultados de la asociación entre el desarrollo profesional y el proyecto de vida de los graduados del programa administración en salud ocupacional.....	38
Gráfica. 17. Graduados del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio que la recomiendan a otras personas.....	39
Gráfica. 18. Areas a mejorar para ser más competentes como profesionales del programa de administración en salud ocupacional uniminuto sede villavicencio .....	39
Gráfica. 19. Capacidad de planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logren los objetivos planteados por la empresa. ....	40
GRÁFICA. 20. Capacidad de utilizar herramientas informáticas básicas (procesador de textos, hojas de cálculo, correo electrónico).....	41
Gráfica. 21. Capacidad de trabajar en equipo para alcanzar metas comunes.....	41
Gráfica. 22. capacidad para adaptarse a los cambios (trabajar en condiciones o contextos nuevos y diversos).....	42
Gráfica. 23. Capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en la empresa. ....	43
Gráfica. 24. Capacidad que tiene el graduado para hablar, leer y escribir en un segundo idioma.....	43
Gráfica. 25. Capacidad de proyección social según los principios de la empresa, como graduado profesional en administración en salud ocupacional.....	44

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Muestra de la población.....	27
---------------------------------------	----

## INTRODUCCIÓN

El sistema educativo en Colombia se está fortaleciendo cada día más gracias a las exigencias que se vienen implementando debido a la visión que se tiene con respecto a formar profesionales con calidad capaces de innovar y aportar al país.

Es allí donde el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), contribuye estableciendo los lineamientos de calidad para el Sistema de Educación Colombiano, para que las instituciones de Educación Superior (IES) de manera voluntaria se acojan a la Acreditación en Alta Calidad tanto para sus programas como a nivel institucional.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios a través de los años ha venido fortaleciendo sus procesos tanto académicos como administrativos y para ellos es de vital importancia la interacción y continuidad en la relación con los graduados, así como el tener información detallada de su desempeño e impacto en la vida laboral. Desde la misión institucional está definido el compromiso de “Formar profesionales altamente competentes, éticamente orientados y líderes de procesos de transformación social”.

El propósito del presente proyecto, se desarrollara durante los meses de Agosto a Enero del 2018, para medir el impacto de los graduados en los aportes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios como ayuda a su formación profesional y laboral, y así implementar las estrategias de mejoramiento para una formación integral del futuro profesional buscando un acercamiento más efectivo con la universidad y así mismo buscando la participación del sector empresarial donde el graduado se encuentra laborando ya que con el aporte de ellos, la institución puede ofrecer profesionales cada vez más capaces y competentes cumpliendo las necesidades del mercado laboral.

## RESUMEN EJECUTIVO

La investigación está orientada al seguimiento del impacto externo e institucional de los graduados de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Llanos sede Villavicencio de los años 2016-2017, basados en el análisis estadísticos de parámetros tales como información general de los graduados, la situación laboral, las competencias, los estudios complementarios, el nivel de identidad con la institución, la sociedad y la comunidad, Será una herramienta que permita mostrar que tan competitivos son los profesionales y si se ha dado el cumplimiento de requisitos para la acreditación del programa, según el CNA.

La investigación se realizó basada en una metodología de enfoque cuantitativa y tipo descriptivo, cuyas fases corresponden primero el diseño de encuestas y entrevistas; segundo la aplicación de las mismas para determinar información primaria, grado de satisfacción con el programa cursado, aspectos de seguimiento, su relación con la universidad, descripción de su perfil laboral, y en el medio en que se encuentran desempeñando como profesionales; tercero se realizó el análisis estadístico de los resultados obtenidos por cada una de las variables, para concluir con la determinación del impacto que los graduados tienen en el medio laboral, social e institucional el planteamiento de actividades, resultados y recursos para apoyar al grupo de graduados en la satisfacción de las necesidades que hoy día presenta el mundo laboral.



## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Hoy en día, el nivel de calidad de los distintos programas académicos de pregrado y posgrado, se ha venido mejorando mediante la inclusión de factores que no se tenían contemplados en las instituciones de educación superior del país, entre los cuales podemos resaltar el seguimiento a los graduados, quienes no tenían gran importancia dentro del entorno académico, luego de recibir sus títulos profesionales.

Con el Decreto 1295 de 2010 para la obtención de registros calificados, así como el Sistema de Acreditación de los programas de pregrado y posgrados, se hizo obligatorio el seguimiento a los graduados en los distintos programas de pregrado y postgrado, motivo por el cual se obliga a las universidades a crear un programa que les permitiera establecer lineamientos de control para identificar el impacto que sus graduados tienen en el medio laboral y social, y permita tener una relación institucional continua con ellos. El Consejo Nacional de Acreditación establece la relación de los egresados con el medio a través del factor 9, haciendo referencia a la influencia del programa en el medio, la contribución en las necesidades locales, regionales y nacionales, y el compromiso que ellos tienen con la institución a través de la participación en las actividades que los vincula. (CNA, 2013).

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Existe desconocimiento del impacto de los graduados de Administración en Salud Ocupacional Vicerrectoría Regional Llanos sede Villavicencio con el sector externo.

## JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, el conocimiento del entorno es un factor preciso para la toma de decisiones universitarias, esto incluye planificación, que inicia en la formación profesional, pasa por la academia y finalmente en la sociedad. De tal manera referirse al impacto en el sector externo e institucional de los graduados de Administración de Salud Ocupacional Universidad Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Llanos, es de mayor importancia puesto que conocer el desarrollo de estos profesionales podría traer nuevas estrategias tanto para la Universidad, como para futuros graduados con respecto a las necesidades del mercado laboral y a las necesidades que hoy día requiere nuestra sociedad.

Los graduados son el principal resultado que una universidad logra, de ahí parte la relación de los principios y valores obtenidos por la institución, que se convierten en el desarrollo de su actividad tanto personal como profesional, ya que el graduado formará parte de las organizaciones, mostrando sus capacidades positivas a la hora y habilidades al ejecutar cualquier trabajo o decisión.

En la actualidad el crecimiento de los procesos de calidad se han ido priorizando en las universidades tanto así que la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Llanos, permite desarrollar este tipo de investigaciones con la finalidad de tener una formación en los recursos humanos e institucionales en el área educativa y responder a las demandas del mercado laboral e institucional, desarrollando una educación de alta calidad, equidad y pertinencia social, buscando obtener con estas acciones en cada una de sus actividades los resultados esperados para lograr que el programa de Administración en Salud Ocupacional se integre al sistema de instituciones de educación superior de calidad.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Evaluar el impacto con el sector externo e institucional de los graduados 2016-2017 de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Vicerrectoría Regional Llanos sedé Villavicencio, a través de la aplicación de instrumentos de seguimiento que verifican la información general de los graduados, la situación laboral, las competencias, los estudios complementarios, el nivel de identidad con la institución, la sociedad y la comunidad académica.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los graduados del programa Administración en Salud Ocupacional Vicerrectoría Regional Llanos sede Villavicencio, de los años 2016 y 2017 para establecer estrategias de seguimiento.
- Diseñar los instrumentos de seguimiento a graduados del programa Administración en Salud Ocupacional que contenga los parámetros de información general de los graduados, la situación laboral, las competencias, los estudios complementarios, el nivel de identidad con la institución, la sociedad y la comunidad académica para su respectiva validación.
- Caracterizar los resultados de las variables evaluadas, con el fin de establecer las condiciones actuales de los graduados Administración en Salud Ocupacional sede Villavicencio para los años 2016 y 2017.

## MARCO REFERENCIAL

### MARCO TEÓRICO

Ruiz E, (2015) afirma:

*Hace más de 10 años Ministerio de Educación y el Consejo Nacional de Acreditación, identificaron que graduado y egresado no es lo mismo. Por eso importante que la comunidad educativa y estudiantil tengan en cuenta que:*

**GRADUADO:** *Persona natural que previa culminación del programa académico y cumplimiento de los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior. (Construcción, 2007).*

**EGRESADO:** *Persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero a un no ha recibido el título académico. (Superior, 2002).*

**ENGANCHE:** *El 'salario de enganche' promedio de un recién egresado. (García, 2012)*

**SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACIÓN EN COLOMBIA:** *El Sistema Nacional de Acreditación, SNA es el conjunto de políticas, estrategias, procesos y organismos cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior que hacen parte del sistema cumplen con los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos. ( Artículo 53 de la Ley 30 de 1992 ).*

**LINEAMIENTOS DE ACREDITACIÓN:** El CNA cuenta con los siguientes documentos de Lineamientos para la Acreditación de Alta Calidad que brindan las orientaciones

básicas para desarrollar los correspondientes procesos. Los documentos mantienen la estructura del modelo de acreditación del CNA que conoce la comunidad académica nacional, es decir: marco legal, marco conceptual, objetivos, criterios de calidad, factores de análisis, características de calidad y aspectos a considerar en cada una de las características. Álvarez R,(2009),

*La Universidad de Medellín viene realizando el seguimiento a graduados desde el año 2009, año en el que se desarrolló una metodología propia para el seguimiento a graduados con el apoyo del Ministerio de Educación Nacional. A partir del 2009 se inició un proceso de institucionalización de esta metodología y en la actualidad se realiza anualmente el estudio de seguimiento a graduados.*

*El proceso realizado para el seguimiento de graduados comprende tres fases: (1) aplicación de instrumentos (Encuesta a graduados, encuesta a empleadores y encuesta a docentes y directivos de los programas académicos); (2) validación, depuración y procesamiento de la información; y (3) la realización de documentos de análisis y proyectos de investigación sobre el tema de graduados.*

Los resultados más destacados son los indicadores sobre mercado laboral de los graduados, los indicadores sobre la pertinencia académica de los programas, la articulación de los procesos de formación con las necesidades de los empleadores, la identificación de deficiencia en los procesos de formación a partir de las opiniones de graduados y empleadores.

En la Universidad de Medellín el seguimiento a graduados se ha convertido en una herramienta para la evaluación de la misión institucional, la pertinencia y el impacto de los programas académicos, al tiempo que aporta información oportuna y actualizada para satisfacer

las demandas y los requerimientos que le son propios a los procesos de calidad (registros calificados y autoevaluación con fines de acreditación o renovación de la acreditación) de los programas académicos.

La estrategia para articular el seguimiento a graduados con el sector productivo ha sido la de incluir a los empleadores de los graduados como actores del estudio. La estrategia que se emplea para obtener la información de los empleadores sobre los graduados de la Universidad de Medellín es la de realizar una encuesta a los empleadores de los graduados a los que se les hace la encuesta de seguimiento. Gracias a esto, obtenemos las opiniones de los empleadores sobre la formación y desempeño de los graduados de la Universidad de Medellín. Esta información es utilizada para muchos fines, entre los que se pueden destacar la validación de la calidad y pertinencia del proceso de formación, el desarrollo de competencias y la conveniencia del plan de formación, entre otros.

El aporte que hace es bastante destacado, dado que en el seguimiento se contrasta con la opinión de los empleadores, los graduados y docentes con el plan de formación, lo que permite evidenciar, a la luz de las necesidades del mercado laboral, si la formación que han recibido los graduados se ajusta a las necesidades de los empleadores.

En caso de que se identifiquen deficiencias en el proceso de formación, la institución puede realizar procesos correctivos, tanto para los graduados (a través de talleres o cursos de capacitación y actualización) como para los estudiantes en proceso de formación.

Si bien el tema de seguimiento a graduados ha contado en los últimos años con un ambiente favorable para su aplicación en las instituciones de educación superior, es necesario que se creen mecanismos e incentivos que contribuyan en la profundización de su proceso de

institucionalización. Estrategias como la de financiar proyectos de investigación, promover el desarrollo de ranking en el que se utilicen los indicadores del seguimiento a graduados, la financiación de publicaciones sobre el tema de seguimiento a graduados, el encuentro de expertos nacionales e internacionales sobre el tema de graduados y la promoción de intercambios o pasantías de investigación en el tema, entre muchas otras, pueden contribuir a mejorar y ampliar el seguimiento a graduados y extender sus beneficios a muchas otras IES del país.

El Sistema Nacional de Acreditación, CNA es el conjunto de políticas, estrategias, procesos y organismos cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones de educación superior que hacen parte del sistema cumplen con los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos. ( Artículo 53 de la Ley 30 de 1992 ).

Por otra parte, la acreditación institucional permite reconocer y diferenciar el carácter de las instituciones como un todo, así como valorar el cumplimiento de su misión y su impacto social. Esta acreditación complementa y asume como requisito previo la acreditación de programas. Además, la acreditación institucional ofrece la posibilidad de valorar la capacidad de las instituciones de desplegar recursos físicos y humanos para el cumplimiento social de su misión, de manera eficiente y responsable. Igualmente, permite ejercer de manera diferenciada la función de inspección y vigilancia del estado sobre la educación superior que hoy se aplica indiscriminadamente y con altos costos burocráticos a todas las instituciones, independientemente del reconocimiento de su calidad. En este sentido, la acreditación institucional hará posible distinguir diversos niveles de ejercicio responsable de la autonomía universitaria. (CNA).

El tema a investigar permite conocer la trayectoria en su desempeño con el sector externo,

puesto que cada día es más requerido por los sistemas de acreditación institucional y por la autoridad educativa, todos estos datos representan una información útil para la mejora continua tanto de la universidad como del graduado fortaleciendo su desarrollo profesional para responder a las diferentes exigencias requeridas en nuestra sociedad.

Un sistema de seguimiento de egresados les permite contar con información estructurada, continua, confiable y detallada sobre el desempeño académico o laboral de los egresados de la educación superior y con ello diseñar políticas públicas que fortalezcan este nivel educativo. (Duran, 2017). Es importante saber que el seguimiento a los graduados en la educación superior es de tendencia creciente, que busca mejorar la calidad de los programas académicos para formar una educación más competitiva.



## MARCO LEGAL

**Constitución Política:** Artículo 67, establece que la Educación Superior es un servicio público, tiene una función social. Artículo 69, garantiza la autonomía universitaria.

**Ley 30 de 1992:** Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Artículos 53, 54 y 55. Creación del Sistema Nacional de Acreditación.

**Ley 1188 de 2008:** Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 2904 de 1994:** por el cual se reglamentan los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992.

**Decreto 1655 de 1999:** Por la cual se crea la Orden a la Educación Superior y a la Fe Pública "Luis López de Mesa"

**Decreto 1295 de 2010:** Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. Capítulo III.

**Decreto 4322 de 2005:** Por el cual se crea la Orden a la Acreditación Institucional de Alta Calidad de la Educación Superior "Francisco José de Caldas".

**Resolución 1440 de 2005:** Por la cual se fijan los valores de los servicios y viáticos de los pares académicos que apoyan los diferentes procesos de evaluación y acreditación del CNA.

**Resolución 3010 de 2008:** Por la cual se reconoce el registro calificado a programas acreditados de alta calidad.

**Acuerdo CESU No. 06 de 1995:** Por el cual se adoptan las políticas generales de acreditación y se derogan las normas que sean contrarias.

**Acuerdo CESU 02 de 2005:** Por el cual se subroga el Acuerdo 001 de 2000 del Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-, y con el cual se expide el reglamento, se determina la integración y las funciones del Consejo Nacional de Acreditación.

**Acuerdo CESU 02 de 2006:** Por el cual se adoptan nuevas políticas para la acreditación de programas de pregrado e instituciones.

**Acuerdo No.01 de 2010:** Por el cual se autoriza al Consejo Nacional de Acreditación para que diseñe y promulgue los lineamientos para la acreditación de alta calidad de los programas de Maestría y Doctorado y se unifican los rangos de acreditación para los programas de pregrado, maestrías y doctorados e instituciones.

**Acuerdo No.04 de 2010:** Por el cual se modifica el artículo segundo del Acuerdo No.02 del 23 de junio de 2005. Modifica los requisitos para ser elegido miembro del Consejo Nacional de Acreditación.

**Acuerdo 02 de 2011:** Por el cual se establecen los criterios para los procesos de acreditación de instituciones y programas académicos de educación superior.

**Acuerdo 03 de 2011:** Por el cual se establecen los lineamientos para la acreditación de programas de instituciones acreditadas institucionalmente.

**Acuerdo 02 de 2012:** Tiene por objeto establecer el procedimiento general para iniciar el proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de programas académicos.

**Acuerdo 03 de 2014:** Por el cual se aprueban los Lineamientos para la Acreditación Institucional.

**Circular MEN No. 03 de 2015:** Por la cual se expide información sobre el proceso de acreditación de alta calidad para programas de pregrado.

**Acuerdo 01 de 2016.** Por medio del cual se adiciona un artículo transitorio al Acuerdo 03

de 2014, con la definición de un período de transición para la aplicación de los lineamientos de acreditación institucional previstos en el mismo.

**Acuerdo 04 de 2016.** Por medio del cual se modifica el artículo 5° del Acuerdo 04 de 2013 sobre la composición del Consejo Nacional de Acreditación.

**Acuerdo 01 de 2017.** Por medio del cual se expide el acuerdo para el funcionamiento interno del Consejo Nacional de Acreditación- CNA, con la finalidad de organizar y coordinar la gestión y desarrollo de sus funciones.

## MARCO HISTÓRICO

### ANTECEDENTES

Observatorio laboral afirma en el 2015:

*Entre el 2001 y el 2014, se otorgaron 3.010.882 títulos de educación superior, un crecimiento realmente importante si se tiene en cuenta que entre los años 1960 y 2000 se entregaron 1.559.065 títulos.*

*Pero, ¿cómo están distribuidos estos graduados para el último año? Por nivel de formación, se encuentra que la educación universitaria concentra el 46,3% de los grados, la educación técnica profesional y la tecnológica participan con el 32,6% y los estudios de posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados) representan el 21,1% del total de títulos.*

Gráfica 1. Distribución de los graduados para el año 2014. Observatorio Laboral



**2014**

*Distribución graduados 2014*

*Según los datos más recientes del Observatorio Laboral, y por área del conocimiento, el mayor número de títulos otorgados entre 2001 y 2014 está concentrado en el área de Economía, Administración, Contaduría y afines (37,0%), seguido del área de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines (23,4%) y de Ciencias Sociales y Humanas (15,3%).*

*Pero si de lo que se trata es de conocer si son los hombres o las mujeres los que más reciben titulaciones de educación superior, el Observatorio muestra que entre el 2011 y el 2014, las mujeres recibieron el 55,0% de los títulos de educación superior; mientras que los hombres recibieron el 45,0% restante. En total, a las mujeres se les han otorgado 1.355.919 títulos universitarios.*

*La situación laboral, de los graduados de la educación superior entre 2001 y 2013 da cuenta de que a medida que los colombianos avanzan en su formación profesional, se incrementan los salarios.*

*Así las cosas, los graduados del nivel universitario en el 2013 y que están trabajando formalmente en el 2014, reciben en promedio un salario de \$1.736.849. A su vez, el salario de enganche de un graduado de maestría, supera los \$3,9 millones.*

*Por otro lado, el Observatorio muestra que, en general, las mujeres recién graduadas en el año 2013 (que trabajan en el 2014) del nivel universitario ganan \$1.624.414, lo que representa un 14,2% menos que los hombres recién graduados, ya que su salario de enganche es, en promedio, de \$1.893.937.*

*Con relación al salario promedio es evidente que los nuevos profesionales se vinculan al mercado laboral de forma más fácil y con mejores condiciones laborales, a medida que mejoran su nivel de formación. Igualmente, esta situación se presenta cuando se mira en detalle cuál es el comportamiento de los salarios de enganche de los graduados de Instituciones de Educación Superior acreditadas y no acreditadas.*

*Para un graduado en 2013 (trabajando en el 2014) de una IES (Instituciones de educación superior) acreditada, la vinculación laboral y su salario promedio de enganche son mayores que los que presentan los graduados de IES no acreditadas.*

*Esto lo que indica es que el mercado laboral está teniendo muy en cuenta a las IES con acreditación de alta calidad, como una garantía de excelencia en la formación de los nuevos profesionales. La diferencia entre los salarios de enganche de las IES acreditadas y no acreditadas es del 14,1%.*

## **MARCO CONTEXTUAL**

El programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, forma estudiantes para que contribuyan en la investigación, planeación, organización, control, y educación de actividades que promuevan, protejan y mantengan el equilibrio bio-sicosocial del trabajador y su ambiente de trabajo. El programa se inició en la Vicerrectoría Regional Llanos en el segundo periodo académico del año 2011, teniendo a sus primeros graduados en el 2016-65, cuyo perfil profesional y ocupacional corresponde a:

### **Perfil Profesional**

Profesional que estará en capacidad de desempeñarse en la dirección de proyectos de investigación científica en Administración en Salud Ocupacional; asimismo, podrá contratar con Administradora de Riesgos Laborales (ARL) e Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS) EN Salud ocupacional. Tendrá la formación para afrontar labores como asesor de programas de vigilancia epidemiológica y Salud Ocupacional, la docencia y dirección de programas de pregrado y posgrados relacionados con la salud ocupacional” (UNIMINUTO,2010)

### **Perfil Ocupacional:**

El graduado de Administración en Salud Ocupacional de UNIMINUTO, estará en capacidad de desempeñarse como:

- Director de proyectos de investigación científica en Salud Ocupacional.
- Contratista externo en Salud Ocupacional de Administración de Riesgos Profesionales y Empresas Promotoras de Salud.

- Gerente de empresas dedicadas a la Administradora de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.
- Asesor de programas de vigilancia epidemiológica.
- Asesor en salud ocupacional y en prevención de riesgos de las grandes, medianas y pequeñas empresas.
- Docente en programas técnicos, tecnológicos y profesionales del área de la Salud Ocupacional o programas afines.
- Director de programas de pregrado y posgrados relacionados con la salud ocupacional.
- Gerente de su propia empresa prestadora de servicios de salud ocupacional.
- Emprendedor e innovador a partir de la creación de empresas como solución a las necesidades del medio.(UNIMINUTO,2010)

## **5. METODOLOGÍA**

### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Es de tipo cuantitativa haciendo referencia al impacto de los graduados con el sector externo e institucional en Administración en Salud Ocupacional Sede Villavicencio 2016-2017.

La metodología cuantitativa: consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. (Tamayo, 2007)



## **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El método de investigación es descriptivo, tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población; en este caso la población objetivo son los graduados del programa de Administración en salud ocupacional.

“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.” (Hernández, 2003)

## **POBLACIÓN**

Graduados en Administración en Salud Ocupacional de la corporación universitaria Minuto de Dios del año 2016 y 2017 de Vicerrectoría Regional Llanos sede Villavicencio, siendo ellos la población de interés a investigar.

## **TECNICAS DE RECOLECCIÓN**

Para este estudio se usa dos instrumentos de recolección que serán utilizados con la finalidad de obtener información tanto de los graduados como de sus empleadores o jefes inmediatos.

### **Encuesta:**

La encuesta se elaboró teniendo en cuenta el tipo de información que deseamos obtener de los graduados, y para ello se aplicaron diez y siete (17) preguntas que permitieron conocer la

información general de los graduados, su grado de satisfacción con la Universidad Minuto de Dios, relación del graduado con la Universidad, desempeño laboral, y proyecto de vida a futuro.

### **Entrevista:**

Por medio de este instrumento se logró determinar la percepción que tienen los empleadores sobre nuestros graduados y el cumplimiento que damos a las necesidades del mercado laboral. Se crea un formulario con ocho (8) preguntas donde se identifica si el graduado está cumpliendo con las competencias exigidas por el mercado laboral y de esta manera se identifican los aportes del empleador que sirven para que la institución pueda mejorar y ofrecer profesionales competentes en el mundo laboral. La entrevista fue aplicada a un grupo de personas que tienen el rol de empleadores o jefes inmediatos en empresas del sector público y privado.

### **PROCEDIMIENTO**

Para el cumplimiento de los objetivos de este proyecto de impacto, se utilizaron diferentes herramientas que nos facilitaron la obtención de datos, razón por la cual se aplicaron dos instrumentos (encuesta y entrevista) presencial y a través de medios electrónicos.

La metodología utilizada fue:

1. Se aplicó la encuesta de manera presencial a los graduados de la promoción 2017 II, la cual se llevó a cabo el día de ensayo de grado.
2. Se elaboró una encuesta que fue enviada por correo electrónico al grupo de graduados del programa Administración en Salud Ocupacional.

3. Al no obtener una respuesta favorable con el método anterior, se opta por la opción de interactuar de manera telefónica con los graduados explicándoles el proceso que se adelanta y solicitando responder la encuesta.

4. También se opta por interactuar de manera telefónica con los empleadores la entrevista.

## **6. RESULTADOS**

6.1. IDENTIFICACIÓN DE GRADUADOS: se tomó la base de datos dado por la docente asesora para contactar por medio telefónico y correo electrónico a los graduados.

6.2. DISEÑO DEL INSTRUMENTO: en reunión con el docente asesor se decidió se diseñó como instrumento una encuesta para ser aplicada a los graduados donde la pregunta 1 y 2 el grado de satisfacción con el programa y el apoyo dado por la institución, de la 3 a la 6 si participa en los diferentes eventos académicos y proceso de selección de convocatorias que se informan por correo institucional y por Facebook de bienestar universitario, 7 y 8 la representación en el comité de graduado y su participación, la pregunta 9 a la 13 si está laborando en lo que estudio si desea realizar otra carrera especialización, maestría, y de la 14 a la 17 si estudiar en Uniminuto le permitió desarrollar su proyecto de vida, si recomendaría a otras personas ser parte de nuestra institución y que áreas de la universidad le gustaría mejorar.

6.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS RESULTADOS: población total 220 y se tomó como muestra aplicada a la encuesta 120 graduados.

### MUESTRA DE LA POBLACIÓN

**Formula:**

$$\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}$$

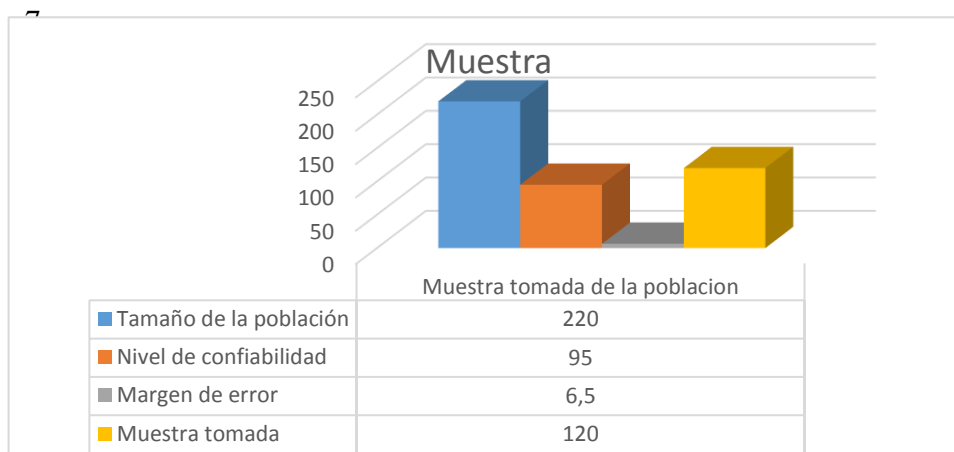
*Tamaño de la muestra* =  $1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)$

*Tamaño de la población* =  $N$  / *Margen de error* =  $e$  / *puntuación*  $z = z$

Tamaño de la población	Nivel de confiabilidad	Margen de error	Muestra tomada
220	95	6.5	120

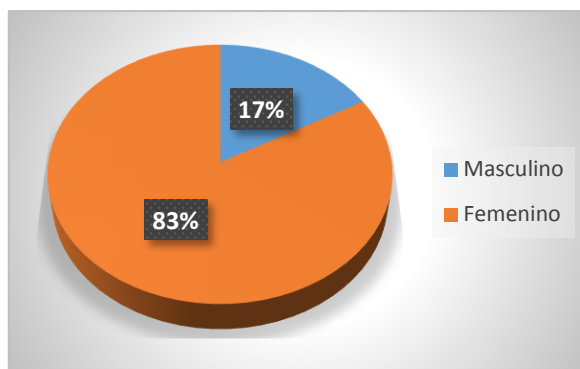
Tabla 1. Muestra de la población.

### GRÁFICA. 1 DE LA MUESTRA



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

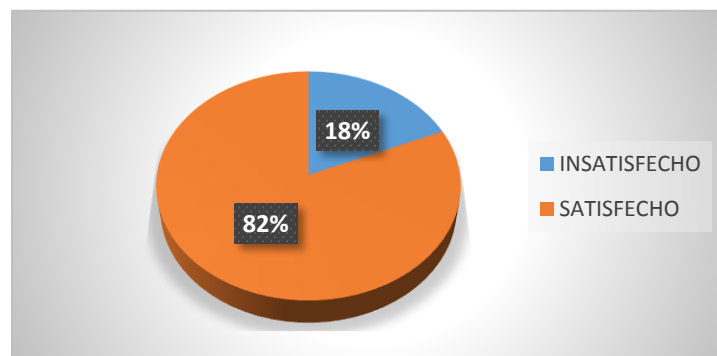
**GRÁFICA. 2. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LOS GRADUADOS  
ENCUESTADOS PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL-  
UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO.**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Los graduados del programa de Administración en Salud Ocupacional que respondieron la presente encuesta están distribuidos en un 83% mujeres; y el 17% de hombres de 119 personas encuestadas. Lo que significa que son las mujeres las que en mayor proporción están optando por estudiar Administración en Salud Ocupacional en la Universidad Minuto de Dios Vicerrectoría Llanos y cerrar su ciclo académico.

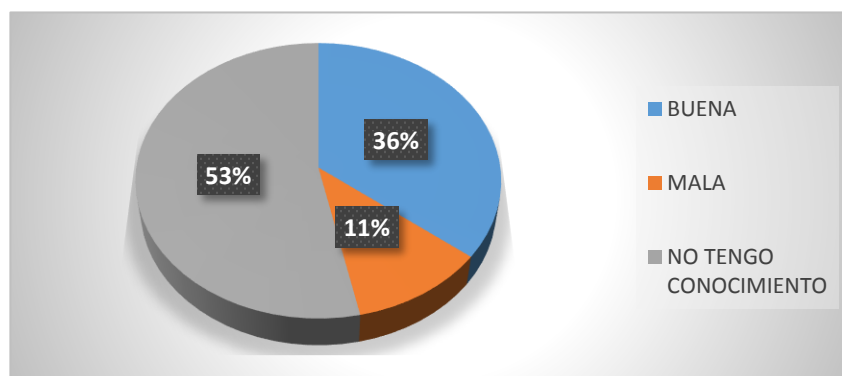
### GRÁFICA. 3 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ASOD SEDE VILLAVICENCIO



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Según los graduados encuestados el 82% dan respuesta de satisfacción frente a la calidad docentes y metodología que maneja el programa de Administración en Salud Ocupacional y el 18% manifiesta insatisfacción asociada a la falta empleo de forma rápido al finalizar estudios.

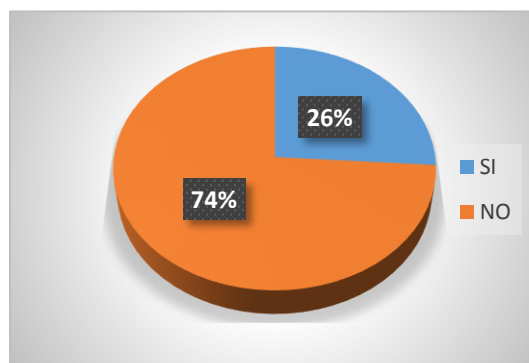
### GRÁFICA. 4. APOYO EN LA INSERCIÓN LABORAL QUE OFRECE LA UNIVERSIDAD EN LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL SEDE VILLAVICENCIO



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa Administración en Salud Ocupacional 2018

Según la encuesta realizada el apoyo que ofrece la universidad para la inserción laboral un 36% de graduados considera que la institución maneja programas de apoyo laboral para graduados que han facilitado su búsqueda de empleo como profesional, y un 53% de los graduados encuestados donde manifiestan no tener ningún conocimiento e información en cuanto al apoyo que ofrece la institución, de esta manera el otro 11% de los encuestados piensan que hay falta de información de parte de la universidad a la hora de apoyar al graduado en el campo la búsqueda de campos laborales.

**Gráfica. 5. CONOCIMIENTO DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ASOD UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO SOBRE EL CENTRO PROGRESA (OFICINA PORTAL DE EMPLEO)**

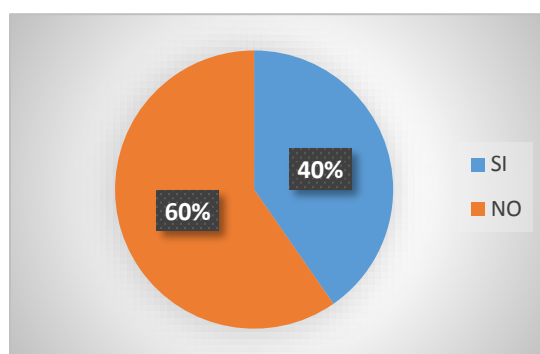


Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Se evidencia que el 26% de graduados encuestados conocen centro progresas ;siendo un portal de trabajo de UNIMINUTO, que han accedido a oportunidades exclusivas, por empresas que valoran el desempeño como profesional y un 74% de los encuestados desconocen el beneficio que brinda la universidad a través de Centro Progresas, lo que quiere decir que la mayor parte de graduados no tienen la información adecuada en el momento que sean realizado nuevos

proyectos para el beneficio del graduado, podemos analizar que esto se debe a que la oficina lleva poco tiempo de funcionamiento.

**GRÁFICA. 6. INFORMACIÓN SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO EN CONVOCATORIAS LABORALES POR MEDIOS ELECTRÓNICOS**

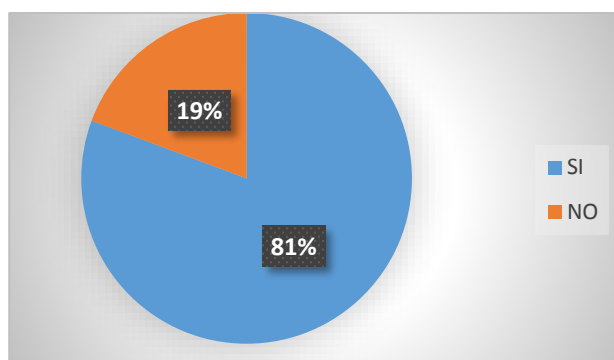


Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Según la encuesta aplicada el 40% de los graduados participa activamente de las convocatorias por medio del correo electrónico y Facebook que ofrece bienestar institucional y un 60% no tiene el interés o disposición de postularse a las convocatorias dadas por la institución.



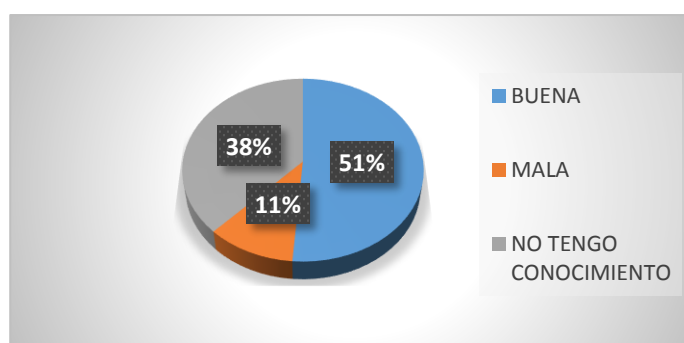
**GRÁFICA. 7. PARTICIPACIÓN DE GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ASOD UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO A EVENTOS ACADÉMICOS**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Se evidencia que un 81% de los encuestados graduados reciben solicitud de invitación de eventos que la universidad realiza con el fin de actualizar en temas importantes a graduados dirigido a su ámbito laboral y profesional y un 19% no acceden a los medios de comunicación o hacen caso omiso a la invitación.

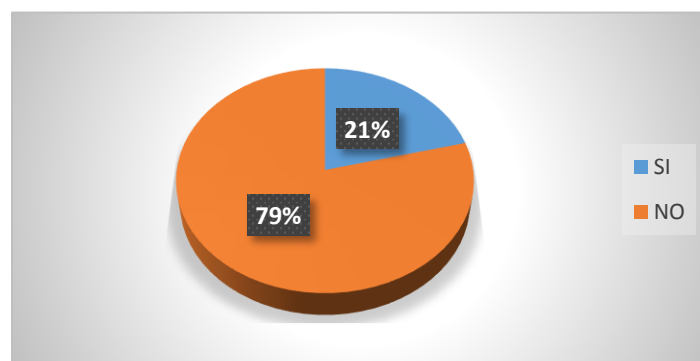
**GRÁFICA. 8. CALIDAD DE EVENTOS ACADÉMICOS QUE OFRECE LA UNIVERSIDAD UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO PARA GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Un 51% de los encuestados responden satisfactoriamente en cuanto a la calidad de eventos académicos lo que quiere decir que la universidad cuenta con una buena organización y los graduados se han sentido a gusto con lo que ofrece en los eventos académicos, por otro lado un 38% de graduados debido a la desinformación no asisten y no tienen conocimiento alguno para dar su calificación y por ultimo un 11% de graduados manifiesta que la calidad es mala y no se siente a gusto para su formación académica y profesional.

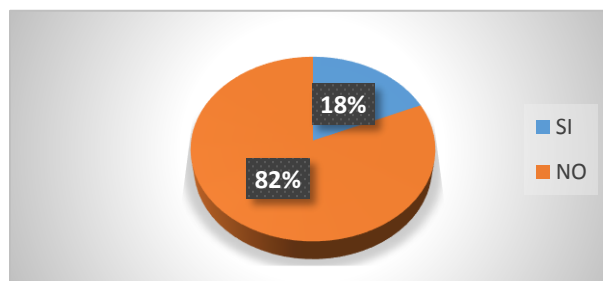
### **GRÁFICA. 9. PARTICIPACIÓN DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ASOD DE LA UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO EN COMITÉ DE GRADUADOS**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Un 79% de encuestados no tienen conocimiento de cómo participar en el comité de graduados lo que quiere decir que la comunicación con la universidad después finalizar sus estudios de pregrado no es la adecuada y por esta razón no están al tanto de participar activamente en los órganos colegiados y programas que ofrece la institución; y un 21% de los encuestados si están enterados de este comité.

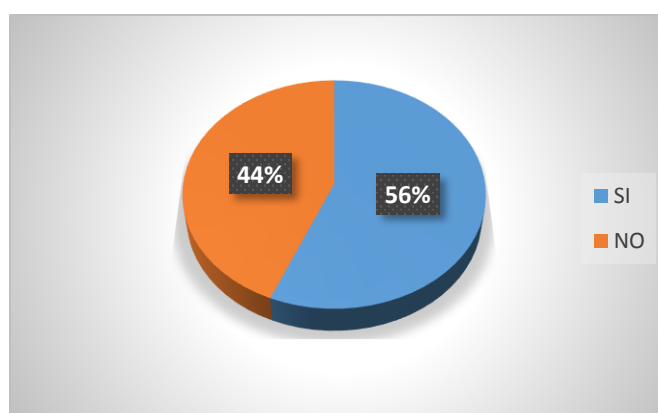
**GRÁFICA. 10. CONOCIMIENTO DE REPRESENTACIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD DE GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa ASOD 2018

Según los encuestados graduados el 82% no tiene conocimiento del consejo de la facultad de la carrera de Administración en Salud Ocupacional y 18% si conoce esta representación que hace parte del consejo de facultad.

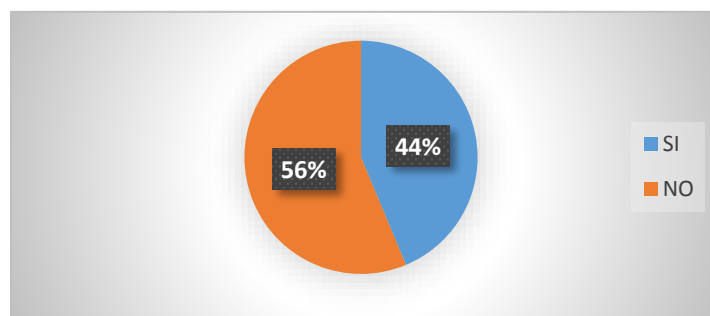
**GRÁFICA. 11. GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018

Un 56% de graduados encuestados actualmente se están desempeñando en el área de Administración en Salud Ocupacional lo cual indica que su proyecto de vida lo han ido realizando de acuerdo a su meta propuesta y un 44% de graduados encuestados no están laborando en su profesión o se encuentran desempleados.

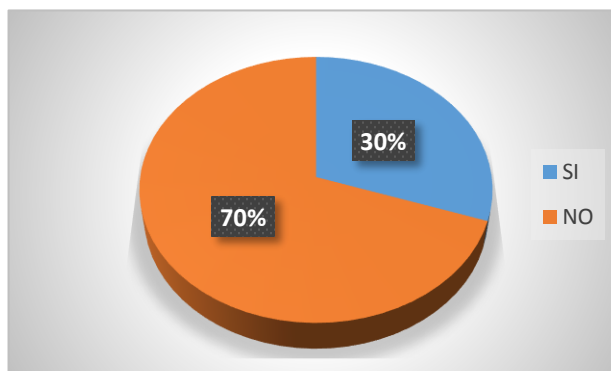
**GRÁFICA. 12. GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO EN ÁREAS DIFERENTE A ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018

Un 44% de graduados encuestados se encuentran de laborando en diferentes áreas de trabajo y no están ejecutando su profesión y un 56% si están laborando en el área de Administración en Salud Ocupacional.

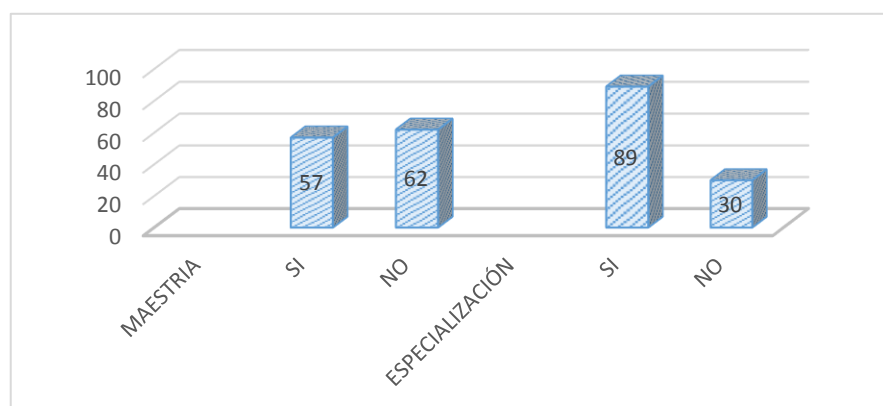
**GRÁFICA. 13. GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO QUE DESEAN ESTUDIAR OTRA CARRERA**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018

Según los encuestados de graduados un 70% no desea iniciar otra carrera, lo que indica que están acordes con su pregrado realizado y un 30% si desea iniciar otra carrera que le garantice un mejor desempeño profesional y poder tener una mejor calidad de vida.

**GRÁFICA. 14. GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO QUE DESEAN ESTUDIAR ESPECIALIZACIÓN Y MAESTRIA**

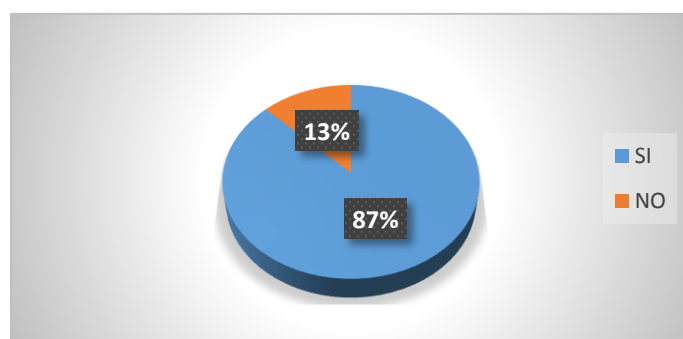


Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018

Según la encuesta a graduados un 75% desean hacer una especialización en base al pregrado realizado lo que indica que el graduado desea seguir creciendo profesionalmente para mejorar su ámbito profesional y un 25% no desea iniciar estudios de posgrado por falta de recursos o desinterés a superarse.

Un 48% de los graduados encuestados si desean estudiar una maestría con la finalidad de mejorar sus estudios y complementar su pregrado, y un 52% de los encuestados no desean estudiar una maestría.

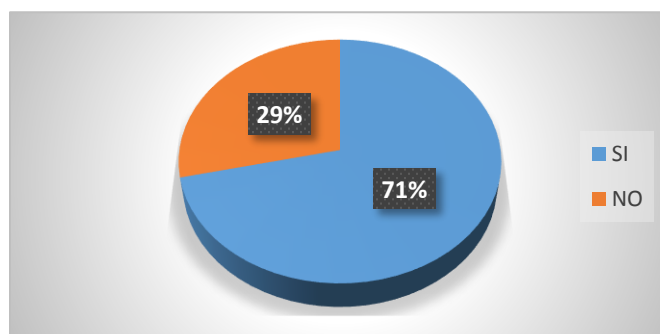
**GRÁFICA. 15. UNIMINUTO FUE BUENA OPCIÓN PARA LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018

Según los encuestados un 87% para graduados, estudiar en Uniminuto si fue una buena opción para su vida profesional, lo cual quiere decir que se sienten satisfechos con la formación que la institución les ofreció y para un 13% no fue buena opción haber realizado su pregrado en esta Universidad.

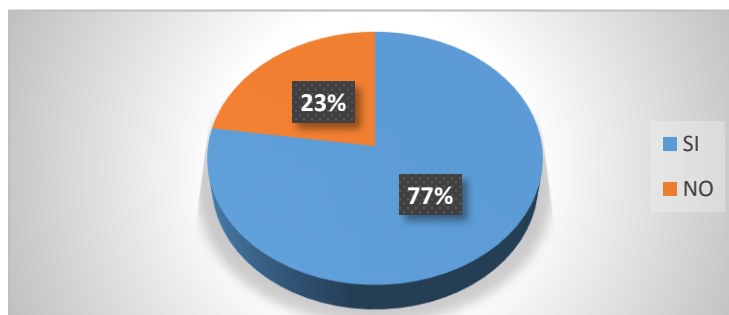
**GRÁFICA. 16. RESULTADOS DE LA ASOCIACIÓN ENTRE EL DESARROLLO PROFESIONAL Y EL PROYECTO DE VIDA DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL.**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018

Para un 71% de los graduados encuestados si ha desarrollado su proyecto de vida gracias a la Universidad Minuto de Dios sede Villavicencio, puesto que se encuentran ejecutando sus labores como profesionales y para un 29% no ha realizado su proyecto de vida gracias a la Corporación Universitaria Minuto de Dios dan respuesta a no conformidades que hoy día no les ha permitido realizar sus metas propuestas.

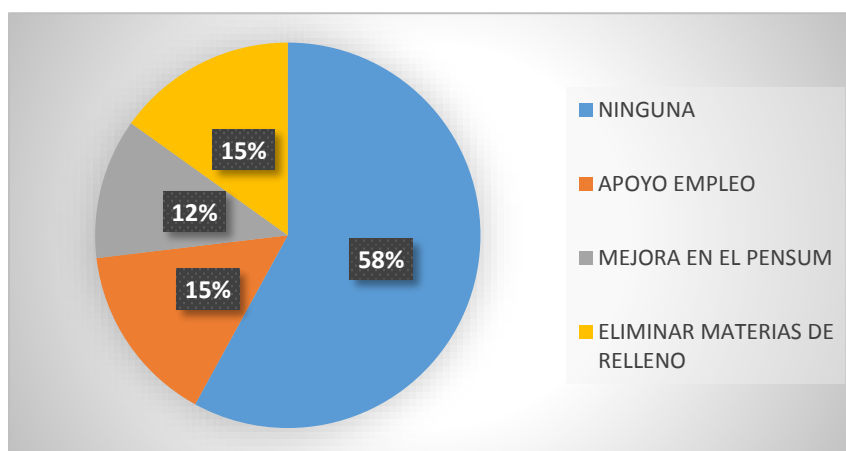
**GRÁFICA. 17. GRADUADOS DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO QUE LA RECOMIENDAN A OTRAS PERSONAS**



Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018

Un 77% de encuestados si recomiendan a la universidad, como una institución de alta calidad para su formación académica en pregrado; y un 23% de graduados encuestados no la recomendaría.

**GRÁFICA. 18. AREAS A MEJORAR PARA SER MÁS COMPETENTES COMO PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL UNIMINUTO SEDE VILLAVICENCIO**

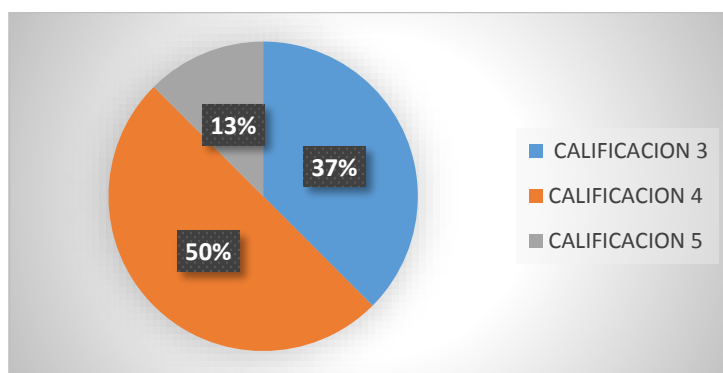


Fuente: Encuestas realizadas a graduados programa de Administración en Salud Ocupacional 2018



Un 58% de encuestados graduados dicen que no recomendaría ningún cambio para mejorar las competencias como profesional, el 15% de encuestados manifiesta que se deben eliminar materias que no tienen que ver con el programa, el 12% dice que se debe mejorar el pensum que contiene el programa, y el 15% de graduados encuestados dice que debe mejorar las estrategias para búsqueda de empleo.

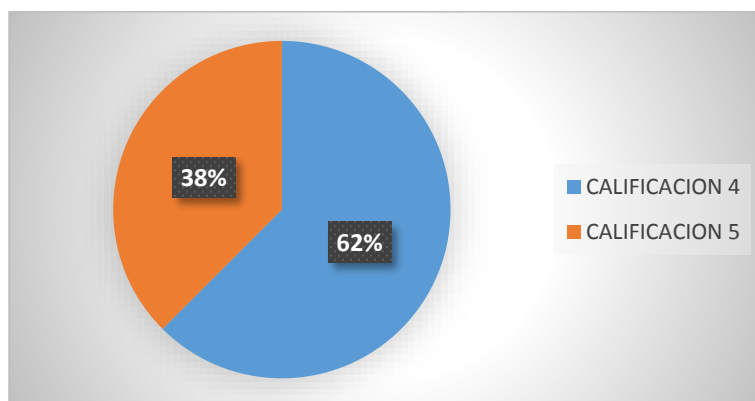
**Gráfica. 19. CAPACIDAD DE PLANIFICAR Y UTILIZAR EL TIEMPO DE MANERA EFECTIVA DE TAL FORMA QUE SE LOGREN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS POR LA EMPRESA.**



Fuente: encuestas realizadas a empleadores de los graduados programa ASOD 2018.

El 50% de los empleadores califican con 4, el 37% con una calificación de 3 y el 13% de las empresas valoran con un 5, determinando que el graduado tiene la capacidad de planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva.

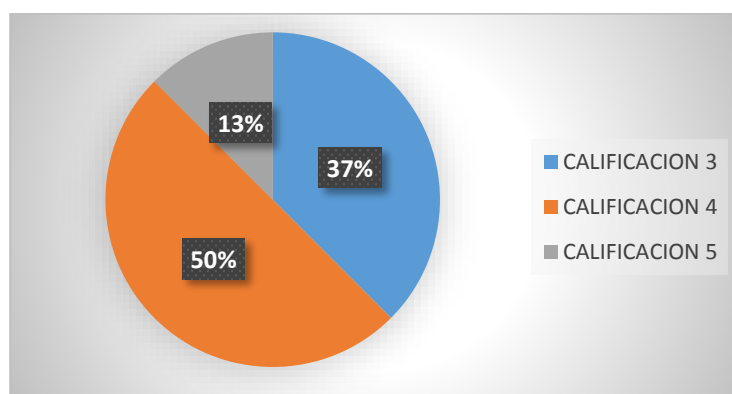
**GRÁFICA. 20. CAPACIDAD DE UTILIZAR HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS BÁSICAS (PROCESADOR DE TEXTOS, HOJAS DE CÁLCULO, CORREO ELECTRÓNICO)**



Fuente: encuestas realizadas a empleadores de los graduados programa ASOD 2018.

El 62% de los empleadores califican con 4 y el 38% con una calificación de 5 determinando que el graduado tiene la capacidad de utilizar herramientas de informática básica.

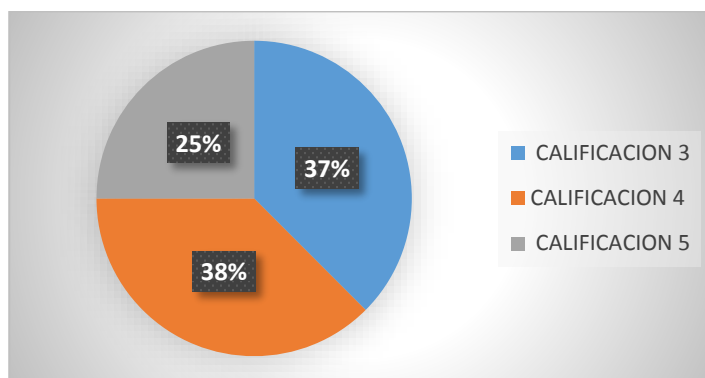
**Gráfica. 21. CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO PARA ALCANZAR METAS COMUNES.**



Fuente: encuestas realizadas a empleadores de los graduados programa ASOD 2018.

El 50% de los empleadores califican con 4, el 37% con una calificación de 3 y el 13% de las empresas valoran con un 5, determinando que el graduado tiene la capacidad de trabajar en equipo para alcanzar metas comunes.

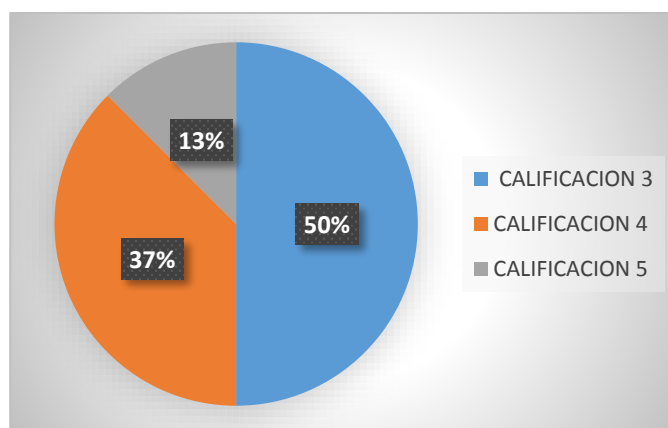
**GRÁFICA. 22. CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS CAMBIOS (TRABAJAR EN CONDICIONES O CONTEXTOS NUEVOS Y DIVERSOS)**



Fuente: encuestas realizadas a empleadores de los graduados programa ASOD 2018.

El 38% de los empleadores califican con 4, el 37% con una calificación de 3 y el 25% de las empresas valoran con un 5, determinando que el graduado tiene la capacidad de adaptarse a los cambios.

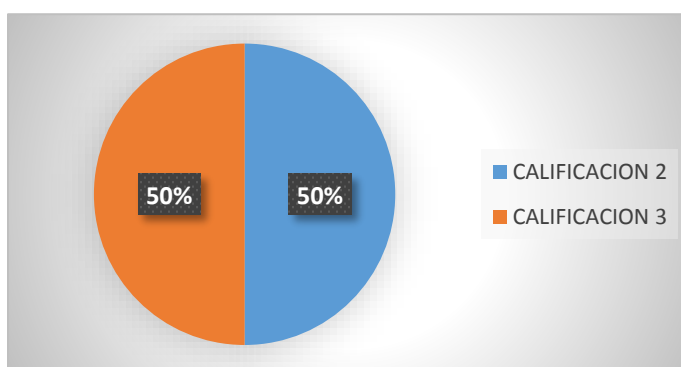
**GRÁFICA. 23. CAPACIDAD DE GENERAR Y DESARROLLAR IDEAS CREATIVAS PARA EL DESARROLLO DE OPORTUNIDADES DE MEJORA EN LA EMPRESA.**



Fuente: encuestas realizadas a empleadores de los graduados programa ASOD 2018.

El 37% de los empleadores califican con 4, el 50% con una calificación de 3 y el 13% de las empresas valoran con un 5, determinando que el graduado tiene la capacidad de generar y desarrollar ideas creativas para el desarrollo de oportunidades de mejora en la empresa.

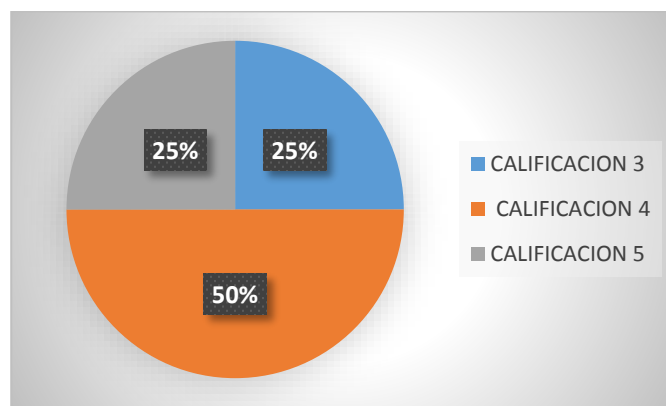
**GRÁFICA. 24. CAPACIDAD QUE TIENE EL GRADUADO PARA HABLAR, LEER Y ESCRIBIR EN UN SEGUNDO IDIOMA.**



Fuente: encuestas realizadas a empleadores de los graduados programa ASOD 2018.

El 50% de las empresas califican con un 2 y el otro 50% lo califica con un 3, con respecto a la capacidad que tiene el graduado para hablar, leer y escribir en un segundo idioma.

**GRÁFICA. 25. CAPACIDAD DE PROYECCIÓN SOCIAL SEGÚN LOS PRINCIPIOS DE LA EMPRESA, COMO GRADUADO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL.**



Fuente: encuestas realizadas a empleadores de los graduados programa ASOD 2018.

El 50% de los empleadores califican con 4, el 25% con una calificación de 3 y el 25% de las empresas valoran con un 5, determinando que el graduado tiene la capacidad de proyección social según los principios de la empresa, como graduado profesional en Administración en salud Ocupacional la cual va enfocada en necesidades comunitarias.

## CONCLUSIONES

1. En cuanto a la valoración institucional, es de vital importancia que la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Villavicencio vincule a sus graduados en todos los procesos de mejoramiento y actualizaciones académicas que permitan lograr un sentido de pertenencia cada vez más alto y de mayor compromiso, para la institución es esencial socializar y comunicar a sus graduados los diferentes avances que se realizan ejecutan colectivamente bajo la coordinación de las oficinas de graduados, porque siendo así se podría tener una constante comunicación entre la universidad y sus graduados, que ayuda a tener otra perspectiva no solo desde el enfoque académico ,laboral y social que facilite mejorar a través de los encuentros que retroalimentan procesos tanto académicos como administrativos.

2. Dentro de las áreas a mejorar se evidencia que, para ser más competentes como profesionales en Administración en Salud Ocupacional, se requiere que el pensum académico del programa sea modificado e incluya asignaturas que se enfoquen en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la elaboración de matrices, análisis de Accidentes laborales, auditoria al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo lo que permitirá al momento de realizar las prácticas profesionales tener un mejor desempeño y desarrollar todo el conocimiento dado por los docentes.

3. El graduado del programa de Administración en Salud Ocupacional, tiene la capacidad de planificar y desarrollar los objetivos planteados por la empresa que labora,

es importante resaltar que el Administrador en Salud ocupacional contribuye en la proyección social según los principios de la empresa, también es preciso evidenciar que se tienen pequeñas debilidades como el desenvolvimiento a la hora de manejo de un segundo idioma, lo cual se vio reflejado al momento de realizar la encuesta en donde los empleadores manifiestan que el graduado tiene deficiencia en el manejo de la segunda lengua

4. Por tratarse de un primer estudio de impacto de los graduados del programa de Administración en Salud Ocupacional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Villavicencio con el sector externo e institucional, está sujeto a modificaciones en los instrumentos de recolección de información, para poder hacer un estudio que arroje resultados más precisos. Por esta razón se hace necesario tener en cuenta otros aspectos o factores dentro de las debilidades y fortalezas, tanto del programa como de la Universidad, que serán reflejados en los procesos de autoevaluación y mejora continua del programa.

5. Uno de los inconvenientes durante el desarrollo del proyecto, fue la escasa participación de algunos de los graduados, esto se evidenció en la recolección de información en las encuestas, por lo cual se tuvo que acceder a una comunicación más directa por medio de correo electrónico llamadas telefónicas donde se verificó que algunos ya no hacían uso del número celular de la base de datos,

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer el sentido de pertenencia para con la Universidad, esto se debe hacer desde los primeros semestres para que los graduados se sientan orgullosos de pertenecer a la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Villavicencio y de esta manera ser partícipes activos de los procesos que los involucran como graduados, adicionalmente, se deben crear sistemas de incentivos para los graduados donde ellos puedan aportar de manera significativa a la Universidad como representantes en los órganos colegiados.

2. Se debe mejorar la planificación de programas de educación continua de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Villavicencio, referente a diplomados, cursos de actualización o seminarios dirigidos específicamente a los graduados y de esta manera se sigue teniendo un vínculo con ellos, cabe resaltar que los graduados son una fuente valiosa de información en el proceso de retroalimentación de todos los procesos académicos y administrativos, adicionalmente son quienes le dan la imagen a la institución.

3. Se debe crear una página de internet, donde se fortalezca el espacio para solo graduados, en donde ellos tengan la posibilidad de estar actualizados con temas de



educación continua, bienestar y otras noticias que sean de su interés laboral, para atraer más su atención y fortalecer la relación entre la universidad y el graduado.

4. Se requiere contar con más horas en las prácticas empresariales y que se recuperen las salidas pedagógicas para que le aporten más conocimiento y experiencia al estudiante y de esta manera incorporarse a la vida laboral sea más viable.

## **RAE**

(Resumen Analítico Especializado)

1. **TITULO:** Impacto de los graduados de Administración en Salud Ocupacional Vicerrectoría regional llanos, con el sector externo e institucional.
2. **AUTORES:** Diana Marcela Mejía Bejarano, Rodé Carolina Rojas Ulloa, Jessica Jimena Alvarado Carrillo.
3. **LUGAR:** Villavicencio – Meta
4. **FECHA:** 29 de enero de 2018
5. **PALABRAS CLAVES:** Graduado, universidad, empleo, proyección social, empleador, calidad institucional y desempeño profesional.
6. **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:** Trabajo de grado para optar por el título de Administración en Salud Ocupacional. Siendo la educación superior quien forma competencias y habilidades en un futuro profesional no solo de carácter específico sino también social y desarrollo humano, ayudando a mejorar su calidad de vida tanto personal como social, de esta manera se ejecutan estrategias que permitan mejorar relaciones institucionales con el graduado, que ayuden a mejorar sus competencias como profesionales en su entorno laboral y social.
7. **FUENTES:** 25 Referencias Bibliográficas
8. **CONTENIDO:** Esta investigación está orientada al seguimiento del impacto externo e institucional de los graduados del programa Administración en Salud

Ocupacional de la Universidad Minuto de Dios Vicerrectoría sede Villavicencio de los años 2016-2017, basados en el análisis estadísticos de parámetros tales como información general de los graduados, la situación laboral, las competencias, los estudios complementarios, el nivel de identidad con la institución, la sociedad y la comunidad, que a su vez será una herramienta que permita mostrar que tan competitivos son los profesionales y si se ha dado el cumplimiento de requisitos para la acreditación del programa, según el CNA. Los graduados son el principal resultado que una universidad logra, de ahí parte la relación de los principios y valores obtenidos por la institución, que se convierten en el desarrollo de su actividad tanto personal como profesional, ya que el graduado formará parte de las organizaciones, mostrando sus capacidades positivas a la hora y habilidades al ejecutar cualquier trabajo o decisión. El propósito del presente proyecto, desarrollado durante los meses de Agosto a Enero del 2018, fue medir de qué forma se ve reflejado en los graduados del programa de Administración en Salud Ocupacional como ayuda a su formación profesional y laboral, y así implementar las estrategias de mejoramiento para una formación integral del futuro profesional buscando un acercamiento más efectivo con la universidad así mismo buscando la participación del sector empresarial donde el graduado se encuentra laborando ya que con el aporte de ellos, la institución puede ofrecer profesionales cada vez más capaces y competentes cumpliendo las necesidades del mercado laboral.

9. **METODOLOGIA:** Esta investigación se realizó basada en una metodología de enfoque cuantitativa y tipo descriptivo.

10. **CONCLUSIONES:** Se puede evidenciar que en cuanto a la relación institucional, es primordial que la Corporación Minuto de Dios sede Villavicencio

vincule a sus graduados en todos los procesos de mejoramiento y actualizaciones académicas que permitan lograr un sentido de pertenencia cada vez más alto y de mayor compromiso, y de esta manera el graduado tenga la oportunidad de participar en diferentes estrategias dadas por la universidad la cuales le aportan significativamente en su desarrollo como profesional y pueda mejorar y explorar su habilidades ayudándolo a tener otra perspectiva tanto laboral como social.

## BIBLIOGRAFÍA

CNA. (s.f.). *Portal de instituciones y programas acreditados de colombia.*

Duran, L. (2017). *La importancia de seguimiento de egresados a educacion superior . MILENIO.*

Crissien E. (2014). *Impacto laboral y competencias de los graduados del programa de contaduría pública.*

Ruiz E. (2015). *¿Sabías que graduado y egresado no es lo mismo? Recuperado el 21 de agosto de 2017 <http://www.uninpahu.edu.co/uninpahu/sabias-que-graduado-y-egresado-no-es-lo-mismo/>.*

Colombia, Congreso De La República. Decreto 1295 de 2010 “*Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior*”. Ministerio de Educación Nacional.

Hernández S, Roberto, et al. “*Fundamentos de metodología de la investigación*” McGraw-Hill México 2007.

Colombia, Congreso De La República. Ley 1188 de 2008 “*Por la cual se regula el registro calificado de los programas de educación superior*”. Ministerio de Educación Nacional.

Hernández S, Roberto, et al. “*Metodología de la investigación*”. Quinta edición. McGraw-Hill México 2010.

Colombia, Congreso De La República, 2003, Decreto 2566. DOI 45308.

Superior, I. c. (2002). *Estadísticas de la educacion superior. colombia.*

Tamayo. (2007). *Metodología cuantitativa* .

Abdala, E. (2004). *Manual para la evaluación de impacto de programas de formación para jóvenes*. Montevideo: CINTEFOR. (Pp.5-401)

Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Recuperado el 02 de 07 de 2014, de*

*<http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-184024.html>*

CNA. (s.f.). *EICNA presenta a la comunidad de la educación superior el último acuerdo aprobado por el cesu*. *Recuperado el 15 de 02 de 2018, de <https://www.cna.gov.co/1741/article-365854.html>*.

Ley 30. (1992). *Sistema Nacional de Acreditación*. *Recuperado el 15 de 02 de 2018,*

*<https://www.cna.gov.co/1741/article-186365.html>*

Ley 30. (1992). *Consejo Nacional de Acreditación*. *Recuperado el 15 de 02 de 2018,*

*<https://www.cna.gov.co/1741/article-186382.html>*

Anuies. *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior* (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. México, D. F.

Blaug, M. (1972) *El tipo de rendimiento de la inversión en educación*. En Blaug, M. (ed.). *Economía de la Educación. Textos escogidos* (pp. 195-236). Madrid: Tecnos.

Blaug, M. (1981). *Educación y Empleo*. Madrid: Tecnos, Instituto de Estudios Económicos.

Borden, V. (2003). *Las encuesta a egresados universitarios como medio para la mejora de las universidades. Lecciones de Estados Unidos*. En *Métodos de Análisis de la inserción laboral de los universitarios* (pp. 85-92). Salamanca: Universidad de León.

Cabrera, A., Weerts, D. y Zulick, B. (2003). *Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. En Métodos de Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Salamanca: Universidad de León.*

Del Campo, M. (2009). *La inserción socio-profesional del sujeto cualificado en Galicia: una aproximación al caso regional en clave de demanda. Disertación Doctoral no publicada. Departamento de Economía Aplicada, Universidad da Coruña. Recuperado el 15 de 02 de 2018: <http://hdl.handle.net/2183/5663>*

Del Campo, O. y Salcines, J. (2008). *El valor económico de la educación a través del pensamiento económico en el siglo XX. Revista de la Educación Superior, 37. Recuperado el 15 de 02 de 2018: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=60418920004>*

Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2009). *La calidad del empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid. Documentos de Trabajo 05. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Recuperado el 15 de 02 de 2018: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3049361>*

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Lima: Oficina Internacional del Trabajo (OIT).*

Fermoso, P. (1997). *Manual de economía de la educación. México: Trillas.*

Green, I. (2007). *Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos 1998-2003. Recuperado el 15 de 02 de 2018: [http://daad.csuca.org/attachments/121\\_MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf](http://daad.csuca.org/attachments/121_MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf)*

*Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.*

*Moreno, J. L. (1998). Economía de la educación. Madrid: Pirámide.*

*Piore, M. J. (1973). La importancia de la teoría del Capital Humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente. En Toharia, L. (ed.). El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones (pp. 105-113). Madrid: Alianza Universidad.*

*Piore, M. J. (1983). Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales. Madrid: Alianza Universidad.*

*Proyecto Cheers (2001). El Proyecto Cheers. Revista Capital Humano. Cuaderno*

*13. Recuperado el 15 de 02 de*

*2018: <http://www.ciberoteca.com/ediciones/pdf/Cuaderno13.pdf>*

*Quiñones, M. (2011). El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia. Cali: CIDSE-Universidad del Valle.*

*Reinecke, G. y Valenzuela, M. E. (eds.) (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. Santiago: OIT. Recuperado el 15 de 02 de 2018, <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu021.pdf>*

*Santa María, M. (2009). Evaluación de impacto de tres programas y línea de base de un programa del Servicio Nacional de Aprendizaje. Bogotá: Fedesarrollo.*



*Teichler, U. (1998). Nuevas perspectivas en las relaciones entre enseñanza superior y empleo. En Instituto de Estudios Fiscales (ed.). Hacienda pública española. Monografías 1998 (pp. 7-17). Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda, Instituto de Estudios Fiscales.*

*Teichler, U. (2003). Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. En Métodos de Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Salamanca: Universidad de León.*