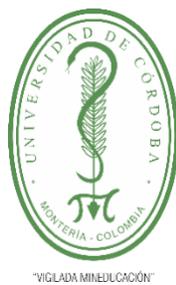


IMPACTO SOCIAL Y LABORAL DE LOS GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**ENNA BEATRIZ CONTRERAS SALGADO
LEIDY LUZ MADERA MORENO**



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
SAHAGÚN, CÓRDOBA**

2022

**IMPACTO SOCIAL Y LABORAL DE LOS GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN
EN SALUD DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

**ENNA BEATRIZ CONTRERAS SALGADO
LEIDY LUZ MADERA MORENO**

**Trabajo de grado investigación presentado para optar el título de
Administrador en Salud**

**Director(a): Luz Neyla Petro Falón, Enfermera; Especialista, Magister en
epidemiología.**



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
SAHAGÚN, CÓRDOBA
2022**

NOTA DE ACEPTACIÓN:

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del jurado

Montería, 4 de marzo de 2022

DEDICATORIA

A Dios, ante todo

De manera especial a nuestros padres Troadys Madera y Nancy Moreno (QEPD); a la hermosa Ludis Salgado y Luis Contreras, quienes fueron el principal cimiento y motivación en toda nuestra carrera para la construcción de nuestra vida profesional, inculcaron en nosotras valores como la ética, tolerancia, responsabilidad y disciplina, además nos alentaron en todo momento a superarnos; de ellos aprendimos el esfuerzo y dedicación, no darnos por vencido ante las adversidades y avanzar siempre hacia el camino del bien y la excelencia.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos principalmente a Dios, que es bueno y maravilloso.

A la Universidad de Córdoba por la oportunidad de formarnos como profesionales.

A nuestra docente Luz Neyla Petro Falón, quien se caracteriza por ser una docente llena de entusiasmo y amor por su trabajo, además de lo bien que trabaja con sus estudiantes transmitiéndonos conocimientos valiosos y motivación;

A nuestros padres y hermanos quienes fueron el principal cimiento y motivación en toda nuestra carrera para la construcción de nuestra vida profesional, inculcaron en nosotras valores como la ética, tolerancia, responsabilidad y disciplina, además nos alentaron en todo momento a superarnos; de ellos aprendimos el esfuerzo y dedicación, no darnos por vencidas ante las adversidades y avanzar siempre hacia el camino del bien y la excelencia.

¡Muchas gracias!

CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
OBJETIVOS	16
1.1 Objetivo general	16
1.2 Objetivos específicos	16
MARCO REFERENCIAL	17
2.1 Antecedentes	17
2.2 MARCO TEÓRICO	20
2.3 Marco Conceptual.	28
2.4 Marco legal.	32
3. METODOLOGÍA	37
3.1 Tipo de estudio.	37
3.1.1 Población , Muestra , Muestreo y fuente de información.	37

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
4.5 RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN EL SEGUIMIENTO A LOS GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD.....	69
5. DISCUSIÓN	73
6. CONCLUSIÓN.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Edad-Sexo.....	43
figura 2 Estado civil.....	45
Figura 3 Vivienda donde reside	45
Figura 4 Nivel educativo padre.....	50
Figura 5 Nivel educativo madre	52
Figura 6 Financiación de los estudios.....	54
Figura 7 Sede de estudio	56
Figura 8 Otros estudios realizados	60
Figura 9 A qué se dedica en la actualidad.....	63
Figura 10 Medio obtención del trabajo.....	65
Figura 11 Forma vinculación laboral	67
Figura 12 Tiempo vinculación laboral	70
Figura 13 Ingreso económico p mensual.....	72
Figura 14 Sector relación laboral	74
Figura 15 Cargo que ocupan los graduados	76
Figura 16 Nivel de formación requerida para las funciones que requiere el egresado	78
Figura 17 Nivel satisfacción que tiene acorde a la ocupación o trabajo.....	80
Figura 18 Expectativa de mejor remuneración	81
Figura 19 Expectativas en formación posgradual	82

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Edad- Sexo	40
Tabla 2 Estado civil.....	42
Tabla 3 Tipo de vivienda	44
Tabla 4 Nivel educativo	52
Tabla 5 Nivel educativo madre.....	54
Tabla 6 fuente de financiación	56
Tabla 7 Sede de estudio.....	59
Tabla 8 Otros estudios realizados.....	62
Tabla 9 A qué se dedica en la actualidad	65
Tabla 10 Medios obtención de trabajo.....	67
Tabla 11 Forma vinculación laboral	70
Tabla 12 Tiempo de vinculación laboral	72
Tabla 13 Ingreso económico p mensual	74
Tabla 14 Sector relación laboral	76
Tabla 15 Cargo que ocupan los graduados.....	79
Tabla 16 Nivel de formación requerida para las funciones que desempeña el egresado	80
Tabla 17 Nivel satisfacción acorde a la ocupación o trabajo	83
Tabla 18 Expectativa de mejor remuneración	84
Tabla 19 Expectativas en formación posgradual.....	85

RESUMEN

Introducción: La evaluación del impacto de un programa de formación universitaria profesional, a través del desempeño, satisfacción y precepción de sus graduados y de quienes interactúan con ellos en el ámbito laboral, es una técnica que permite a las instituciones de educación superior, tomar los correctivos necesarios para mejorar la calidad de la formación académica y proyectar un mejor desempeño profesional, orientado a continuar favoreciendo el desarrollo del medio para el cual fue creado el programa. El programa Administración en Salud, creado en el año 2008 y cuyas primeras cohortes egresaron al mercado en 2013, continúa proveyendo a la sociedad de profesionales aptos para la toma de decisiones en salud, hasta el año 2021 ha graduado 1.942 personas con perfil profesional para desempeñarse en procesos de planificación, organización, ejecución, y evaluación de actividades o procedimientos administrativos en salud. La transformación del sistema sanitario en 1993, requiere de suficiente personal competente para la realización y direccionamiento de los procesos y procedimientos inherentes a su razón de ser. **Objetivo:** Describir el impacto social y laboral que ha generado el programa Administración en Salud de la Universidad de Córdoba en los graduados y en el sector salud entre los años 2013 y 2021-1. **Metodología:** La población objeto fueron los 1.942 graduados registrados en las bases de datos institucionales de quienes se tienen datos de contacto y fueron abordados por teléfono, correo electrónico y se les aplicó una encuesta electrónica estructurada en ocho componentes que incluyen aspectos sociales, demográficos, académicos, laborales, de remuneración, logros, satisfacción y planes futuros. Se consolidó información de graduados por sedes, nivel socioeconómico, edad, sexo, vinculación laboral al sector u otros sectores, niveles salariales, formación complementaria y posgradual, cargos desempeñados acorde a su formación, niveles de satisfacción acorde a la formación académica y desempeño laboral alcanzado. Los **resultados**

indican que más del 50% está laborando con una remuneración aceptable y acorde a la economía del país.

Palabras clave: Impacto, graduados, administración en salud.

ABSTRACT

Introduction: The evaluation of the impact of a professional university training program, through the performance, satisfaction and perception of its graduates and those who interact with them in the workplace, is a technique that allows higher education institutions to take the necessary corrective measures to improve the quality of academic training and project a better professional performance, aimed at continuing to favor the development of the environment for which the program was created. The Health Administration program, created in 2008 and whose first cohorts entered the market in 2013, continues to provide society with professionals capable of making decisions in health, until 2021 it has graduated 1,942 people with a professional profile to perform in processes of planning, organization, execution, and evaluation of activities or administrative procedures in health. The transformation of the health system in 1993 requires sufficient competent personnel to carry out and direct the processes and procedures inherent to its reason for being. Objective: To describe the social and labor impact generated by the Health Administration program of the University of Córdoba on graduates and in the health sector between 2013 and 2021-1. Methodology: The target population was the 1,942 graduates registered in the institutional databases of whom contact information is available and who were approached by phone, email and an electronic survey structured in eight components that included social, demographic, academic aspects, labor, remuneration, achievements, satisfaction and future plans. Information on graduates was consolidated by location, socioeconomic level, age, sex, employment relationship with the sector or other sectors, salary levels, complementary and postgraduate training, positions held according to their training, levels of satisfaction according to academic training and job performance achieved. The results indicate that more than 50% are working with an acceptable remuneration and according to the country's economy.

keyword: impact, graduates, health Management

INTRODUCCIÓN

La historia más reciente de la Educación superior en Colombia se reafirma con la promulgación de la Constitución Nacional de 1991, en la cual a través de los artículos 26 y 27 se establece la libertad que tiene cada ciudadano de escoger profesión u oficio y la libertad de las empresas para exigir títulos de idoneidad, así como la garantía estatal de dar y recibir enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (Constitución P 1991). Posterior a ello en los artículos 67 al 71 hace referencia al derecho a la educación y autonomía universitaria entre otros. El marco jurídico nacional en materia de educación superior va desde la ley 30 de 1992 por medio de las cuales se reglamenta la organización del servicio público de la Educación Superior hasta el decreto 1330 de 2019 (María V Ángulo 2019). Como la norma más reciente que busca regular los procesos de registro calificado y calidad académica de la Instituciones de Educación Superior IES. Lo que ha permitido la formación académica superior en todos los niveles, donde el pregrado en Administración en Salud de la Universidad de Córdoba tiene una amplia representación en los 1.942 graduados en las 18 cohortes de egresados 2021, de los cuales se requiere conocer cómo ha impactado esta formación en ellos, en el sector salud y en el contexto regional y nacional.

Cabe destacar que el programa ofrecido en la modalidad a distancia tradicional ha permitido el acceso a una población con características diferentes a los pregrados presenciales, puesto que los programas a distancia permiten al estudiante dedicarse a otras labores como el hogar, el trabajo o el curso de otros programas, por lo general un importante porcentaje de ellos son personas adultas que han superado la adolescencia y que por tener responsabilidades de otro tipo, vieron en esta formación la ocasión para aspirar a vincularse como empleados, emprendedores o profesionalizarse para ascender en su trabajo, obtener una mejor

remuneración y continuar con formación posgradual para avanzar en sus propósitos.

El término impacto, de acuerdo con el Diccionario de uso del español proviene de la voz impactus, del latín tardío y significa, en su tercera acepción, impresión o efecto muy intensos dejados en alguien o en algo por cualquier acción o suceso. (Libera Bonilla 2007).

El impacto es entonces el resultado en términos de cambios generados por la implementación de una herramienta, estrategia, plan, programa proyecto o cualquier otra condición que altere de forma positiva o negativa el contexto donde se encuentra. (Cohen E; 1992).

La evaluación de impacto es una estrategia que contribuye a la toma de decisiones y a la rendición de cuentas, es decir, aporta información tanto para actores a nivel gerencial, como para los ciudadanos sobre la efectividad de los programas a los cuales se destina un presupuesto público o privado.

Un programa impacta en una sociedad cuando genera cambios preferiblemente positivos que permiten la mejora de los procesos, servicios o producción dependiendo del propósito con el cual fue creado. Un aspecto relevante de esta evaluación de impacto es que, de acuerdo con los registros de la oficina de secretaría general institucional, en 18 cohortes el programa Administración en Salud ha graduado 1.942 profesionales entre los años 2013 y 2021, de los cuales el 35% son procedentes de la sede Montería, el 19,7% de la sede Lórica, el 19,5% de la sede Berástegui y el 25,8% de otros municipios donde se habilitaron CERES para la formación de los graduados. Hasta 2020 el 74% de ellos son mujeres y el 26% hombres. La pregunta problema que se busca resolver es ¿Cuál ha sido el impacto que el programa Administración en Salud ha generado en sus graduados en el

aspecto familiar, social y laboral, así como en las instituciones del sector salud? Se propone entonces conocer sus características sociodemográficas actuales, dónde y cómo están vinculados al mercado laboral, el nivel de remuneración, la satisfacción con el ejercicio de su trabajo y el cambio que estos logros han permitido en sus vidas, en las empresas del sector salud y en el contexto cercano entre otros aspectos.

OBJETIVOS

1.1 Objetivo general.

Describir el impacto social y laboral que ha generado el programa Administración en Salud de la Universidad de Córdoba en los graduados y en el sector salud entre 2013 y 2021.

1.2 Objetivos específicos.

- Describir las características demográficas y sociales de los graduados en Administración en Salud.
- Caracterizar los niveles de empleabilidad y remuneración laboral de los profesionales.
- Identificar las expectativas laborales y de formación de los graduados.
- Determinar riesgos y oportunidades en el seguimiento de los graduados.
- Evaluar el impacto del programa en los graduados en relación con el perfil ocupacional del programa.

MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes.

A través de estos estudios realizados se han podido identificar aspectos importantes para la mejora continua del programa, con el fin de aumentar la satisfacción en los graduados y que sean preparados para afrontar exitosamente el campo laboral; De igual manera, la información que se logra recolectar en estos estudios contribuye en los procesos de actualización del programa.

Con este estudio se logró describir el impacto social y laboral que ha generado el programa Administración en Salud de la Universidad de Córdoba en los graduados y en el sector salud entre 2013 y 2021.

2.1.2 Satisfacción laboral de los graduados. Según los graduados encuestados del programa administración en salud en la vicerrectoría regional llanos, con el sector externo e institucional 82% dan respuesta de satisfacción frente a la calidad y metodología que maneja en su labor mientras 18% manifiesta insatisfacción. (Jimenes J, 2017).

Mientras que El 46,9% de los graduados de la universidad de Córdoba manifiesta satisfacción por el trabajo que realizan, 24,3% manifiestan estar bien sin considerarse satisfechos o insatisfechos por el trabajo que hacen, 13% expresa poca satisfacción y el 16% no responde la pregunta.

2.1.3 Medios por los cuales obtuvo el trabajo actual. Según la encuesta aplicada el 40% de los graduados programa administración en salud en la vicerrectoría regional llanos, con el sector externo e institucional 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.

El acceso al trabajo se da en el país de diversas formas: concursos por méritos, convocatorias, perfil profesional requerido, necesidad del servicio, recomendación de colegas, conocidos o familiares entre otras. El ideal sería que todos los cargos ocupados en el país se logaran por méritos del profesional acorde a los requerimientos del cargo. 35,6% de los administradores en salud de la Universidad de Córdoba, prefieren no decir cómo llegaron al cargo que desempeñan, sin embargo, el 27% dice que, por red de contactos conocidos, el 9,6% por información de los medios de comunicación e internet, 5,6% por convocatorias que realizaron diferentes bolsas de empleo y 2,3% se quedaron laborando en las empresas al terminar el curso práctica institucional del último semestre.

2.4.3 Ocupación u oficio. Un 56% de graduados encuestados programa administración en salud en la vicerrectoría regional llanos, con el sector externo e institucional actualmente se están desempeñando en el área de Administración en Salud 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.

Se preguntó a los graduados a que se dedican actualmente. El cuadro y figura 9 indican que el 68,36% de ellos tiene una ocupación o actividad laboral que realizan con regularidad o en forma permanente. 48,6% está vinculado al sector salud como evidencia de uno de los propósitos del programa. El 18,64% trabaja en otro sector y los que no tienen las mismas oportunidades que los antes mencionados se encuentran sin un empleo u ocupación estable en el momento de la aplicación de la encuesta.

2.1.4 Remuneración laboral. Respecto a cuanto es el ingreso promedio de los Administradores en Salud, se encontró que el 67,23% de los encuestados tienen un ingreso mensual entre uno y tres salarios mínimos; 29,38% gana menos de un salario mínimo y solo el 3,39% gana más de tres. (Ver tabla y figura 13). Cabe destacar que el índice de desempleo en el país en los últimos años superó el 10%, aspecto que la pandemia de COVID 19 agudizó y que el salario mínimo comparado con los de otros países latinoamericanos es uno de los más bajos de las Américas.

Mientras que estudios realizados por la corporación universitaria Minuto de Dios, describe en estudio que 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.

2.1.5 Condiciones laborales de los egresados - Tipo de contratación laboral

En cuanto a las condiciones laborales, de los egresados de la universidad Mariana el 95,24 % de los participantes tiene algún tipo de vinculación laboral; de éstos, el 73,02 % estaban en calidad de empleados en el momento de la aplicación de la encuesta; el 42,86 %, vinculado al sector privado; el tipo de contrato que predominó fue a término fijo, con un 36,51 % y un salario que oscilaba entre tres y seis salarios mínimos.

Mientras que los egresados de la universidad de Córdoba el 32,2% de los administradores en salud son vinculados laboralmente por contrato a término indefinido, 12,43% por prestación de servicios, 11,30% por contrato a término fijo y 19,2% por otras formas, o se consideran independientes. 24,8% no tiene algún tipo de contratación. (Chamorro M, Hoyos x, 2016).

2.2 Marco Teórico.

La educación superior tiene una alta responsabilidad social puesto que su misión redundante en preparar los profesionales del futuro. Lleva siendo así desde hace décadas, no cabe duda de la efectividad e importancia del papel de la Universidad en los cambios estructurales de la sociedad, por lo que el desarrollo de las competencias, y de las habilidades blandas, así como la soltura para trabajar en equipo dependen del paso por la Universidad y de los retos que se superan durante este periodo formativo. (Brandon 2007).

Knowles se basa en la definición de Gagné, Hartis y Schyahn, para expresar que el aprendizaje es en esencia un cambio producido por la experiencia, pero distinguen entre el aprendizaje como producto, que pone en relieve el resultado final o el desenlace de la experiencia del aprendizaje; el aprendizaje como proceso, que destaca lo que sucede en el curso de la experiencia de aprendizaje para posteriormente obtener un producto de lo aprendido; y el aprendizaje como función, que realza ciertos aspectos críticos del aprendizaje, como la motivación, la retención, la transferencia que presumiblemente hacen posibles cambios de conducta en el aprendizaje humano. (Knowles et al (2001).

La educación superior se ha interesado en evaluar competencias basadas en filosofías humanistas para formar y crear las competencias en el estudiante; la docencia, la investigación y la difusión, como actividades esenciales de las instituciones de Educación Superior, se han visto permeadas en los últimos años por el enfoque de la educación basada en competencias. Pruebas de ello han sido las creaciones del Espacio Europeo de la Educación Superior, el Proyecto Tuning de la Unión Europea y el Proyecto Alfa Tuning para Latinoamérica. (Pimienta Prieto, 2008).

Sin embargo, existe mucha discrepancia entre lo que se entiende por tal término en un país y en otro, por lo que podemos plantear que es necesario llegar a consensos sobre el tema. El constructo «competencia» se ha tornado un concepto polisémico (Tobón, Rial, Carretero y García, 2006). En diversos libros y artículos se define de forma diversa, en unos se presenta más bien como habilidades, capacidades, en otros, como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, en no pocos, como la movilización de saber (conocer), saber hacer y saber ser para la resolución de situaciones problemáticas. (Pimienta Prieto, 2008).

Al definir las competencias logramos exponer lo que se espera que domine aquel estudiante de nivel superior; es decir, si, Competencia exige reflexionar sobre la importancia del juicio moral y la libertad como herramientas básicas del quehacer cotidiano, para tomar una decisión personal con congruencia, haciendo uso de una jerarquía de valores respetando el actuar propio y de los demás. Entonces las dimensiones serían; Saber (conocer) enunciando los valores, determina los valores objetivos y subjetivos y reconoce la existencia de diferentes jerarquías de valores; Saber (hacer) el cual Jerarquiza los valores para actuar en la sociedad adecuadamente y clasifica actos o conductas, conforme a una escala de clasificación de valores; Saber (ser) que expresa con seguridad su opinión respecto a la toma de decisiones individual y de grupo.

La evaluación del aprendizaje, durante mucho tiempo se ha convertido en objeto de estudio, el cual está sometido a cuestionamientos por actores que intervienen en este proceso, con variados enfoques, pero aún sin resolver del todo los problemas que en este componente del proceso pedagógico todavía se presentan. (Mendivil, 2009).

El concepto de evaluación no surge del ámbito pedagógico. Su origen ha estado en función de la vida diaria. En cada momento evaluamos el comportamiento, la

expresión, el rendimiento, las proyecciones y más aún en el área del saber, desde lo que aprende el ser humano y que tiene congruencia con la cognición, así como las relaciones lógicas que las personas establecen a partir de su conocimiento. (Correa, 2009).

Es decir, evaluar es dar juicios de valor a objetos, cosas, procesos, recursos, resultados, espacios, contextos, personas, etc. Esto significa que el aprendizaje está ligado directamente con el diario vivir, puesto que siempre estamos valorando y evaluando las acciones, actitudes, conductas, procedimientos, hasta formas de pensar y ver el mundo. (Eisner, 2006).

Sin embargo, al estudiar estratégicamente este tema de educación superior nos damos cuenta por medio del informe de Ocede cual es el sexo demográficamente hablando que más se prepara hoy en día, entonces se encuentra que el porcentaje de mujeres graduadas en los países de la Ocede supera al de los hombres, aunque ellas optan más por carreras en el ámbito de la educación o la salud, y son minoritarias en las ingenierías o los estudios de ciencias, teniendo una incidencia significativa en el mercado laboral. (EFE 2016).

Este documento, presentado en Bruselas por el secretario general de la Ocede, Ángel Gurría, y el comisario europeo de Educación, Cultura, Juventud y Deportes, Tibor Navracsics, revela que el 58 % de las personas con un grado o título equivalente son mujeres, aunque la tasa se reduce en los niveles más altos de la enseñanza superior, como el doctorado o programas similares (47 %). Por lo tanto, el comisario de Educación indicó que "mejorar la eficiencia, la calidad y la equidad de la educación es fundamental para impulsar un crecimiento inclusivo y dar a todo el mundo una oportunidad justa de tener éxito". (EFE 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, el contexto del sector salud es amplio, es uno de los más estudiados por el hombre, con la capacidad para impactar la sociedad con su arduo trabajo y tecnologías del día a día.

Si nos contextualizamos con el impacto de la administración en salud en los egresados, comenzaremos entonces hablando de salud, en todos los países del continente se aprecia una mayor demanda de la población para adquirir la prestación de los servicios de salud. Este fenómeno no es nuevo, pero, conforme el tiempo pasa, el incremento se hace notorio, tanto en cantidad como en complejidad, representando un reto constante para las instituciones, y para los gobiernos, que cada vez más son aquellos responsables de la salud de la población.

En la actualidad, la administración en los sistemas de salud requiere un conjunto de conocimientos, habilidades y técnicas con base en un equilibrio armónico que proporcione la preparación suficiente al directivo y le permita llevar a cabo una secuencia de acciones para alcanzar objetivos determinados en la solución de problemas prioritarios. (Gogeoascoechea & Pavón, 2004).

Un administrador en salud debe tener una visión holística e integral del sistema; por ello, su visión y quehacer rebasa la administración de una clínica, hospital, unidad médica o centro de salud; A continuación, establecer una relación entre el programa y empleadores puede resultar ser de gran importancia para este estudio de impacto, ya que permite visibilizar aquellos aspectos para estudiar, reconocer y finalmente fortalecer por parte del Programa. (Gogeoascorchea & Pavón, 2004).

En los estudios de seguimiento a egresados es posible que los resultados llevan a descubrimientos acerca de nuevos campos laborales en los que se han insertado los profesionales, ampliando el espectro de su alcance. Teniendo en cuenta lo anterior, resulta relevante para la presente investigación en cuanto permite ampliar

las expectativas que los estudiantes y egresados tienen a la hora de abrirse al campo laboral, de igual manera sería posible explorar diferentes formas de generar desarrollo a la región desde los nuevos espectros de darse el caso. (Castro (2012)

Estudios realizados a una cantidad específica de sesenta y tres estudiantes de administración en salud en la Universidad la Mariana en Pasto Nariño, Colombia se puede apreciar las condiciones laborales de los egresados; a continuación En cuanto a las condiciones laborales, el 95,24 % de los participantes tiene algún tipo de vinculación laboral; de éstos, el 73,02 % estaban en calidad de empleados en el momento de la aplicación de la encuesta; el 42,86 %, vinculado al sector privado; el tipo de contrato que predominó fue a término fijo, con un 36,51 % y un salario que oscilaba entre tres y seis salarios mínimos. El 69,84 % de los participantes desempeña cargos relacionados con la maestría en diferentes empresas del sector salud; argumentaron que su trabajo contribuye a su crecimiento personal en grado alto -30,16 %- o en grado muy alto -44,44 %-. En contraste, tan solo el 4,76 % estaban desempleados, y de éstos, el 50 % mencionó que el motivo de su situación es que los salarios son bajos. (Chamorro M; Hoyos X; 2017).

En contraste con lo anterior ahora nos centramos en la calidad académica que estos recibieron; el 74,7 % de los egresados calificó la formación académica recibida en el programa, como buena. El 84,12 % mencionó que volverían a estudiar en la Universidad Mariana, considerando entre los principales motivos, la calidad de la formación recibida -30,18 %- y el reconocimiento de la institución -23,81 %-; sin embargo, el 15,88 % no estudiaría en esta universidad. En cuanto a las razones para no hacerlo, se debe aclarar que solo el 33,29 % del total de los participantes respondió este ítem, de los cuales el 47,62 % fundamentó su respuesta en el alto costo de los programas. En cuanto a los aspectos asociados a la calidad del programa, se cuestionó sobre la importancia de actualizar el plan de estudios (Chamorro & Hoyos; 2017).

Si analizamos los párrafos anteriores, la administración en salud, en cualquier escalafón profesional genera un impacto significativo y positivo, junto con las enseñanzas que en todo el lapso de tiempo educativo los educadores enseñen a sus alumnos y es de gran importancia fortalecer las bases del conocimiento a través de un buen desarrollo académico estructurado en el plan mismo de la carrera para de una u otra manera ser exitoso y estar totalmente capacitado para desenvolverse de la mejor manera en cualquier ámbito laboral del Sector salud.

Para ampliar los antecedentes del estudio sobre el impacto de la administración en salud; la universidad UNIMINUTO asocia el desarrollo profesional y el proyecto de vida de los graduados del programa, dándonos los siguientes resultados. 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. (Alvarado & Mejía D; 2018).

Así mismo evalúan la capacidad de trabajar en equipo para alcanzar las metas, con niveles de satisfacción como; 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.

Para finalizar incluimos un trabajo de seguimiento al egresado de administración en salud por parte de docente de la universidad de Córdoba; Marta Medina en donde los estudiantes egresados a partir del año 2013 hasta 2016 expresaron su capacidad laboral y su aprendizaje en la universidad de Córdoba Colombia; para

empezar, se toma como primera referencia la satisfacción de la formación recibida en donde se habló después de sus respuestas los siguientes ítems y promedios.

El 87,2 % de los egresados aprueba la formación recibida en el desarrollo de la carrera profesional administración en salud; un 9% la desaprueba; un 3.8% se abstuvo de responder la información, observando así que los encuestados relacionaron aspectos como el nivel profesional, la calidad de enseñanza, la actualidad de los temas y los componentes del plan de estudio; así mismo engranando una pregunta muy importante como es la recomendación del egresado hacia un bachiller para cursar la carrera de administración en salud en la Universidad de Córdoba, por lo cual se obtuvieron las siguientes respuestas.

Existe consenso entre los egresados acerca de este tema, es así como en su totalidad; Estos recomendarían a un potencial profesional que curse el programa admón. en salud (89%), una proporción pequeña que no lo haría (4%), el 7% de los egresados prefirieron no hablar del tema. Las variables de mayor peso para recomendar a la universidad están en función a la calidad de los programas, el valor del semestre y la reputación del egresado de universidad pública. (Medina, 2016).

Por consiguiente, es pertinente que las instituciones de educación superior de la Región Caribe Colombiana cuenten con un sistema de evaluación de los procesos de aprendizajes, donde intervengan sector productivo, directivos, estudiantes y docentes para garantizar su participación activa con claros y adecuados canales de comunicación, que permita también organizar y aplicar la autoevaluación, coevaluación; Además de ello cada universidad ha de brindar formación de calidad y apoyo social para que los egresados de la misma se enfrente con todas las capacidades y competencias al mundo laboral, generando un impacto positivo en el proyecto de vida de los mismos.

Para Concluir la administración en salud es uno de los programas más controversiales y necesarios en el mundo actual puesto que la salud es unos de los mayores objetivos estables y sostenibles que se desea alcanzar a nivel mundial, una buena administración en este campo, ejerciendo con todo sus conocimientos y habilidades para mitigar y gestionar cualquier riesgo es vital, así se podrá disminuir en gran manera el padecimiento de tantas variables en salud que afectan a la población en todas las edades y regiones del mundo.

2.3 Marco Conceptual.

La investigación está enmarcada en diversos conceptos fundamentales para su comprensión. El primero es el concepto de Educación: entendido como “un proceso de transmisión de las tradiciones o de la cultura de un grupo, de una generación a otra” (Azevedo, 1974).

Ese proceso de transmisión de tradiciones se da en todos los niveles, entonces la Educación superior, es aquella que contempla la última fase del proceso de aprendizaje académico, es decir, aquella que viene luego de la etapa secundaria. Es impartida en las universidades, institutos superiores o academia de formación técnica. La enseñanza que ofrece la educación superior es a nivel profesional. Se diferencia entre los estudios de pregrado y posgrado, dependiendo del sistema profesional y grados académicos. (Sánchez, 2021).

La educación parte desde el nacimiento mismo, cuando el ser humano empieza a interactuar con el medio que lo rodea, por tal motivo en cada etapa de la vida el aprendizaje puede variar por lo que la composición de la población estudiantil por edad y sexo es relevante a la hora de evaluar el impacto de la educación en las personas.

2.3.1 La edad y el sexo. son las características más básicas de una población. Cada población tiene una composición diferente por edad y sexo -el número y proporción de varones y mujeres en cada grupo de edades- y esta estructura puede tener un efecto considerable en su comportamiento demográfico y socioeconómico, tanto presente como futuro. Así mismo en la educación.

Existen otros aspectos de la vida del ser humano que intervienen o hacen parte de su proyecto de vida, como el Estado civil, definido como “situación permanente de una persona natural (física) en relación con su circunstancia personal y la

legislación. Vale mencionar que, de acuerdo con el estado civil de una persona, esta tendrá una determinada capacidad de obrar, así como surtirá efectos en cada individuo”. (SF, 2016).

2.3.2 Graduado: Estudiante que ha recibido el grado por parte de la Institución de Educación Superior como muestra de la culminación de su ciclo académico. Un estudiante que termina materias, pero que no ha obtenido el título es un egresado no graduado y puede ser catalogado como desertor de acuerdo con el criterio de deserción (Min educación).

Otro concepto bastante común y de frecuente uso es el de Egresado, el significado más preciso de egresar es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado lo es de graduado o formado. Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) el concepto adquiere un contenido más amplio, en cuanto que no se ciñe sólo al ámbito universitario, pues para la RAE el egresado es la persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios. (García & Banda, 2019). Cabe aclarar que no siempre el egresado sale graduado, algunos egresan y posponen el grado por diversas circunstancias. No siempre el egresado puede fungir como graduado, salvo que la institución educativa lo certifique con el grado.

2.3.3 Impacto. El impacto es el cambio inducido por un proyecto sostenido en el tiempo y en muchos casos extendido a grupos no involucrados en este (efecto multiplicador); El impacto es la consecuencia de los efectos de un proyecto. (Barreiro Noa G.)

2.3.4 Empleabilidad. “Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar

un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” OI

2.3.5 Perfiles Ocupacionales. Integra la "descripción de los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que una persona debe tener para desempeñarse en distintas situaciones de trabajo". (Min trabajo 2016).

2.3.6 Empleados. De acuerdo con su definición en derecho laboral, un empleado es una persona que se encuentra vinculada a una organización, mediante un contrato laboral, ya sea verbal o escrito, que le otorga una serie de deberes y derechos con su empleador, este último es quien le provee mensualmente el pago por sus servicios, y pacta ciertas condiciones específicas para el óptimo y seguro desempeño del servicio para el cual le contrató. (SF, 2021).

2.3.7 Ocupados. “Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

- Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia.
- Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
- Trabajadores sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora” Min salud.

2.3.8 Inserción laboral. La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir para la mayoría de los individuos de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, bien a consistir en una transición social que va de disposiciones del sistema educativo y de la familia de

origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. (García & Gutiérrez).

2.3.9 Mercado laboral. Woods y O'Lry (2006) utilizan una definición amplia considerándola como “toda información y análisis cuantitativo o cualitativo sobre el mercado del trabajo que pueda ayudar a los agentes a elaborar planes, escoger entre opciones y tomar decisiones informadas relacionadas con aspectos como requerimientos de las empresas, preparación y planificación de carreras, oferta de educación y formación, búsqueda de empleo, la contratación, y las políticas y estrategias gubernamentales de inversión en recursos humanos”.

2.3.10 Observatorio laboral. “Un sistema integrado de información y conocimiento que analiza investiga y estudia distintas dimensiones y ámbitos del mercado de trabajo, del cual ofrece y divulga diagnósticos, perspectivas y tendencias” (OIT, 2013).

2.3.11 Remuneración Laboral. Es el pago que realiza el empleador a un trabajador, ya sea en dinero o en especie y de manera periódica, por el trabajo realizado o por la prestación del servicio, siempre que sea de su libre disposición (M. Noe, 2005).

2.3.12 Satisfacción laboral. Representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo (Fisher, 2000).

2.4 Marco legal.

El antecedente legislativo más relacionado con la oferta de programas de formación académica a la sociedad colombiana es la Ley 1188 de 2008: por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones relacionadas con el proceso de oferta, condiciones mínimas de calidad, mecanismos de evaluación de la formación entre otros.

2.4.1 Ley 1740 de 2014, por la cual se desarrolla parcialmente el artículo 67 y los numerales 21, 22 y 26 del artículo 189 de la constitución política, se regula la inspección y vigilancia de la educación superior, se modifica parcialmente la ley 30 de 1992 y se dictan otras disposiciones.

2.4.2 Ley 1324 de 2009, por la cual se fijan parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, se dictan normas para el fomento de una cultura de la evaluación, en procura de facilitar la inspección y vigilancia del Estado y se transforma el ICFES.

2.4.3 Ley 1188 de 2008, por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.

2.4.4 Ley 749 de 2002, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica.

2.4.5 Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley general de educación.

2.4.6 Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

2.4.7 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.

2.4.8 Decreto 5012 de 2009, Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias.

2.4.9 Decreto 2216 de 2003, por el cual se establecen los requisitos para la redefinición y el cambio de carácter académico de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas, públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.

2.4.10 Decreto 860 del 2003, Por el cual se reglamenta el artículo 14 de la Ley 30 de 1992.

2.4.11 Decreto 636 del 1996, por el cual se reglamenta el artículo 63 del Decreto 2150 de 1995.

2.4.12 Decreto 1478 de 1994, por el cual se establecen los requisitos y procedimientos para el reconocimiento de personería jurídica de instituciones privadas de educación superior, la creación de seccionales y se dictan otras disposiciones.

2.4.13 Decreto 1212 DE 1993, por el cual se establecen los requisitos para el reconocimiento como universidad de una institución universitaria o escuela tecnológica.

2.4.14 Decreto 2566 de 2003, indican los principios constitucionales sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, por su parte, las condiciones de calidad que debe tener la educación.

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

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

2.4.17 Decreto 2566 de 2003: por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. Artículo 39. Resoluciones.

2.4.18 Resolución 2590 de 2012, Por medio de la cual se define el valor y se ordena el recaudo de unas tarifas por concepto de estudios conducentes a la creación de instituciones de educación superior oficiales, reconocimientos de personería jurídica de las instituciones privadas de educación superior, autorización de creación de seccionales, reconocimiento institucional como universidad, modificación del carácter académico, redefinición para el ofrecimiento de programas por ciclos propedéuticos, solicitud de estudio para el otorgamiento por primera vez o renovación de registro calificado, para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de pregrado y postgrado, así como la extensión de programas acreditados en calidad, en uno o varios lugares de desarrollo.

2.4.19 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.

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

2.4.21 Circular No. 5 del 28 de enero de 2015, "Proceso solicitud de registro calificado para programas en el área de ciencias de la salud para las IES".

2.4.22 Circular No. 3 del 9 de enero de 2015 "Información proceso de Acreditación de Alta calidad para programas de pregrado", dicho acto administrativo indica los aspectos técnicos que debe tener en cuenta las IES en el momento de solicitar los procesos de acreditación de alta calidad, al igual que las fechas de atención de las mismas y los plazos límite para la etapa de comentarios del Rector.

2.4.23 Circular No. 2 del 9 de enero de 2015 "Proceso de solicitud de Registro Calificado en programas diferentes a Ciencias de la Salud para las IES no acreditadas", en la que se establecen los ciclos y fechas para atender los trámites de Registro calificado para las IES no Acreditadas, así como los aspectos de contenido y desarrollo de los trámites a tener en cuenta dentro del proceso respectivo.

2.4.24 Circular del 28 de noviembre de 2014 "Solicitudes asociadas al Registro calificado de IES acreditadas en Alta Calidad", donde se indican los aspectos a tener en cuenta para que la solicitud del trámite de Registro calificado, sea considerado en debida forma.

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

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

2.4.27 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.

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

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio.

Se realizó un estudio descriptivo transversal con enfoque mixto.

3.1.1 Población, Muestra, Muestreo y fuente de información.

3.1.2. Población. La población objeto del estudio son los 1942 graduados del programa Administración en Salud de la Universidad de Córdoba, desde 2013-1 hasta 2021.1

3.1.3 Muestra. Se tomó una muestra no probabilística de 177 egresados, de las diferentes sedes y municipios donde se ha ofertado el programa.

3.1.4. Muestreo. El muestreo fue aleatorio simple. Para ello se tomó la base de datos de graduados del programa, se ordenaron alfabéticamente por apellidos, se numeraron en forma secuencial.

3.1.5 Fuentes de información. La fuente primaria de información fue una encuesta electrónica estructurada en 8 aspectos enviada y respondida en su totalidad por los 177 participantes en la muestra.

3.2. Métodos e Instrumentos para la recolección de datos.

El método para la recolección de la información fue una encuesta electrónica que contiene como instrumento un cuestionario prediseñado fundamentado en la revisión de otros estudios de impacto de graduados en el medio, con variables sociales, demográficas, de ocupación u oficio, formas de vinculación laboral, tiempo en el cargo, tipo de actividades realizadas, satisfacción y expectativas laborales y de formación. Cabe aclarar que el instrumento principal tiene 50 preguntas de las

cuales se seleccionaron las que responden a los objetivos propuestos en el presente trabajo.

3.3 Procedimiento para la recolección de la Información.

El procedimiento para la recolección de la información incluyó inicialmente obtener la base de datos de los graduados del programa, que reposa en los registros de la oficina de egresados de la universidad, la cual fue suministrada a la coordinadora de graduados del programa. Se creó el cuestionario usando un formulario de la herramienta Google drive a través del correo institucional de la docente coordinadora de graduados del programa, quien bajo estricta confidencialidad envió el cuestionario a los correos electrónicos suministrados desde la oficina de egresados, indicando el objetivo del estudio, la libertad de responder o no, y las condiciones de confidencialidad de la información obtenida de forma individual.

Una vez enviado el cuestionario vía electrónica, las investigadoras llamaron a los teléfonos de los graduados, se presentaron indicando nuevamente el objetivo de la llamada, del cuestionario y del estudio. Los motivaron a responder las preguntas. Algunos se comprometieron a diligenciarla en las siguientes horas.

3.4 Plan para la tabulación y análisis de datos.

Se hizo seguimiento diario a los cuestionarios respondidos y transcurridos 15 días calendarios se cerró el instrumento y se descargaron las respuestas en una hoja de Excel. Cada pregunta con sus respectivas respuestas fue tabulada en tablas de contingencia con frecuencias absolutas (datos concretos) y frecuencias relativas (porcentajes) de cada respuesta obtenida.

En el mismo archivo de Excel se organizaron las tablas siguiendo normas APA, se generaron gráficos o figuras del comportamiento de las variables.

Agruparon las tablas y figuras de acuerdo con el objetivo que se logró con la respuesta a las preguntas formuladas para tal fin y se presentan a continuación.

3.5 Aspectos éticos y legales.

Esta investigación se considera de bajo riesgo puesto que la información suministrada no implica obtener información de extrema privacidad, la divulgación de tal información no incluye la identidad de las personas y no involucra procedimientos invasivos que pongan en riesgo la salud o vida de los participantes.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Características sociales y demográficas de los egresados del programa administración en salud.

4.1.1 Edad y Sexo. Entre las características sociodemográficas de la población objeto de estudio se describe la edad y el sexo de los participantes.

Tabla 1.

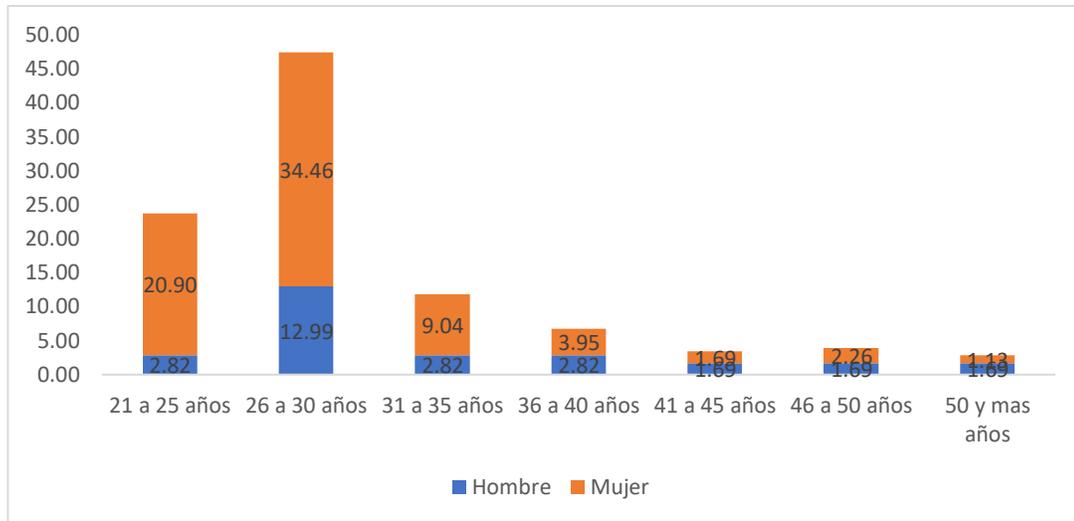
Edad y sexo de egresados del PAS

EDAD en años	Hombre		Mujer		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
21 a 25 años	5	2,82	37	20,90	42	23,73
26 a 30 años	23	12,99	61	34,46	84	47,46
31 a 35 años	5	2,82	16	9,04	21	11,86
36 a 40 años	5	2,82	7	3,95	12	6,78
41 a 45 años	3	1,69	3	1,69	6	3,39
46 a 50 años	3	1,69	4	2,26	7	3,95
50 y más años	3	1,69	2	1,13	5	2,82
	47	26,55	130	73,45	177	100,00

En el cuadro y figura 1, se aprecia que de los 177 graduados que participaron en el seguimiento, el 23,55% son hombres y el 73,45 % mujeres, lo que evidencia la preferencia del programa por el sexo femenino, esto también coincide con el interés de este grupo poblacional en hacer visibles sus capacidades intelectuales y laborales distintas a las cultural y socialmente asignadas desde inicios de la humanidad, relacionadas con el rol de madres, cuidadoras del hogar la familia en forma exclusiva.

Figura 1.

Distribución porcentual de la población por edad y sexo.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

Un segundo aspecto para tener en cuenta es que, a diferencia de los pregrados presenciales, que por lo general tienen graduados más jóvenes, entre los 18 y 21 años, el programa Administración en Salud tiene más del 70% de sus graduados sobre los 26 años, lo cual evidencia que su oferta es una oportunidad para la formación de personas adultas jóvenes y adultas maduras.

Además en estudio realizado por la OCDE sobre el Impulso educativo en 36 países de Latinoamérica se reveló que en Colombia es común el acceso a la educación universitaria entre los 25 y 34 años por lo tanto apoyando el párrafo anterior la población adulta madura tiene amplias oportunidades ante la educación superior, según el documento para los pregrado habrá un rendimiento importante en el mercado laboral dando a entender que si hay graduados en el programa administración en salud en ese intervalo de edad, habrá un impacto social considerable a través de este. (OCDE, 2018).

4.1.2. Estado civil. La mayor parte de la población estudiantil es soltera, precisamente porque carece de recursos económicos derivados de su trabajo para asumir las responsabilidades de un hogar. En la tabla y figura 2 se observa que el 44,6% de los graduados ahora tienen una relación conyugal, mientras que el resto siguen solteros y pocos de ellos se han separado.

Las personas deciden asumir compromisos cuando tienen ingresos económicos que les permitan pagar sus gastos y los de la familia que procrea.

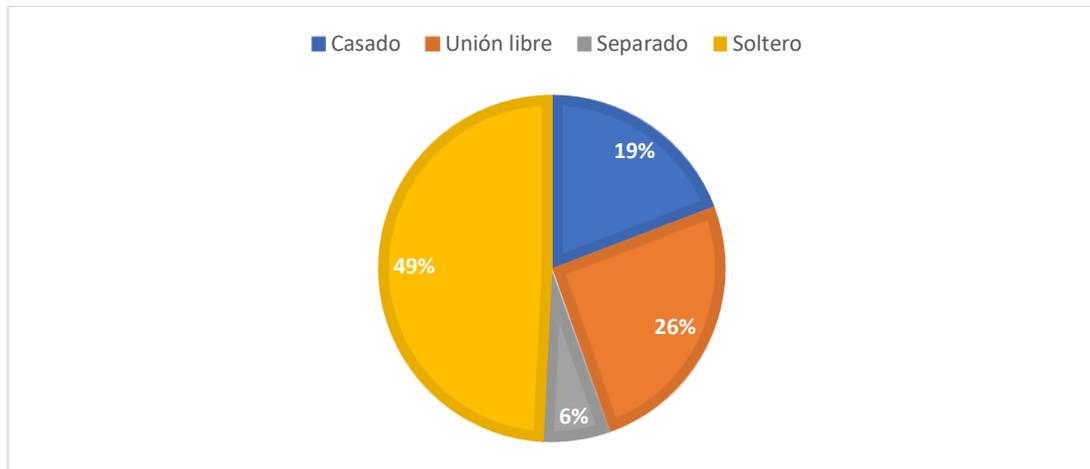
Tabla 2.

Distribución de la población por estado civil.

Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Casado	34	19,2
Unión libre	45	25,4
Separado	2	6,2
Soltero	87	49,2
Total	177	100

Figura 2.

Distribución de la población por estado civil.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

Según el DANE, en Colombia en el año 2020 en adelante uno de cada dos colombianos prefiere estar soltero, se estima que en el país hay una cantidad de 51,17% de mujeres y 48,83 hombres, la mayor proporción de estos opta por mantenerse solos, lo que en otros tiempos sería señalado como un fracaso hoy día es el pan de cada día, esto debido a la poca oportunidad laboral en el país y a que también las relaciones son consideradas un desgaste; según las economistas Paula Herrera se refiere a que, en el caso de las mujeres, las solteras ganan más que una con hogar debido a el grado de responsabilidad que está adquiere tanto con el cuidado con los deberes domésticos. (Herrera, 2020).

4.1.3 Tenencia de la vivienda donde residen. El tipo de vivienda donde residen las personas de acuerdo con la tenencia o propiedad también evidencia el nivel de desarrollo económico de una persona o familia.

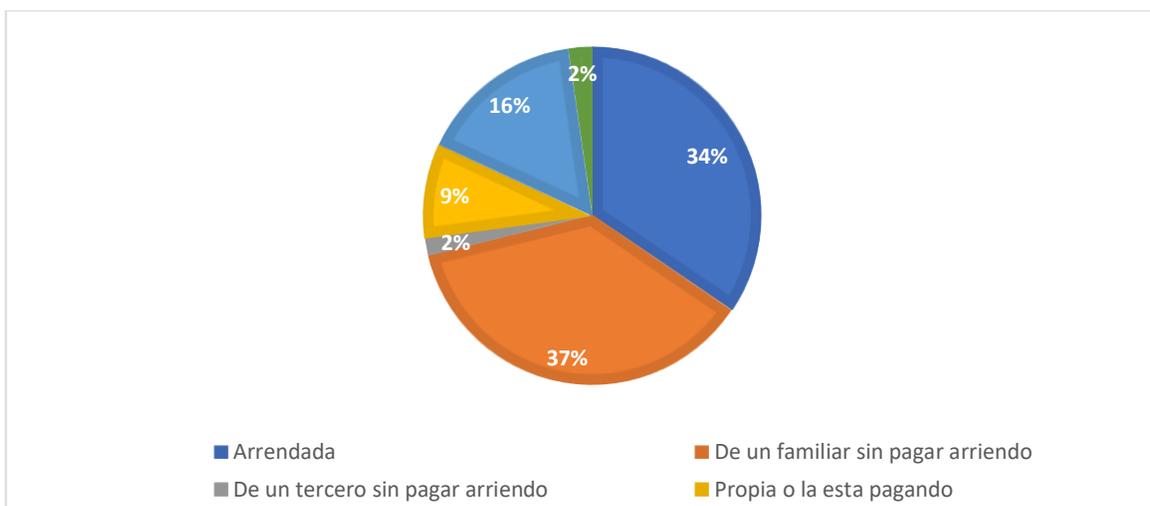
Tabla 3.

Tenencia de vivienda.

Tipo de vivienda	Cantidad	Porcentaje
Arrendada	61	34,46
De un familiar sin pagar arriendo	65	36,72
De un tercero sin pagar arriendo	3	1,69
Propia o la está pagando	16	9,04
Propia totalmente pagada	28	15,82
Otra	4	2,26
Total	177	100,00

Figura 3.

Tipo de vivienda donde residen.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

En la tabla y figura 3 se observa que cerca del 60% de los graduados viven en una casa propia totalmente pagada o en proceso de pago, o pagan arriendo, lo cual habla de su independencia económica después de haber terminado una carrera que le permite acceso al empleo y por ende a una remuneración.

4.1.4 Nivel educativo de los padres. La relevancia del nivel educativo del padre se da porque permite saber si la motivación, interés, disciplina y esfuerzo por lograr una formación profesional está directamente relacionada con el nivel educativo de los padres, también porque a mayor nivel de educación, mejores oportunidades laborales y por ende mejores ingresos.

Tabla 4.

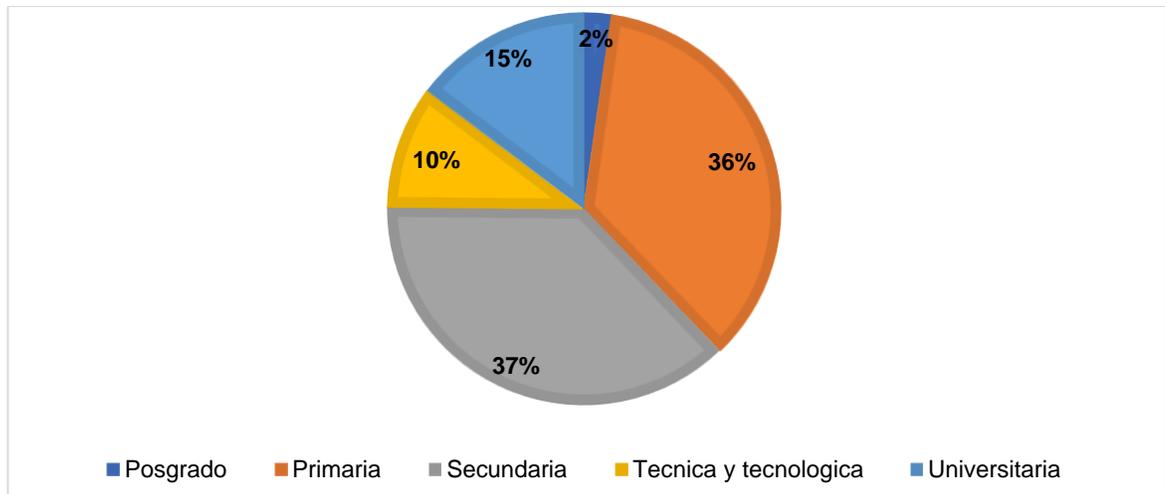
Nivel educativo del padre.

Nivel educativo del padre	cantidad	Porcentaje
Posgrado	4	2,26
Primaria	63	35,59
Secundaria	66	37,29
Técnica y tecnológica	18	10,17
Universitaria	26	14,69
Total	177	100,00

En la tabla y figura 4 indican que cerca del 73% de los padres de los egresados solo terminaron primaria o bachillerato, puede ser que sus oportunidades laborales no fueron las mismas de los que terminaron la universidad, sin embargo, el tener hijos profesionales contribuye a cambiar para bien la historia de la sociedad.

Figura 4.

Nivel educativo del padre.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

El mismo comportamiento ocurre con el nivel educativo de la madre, donde el 74,6 % solo hizo primaria o bachillerato. Ver figura y tabla 5.

Según el más reciente informe del DANE sobre el nivel educativo de la población económicamente activa del país, en 2018 el nivel educativo más común alcanzado por los colombianos fue el de la educación media, con el 34% del total, lo que quiere decir que el nivel educativo de los padres de estos egresados sobrepasa el porcentaje en el caso de los hombres con un 3% de ventaja sobre dicho número al contrario de las madres, siendo más vulnerables con un 44% en estudios alcanzados solo de la primaria, dando a entender que los hombres en este caso tuvieron más oportunidades que las mujeres debido a diferentes factores de oportunidades económicas y realización personal.

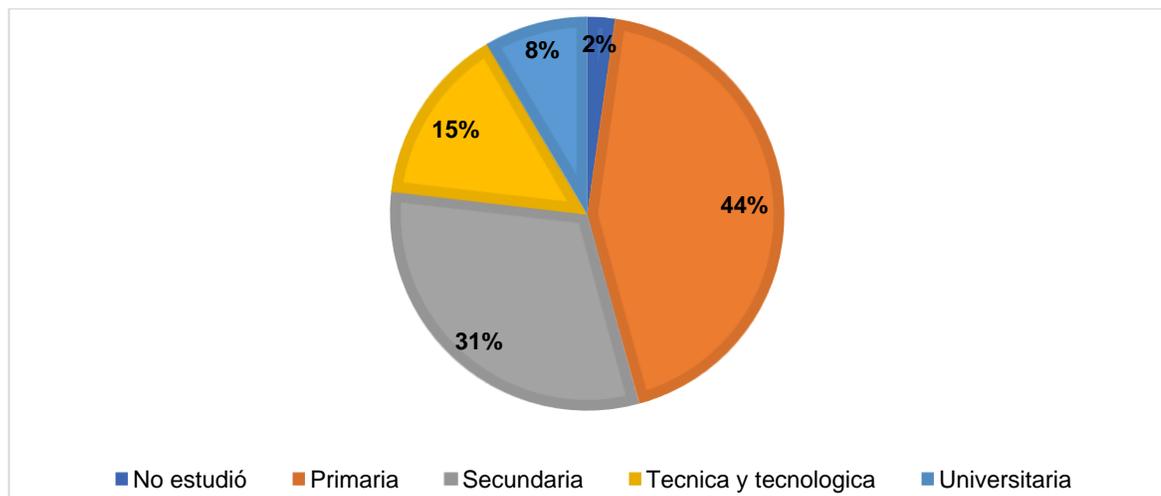
Tabla 5.

Nivel educativo de la madre.

Nivel educativo de la madre	Cantidad	Porcentaje
No estudió	4	2,3
Primaria	77	43,5
Secundaria	55	31,1
Técnica y tecnológica	26	14,7
Universitaria	15	8,5
Total	177	100

Figura 5.

Nivel educativo de la madre.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.1.5 Fuente de financiación de los estudios. Los padres y estudiantes buscan la forma de financiar los estudios con ahorros, empleo, becas o créditos según el medio social y económico se los permita. De acuerdo con los reflejado en el cuadro y la figura 6, el 38,42% de los Administradores en Salud se costearon sus estudios con sus propios recursos, 37,29% recibieron recursos de sus padres para el pago de su educación y más del 19% accedió a becas o créditos para poder costearlos

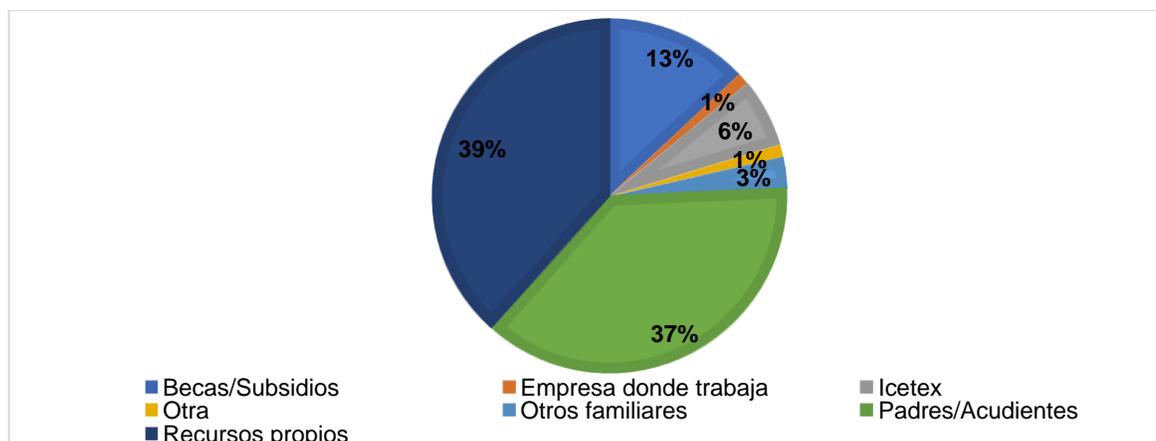
Tabla 6.

Fuente de financiación de los estudios.

Fuente de financiación de los estudios	Cantidad	Porcentaje
Becas/Subsidios	23	12,99
Empresa donde trabaja	2	1,13
Icetex	11	6,21
Otra	2	1,13
Otros familiares	5	2,82
Padres/Acudientes	66	37,29
Recursos propios	68	38,42
Total, general	177	100,00

Figura 6.

Fuente de financiación de los estudios.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.1.6 Sede de egreso. El programa Administración en Salud de la Universidad de Córdoba es ofertado en todas las sedes de la institución y algunos municipios donde al menos una cohorte de bachilleres pudo acceder a la educación presencial en modalidad a distancia tradicional gracias a la oferta del programa. Más del 53% de los graduados cursaron su carrera en la sede central en Montería la capital del departamento, el 24,86% lo hicieron el Loricá y Sahagún, dos de los municipios con mayor población del departamento, el primero con sede propia y el segundo con una sede en arriendo. El 13,56% terminó su carrera en la sede del municipio de Ciénaga de Oro y el 7,91% en centros zonales como Planeta Rica y Puerto Escondido.

Tabla 7.

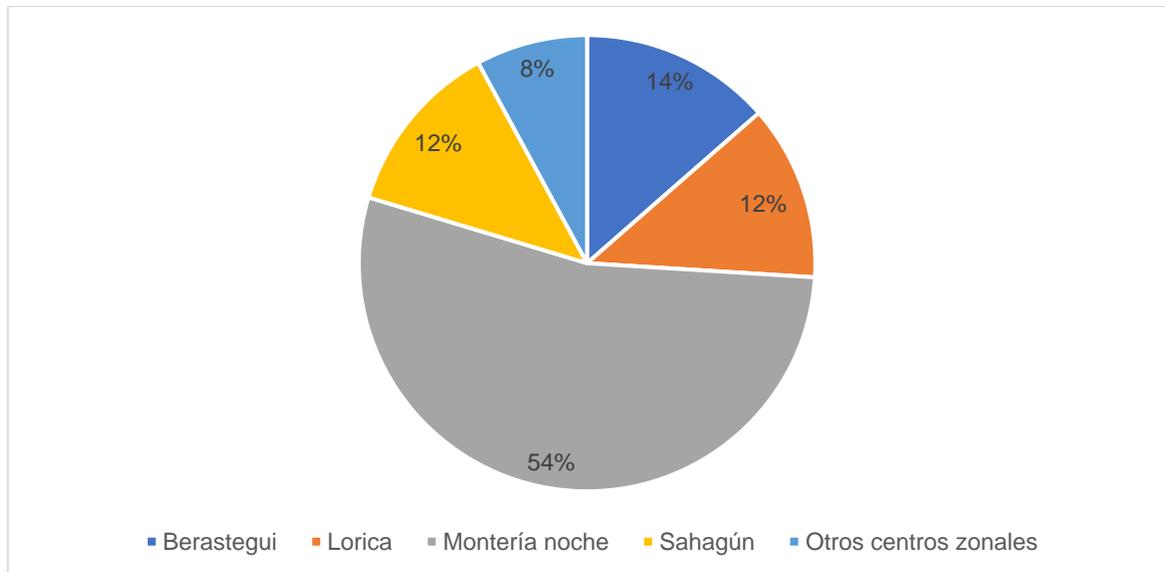
Sede de egreso.

Sede	Cantidad	Porcentaje
Berastegui	24	13,56
Loricá	22	12,43
Montería noche	95	53,67
Sahagún	22	12,43
Otros centros zonales	14	7,91
	177	100,00

Esta variable, en el caso de matrículas campus Montería con un 53,67% de la población representa el nivel de flujo estudiantil que la capital maneja, generando impacto social a través de distintos factores; como los económico, poblacionales, etc.

Figura 7.

Sede donde cursó la carrera.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.2 Niveles de empleabilidad y remuneración laboral de los graduados.

Tomando en cuenta que las habilidades, destrezas y competencias que desarrollan los profesionales durante su formación académica determina el nivel de empleabilidad para determinados sectores, cargos o actividades, el nivel educativo alcanzado después de la profesionalización juega un papel fundamental en la posibilidad de más rápida vinculación y mejor remuneración.

4.2.1 Nivel educativo alcanzado después del grado profesional. La continuidad del proyecto de vida de un estudiante se evidencia en el logro de títulos de formación profesional y posgradual, es así como el cuadro y figura 8 evidencian que además de la formación profesional como Administradores en Salud el 10,73% alcanzó ya la formación como especialista, el 1,69% a nivel de maestría, 24,3% han realizado carreras técnicas o tecnológicas que complementa sus competencias profesionales y laborales.

Especializarse vuelve el currículum de un egresado aún más interesante para una entidad, como también es importante estar en constante actualización de los conocimientos; una especialización creará diferenciación en tu perfil y crecerá personal y profesionalmente; para dicha encuesta el resultado arroja que un 41,81 por ciento de los egresados que son el número más elevado solo alcanzaron a tomar un diplomado ya sea como opción de grado u otro interés, esto se puede presentar debido al factor económico, egresados vulnerables económicamente y otros que representarían el porcentaje restante optaron por seguir estudiando en diferentes niveles universitarios.

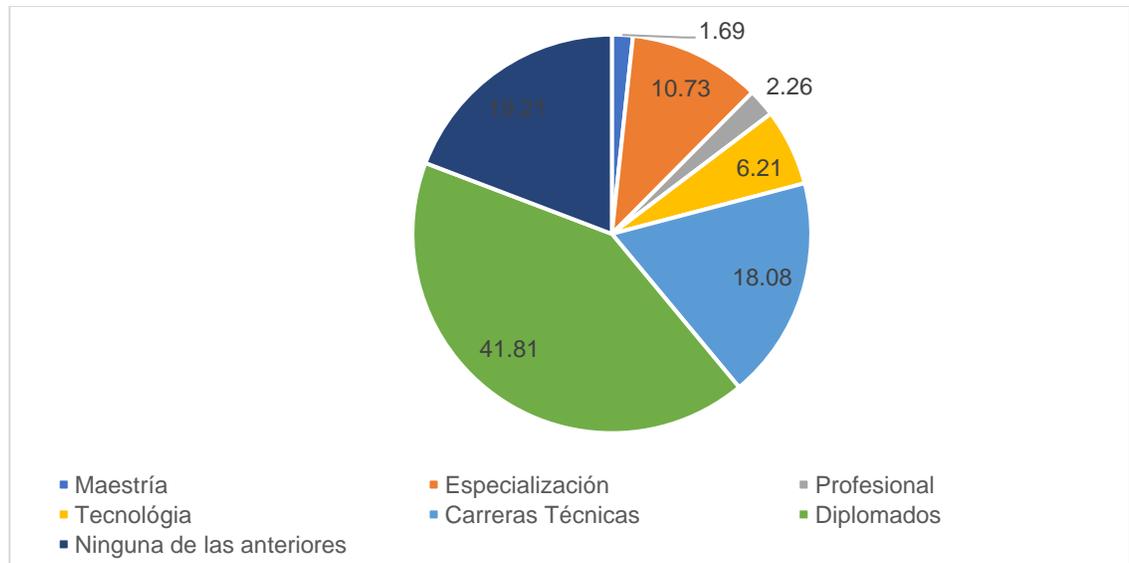
Tabla 8.

Otros estudios realizados por los graduados.

Otros estudios	Cantidad	Porcentaje
Maestría	3	1,69
Especialización	19	10,73
Profesional	4	2,26
Tecnología	11	6,21
Carreras Técnicas	32	18,08
Diplomados	74	41,81
Ninguna de las anteriores	34	19,21
Total, general	177	100,00

Figura 8.

Otros estudios realizados por los graduados.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.2.2 Ocupación u oficio. Se preguntó a los graduados a que se dedican actualmente. El cuadro y figura 9 indican que el 68,36% de ellos tiene una ocupación o actividad laboral que realizan con regularidad o en forma permanente. 48,6% está vinculado al sector salud como evidencia de uno de los propósitos del programa. El 18,64% trabaja en otro sector y los que no tienen las mismas oportunidades que los antes mencionados se encuentran sin un empleo u ocupación estable en el momento de la aplicación de la encuesta.

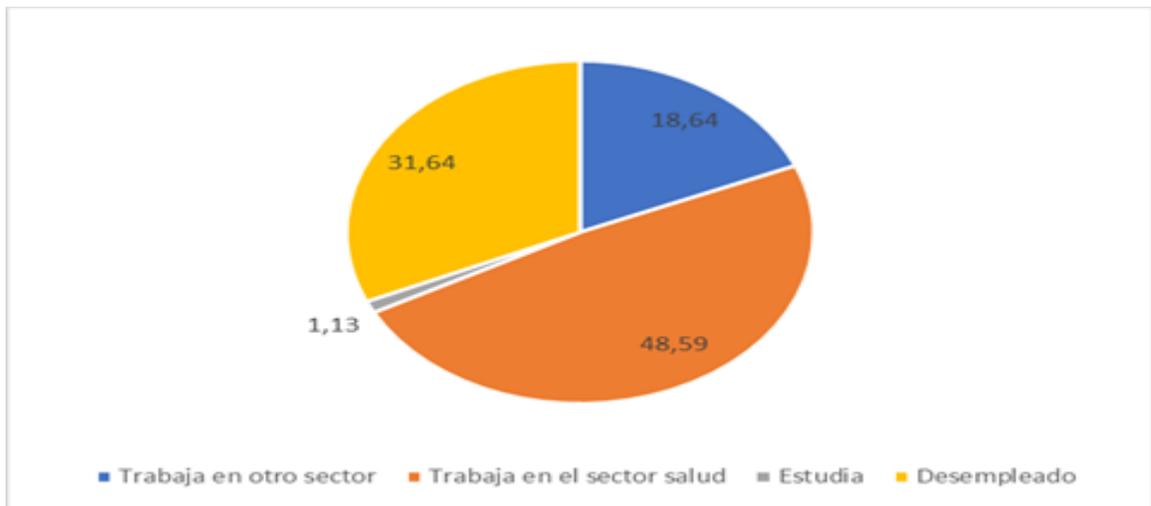
Tabla 9.

A que se dedica en la actualidad.

A que se dedica como egresado	Cantidad	Porcentaje
Trabaja en otro sector	33	18,64
Trabaja en el sector salud	86	48,59
Estudia	2	1,13
Desempleado	56	31,64
Total	177	100

Figura 9.

A que se dedica en la actualidad.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

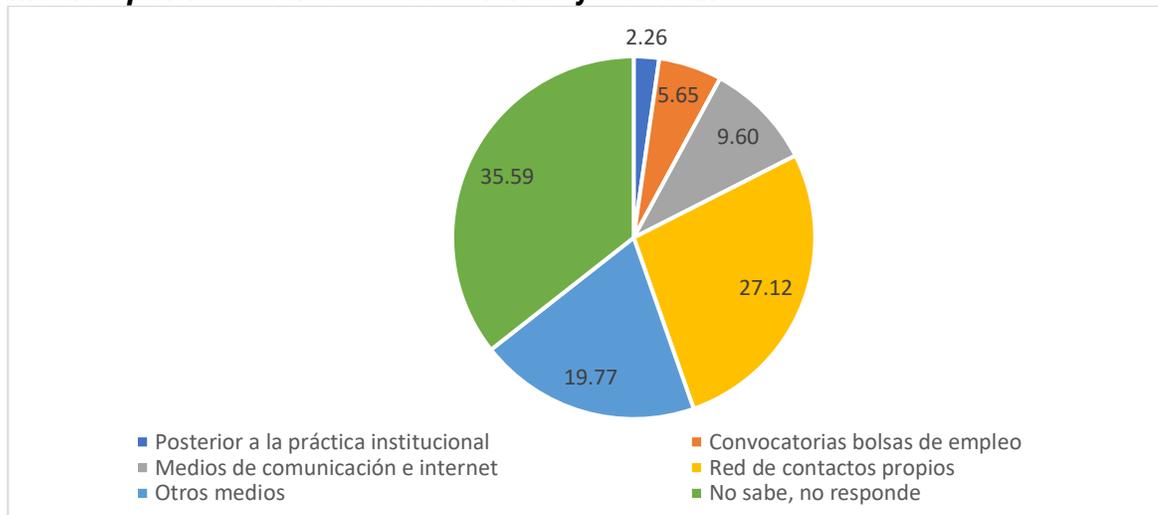
4.2.3 Medios por los cuales obtuvo el trabajo actual. El acceso al trabajo se da en el país de diversas formas: concursos por méritos, convocatorias, perfil profesional requerido, necesidad del servicio, recomendación de colegas, conocidos o familiares entre otras. El ideal sería que todos los cargos ocupados en el país se logaran por méritos del profesional acorde a los requerimientos del cargo. 35,6% de los administradores en salud de la Universidad de Córdoba, prefieren no decir cómo llegaron al cargo que desempeñan, sin embargo, el 27% dice que, por red de contactos conocidos, el 9,6% por información de los medios de comunicación e internet, 5,6% por convocatorias que realizaron diferentes bolsas de empleo y 2,3% se quedaron laborando en las empresas al terminar el curso práctica institucional del último semestre. Ver tabla y figura 10

Tabla 10.

Medios por los cuales obtuvo el trabajo actual.

Medios por los cuales obtuvo el trabajo actual	Cantidad	Porcentaje
Posterior a la práctica institucional	4	2,26
Convocatorias bolsas de empleo	10	5,65
Medios de comunicación e internet	17	9,60
Red de contactos propios	48	27,12
Otros medios	35	19,77
No sabe, no responde	63	35,59
Total	177	100,00

Figura 10.
Medios por los cuales obtuvo el trabajo actual.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.2.4 Tipo de contratación laboral. Al ser admitido para ocupar la vacante, el 32,2% de los administradores en salud son vinculados laboralmente por contrato a término indefinido, 12,43% por prestación de servicios, 11,30% por contrato a término fijo y 19,2% por otras formas, o se consideran independientes. 24,8% no tiene algún tipo de contratación.

Según el Ministerio de Trabajo, (2019) el 35,3% de las personas laborando tiene contrato escrito, en el país, solo el 24 por ciento de los trabajadores – aproximadamente uno de cada cuatro– está vinculado a su empleo mediante un contrato a término indefinido, según el Ministerio de Trabajo.

4.2.5 Tipo de contratación laboral.

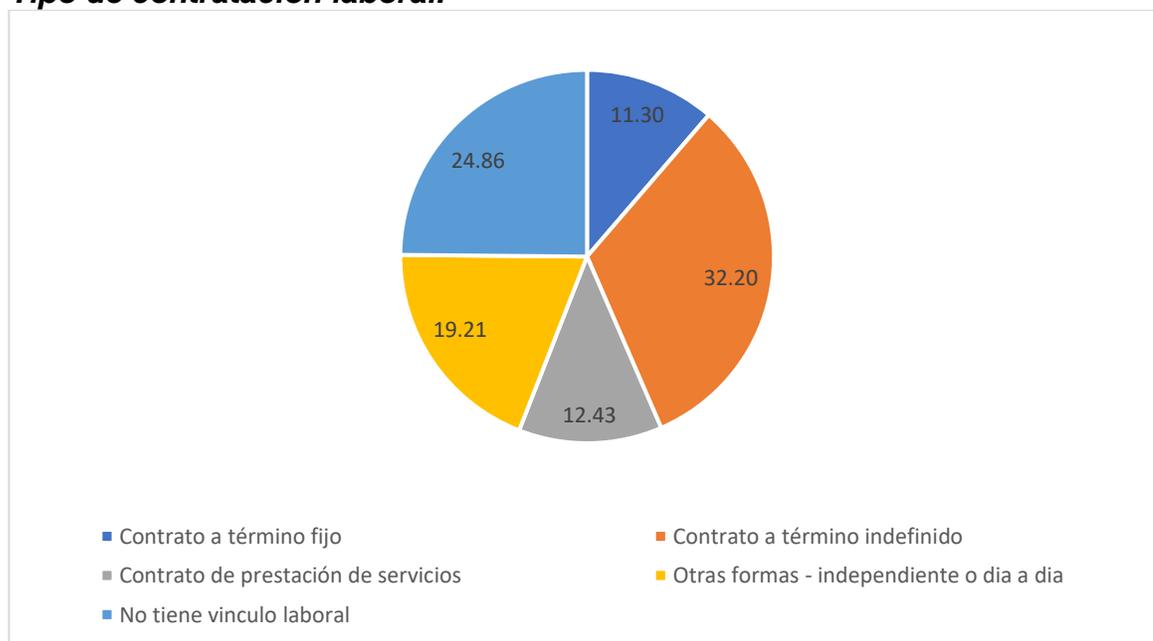
Tabla 11.

Tipo de contratación laboral.

Forma de vinculación laboral	Cantidad	Porcentaje
Contrato a término fijo	20	11,30
Contrato a término indefinido	57	32,20
Contrato de prestación de servicios	22	12,43
Otras formas - independiente o día a día	34	19,21
No tiene vínculo laboral	44	24,86
Total	177	100,00

Figura 11.

Tipo de contratación laboral.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.2.6 Permanencia en el cargo actual. Otro factor relevante para todos los actores del sector laboral es el tiempo de permanencia de los empleados o trabajadores a los cargos que desempeñan, dadas las diversas implicaciones positivas y negativas que ello conlleva. Mayor experticia, así mismo procesos o procedimientos a la deriva por recorte de personal entre otros. 30% de los graduados tiene de estar en el cargo actual entre 1 y 5 años. 12,4% más de 5 años. Estos dos datos hablan de la calidad del graduado competente, que se adapta, que continúa aprendiendo y que es responsable y disciplinado, 21,5% tienen menos de un año en el cargo evidenciando sus competencias y a la espera de poder permanecer o ascender siempre que sea posible. Ver tabla y figura 12.

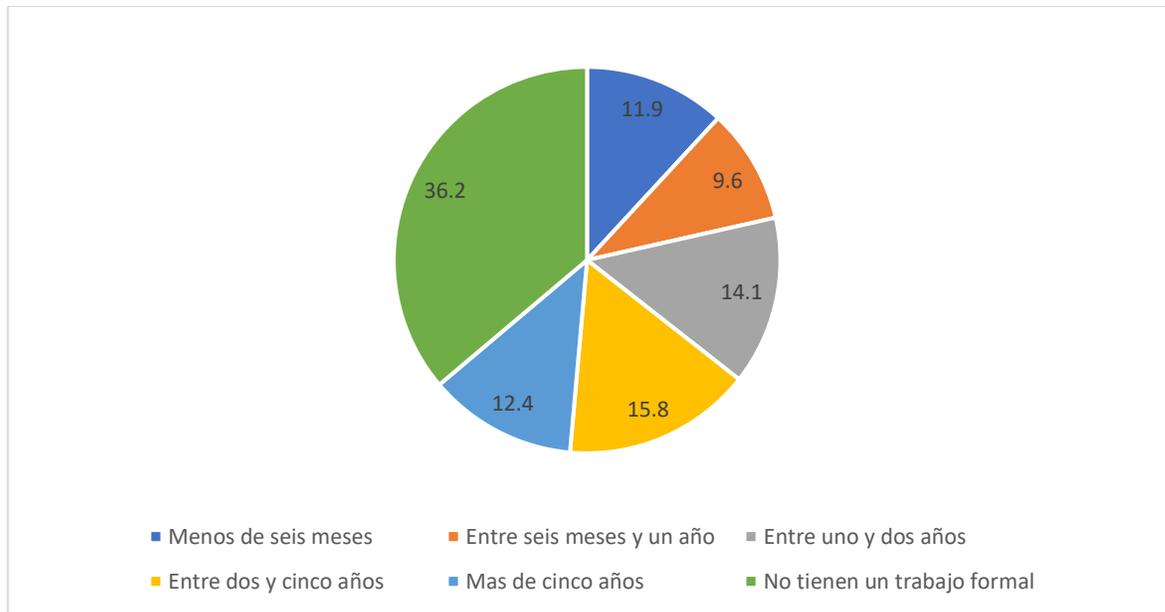
Tabla12.

Tiempo que lleva vinculado al trabajo actual.

Tiempo en el trabajo actual	Cantidad	Porcentaje
Menos de seis meses	21	11,9
Entre seis meses y un año	17	9,6
Entre uno y dos años	25	14,1
Entre dos y cinco años	28	15,8
Mas de cinco años	22	12,4
No tienen un trabajo formal	64	36,2
Total	177	100,0

Figura 12.

Tiempo que lleva vinculado al trabajo actual.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.2.7 Remuneración laboral. La remuneración laboral pasa a ser un aspecto fundamental para todas las personas que, al llegar a la adultez, terminar una formación educativa o aprender un arte u oficio, esperan obtener provecho de ello para poder ser independientes en el campo económico, propender por la adquisición de bienes y servicios, acumular aportes, ahorrar y en general tener una mejor calidad de vida presente y futura.

Respecto a cuanto es el ingreso promedio de los Administradores en Salud, se encontró que el 67,23% de los encuestados tienen un ingreso mensual entre uno y tres salarios mínimos; 29,38% gana menos de un salario mínimo y solo el 3,39% gana más de tres. Ver tabla y figura 13. Cabe destacar que el índice de desempleo en el país en los últimos años superó el 10%, aspecto que la pandemia de COVID 19 agudizó y que el salario mínimo comparado con los de otros países latinoamericanos es uno de los más bajos de las Américas.

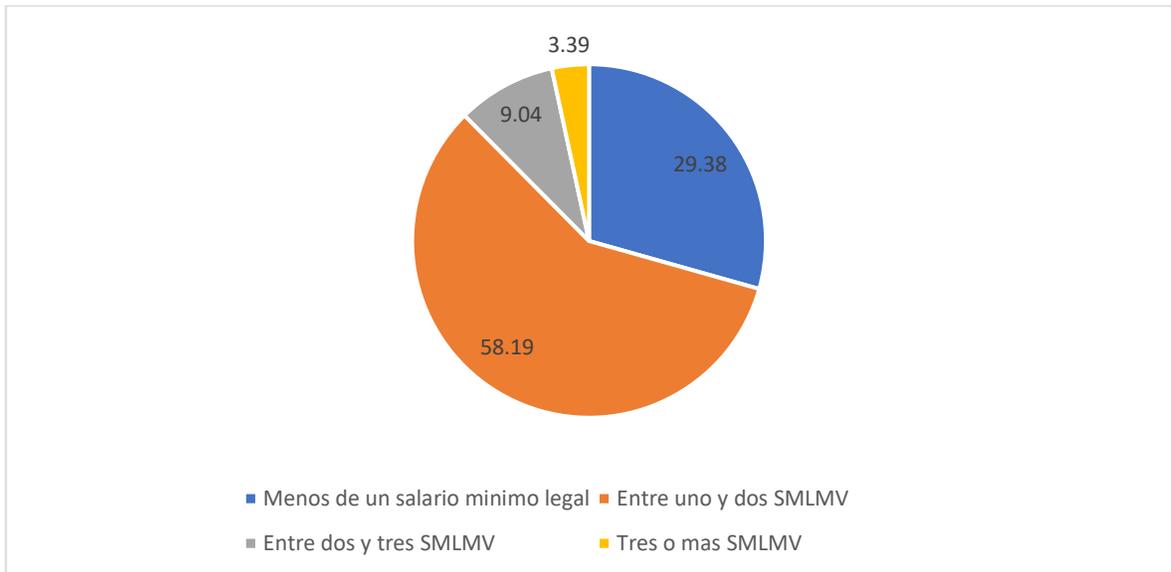
Tabla 13.

Ingreso económico promedio mensual.

Promedio de ingresos mensuales	Cantidad	Porcentaje
Menos de un SMLMV	52	29,38
Entre uno y dos SMLMV	103	58,19
Entre dos y tres SMLMV	16	9,04
Tres o más SMLMV	6	3,39
Total	177	100,00

Figura 13.

Ingreso económico promedio mensual.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.3 Impacto del programa en los graduados acorde al perfil profesional.

El propósito fundamental de un estudio de impacto en graduados es precisamente identificar y establecer que tanto se ha cumplido en los graduados, las instituciones y la sociedad en general el propósito para el cual se creó el programa.

4.3.1 Sector de la economía donde laboral los graduados. El sector económico influye en las finanzas de un país y de sus habitantes, el cuadro y figura 14 reflejan como el 46,33% de los graduados trabajan en empresas de economía privada, 21,47% pública, 7,34% mixta y el resto no tiene una relación laboral con ningún sector de la economía.

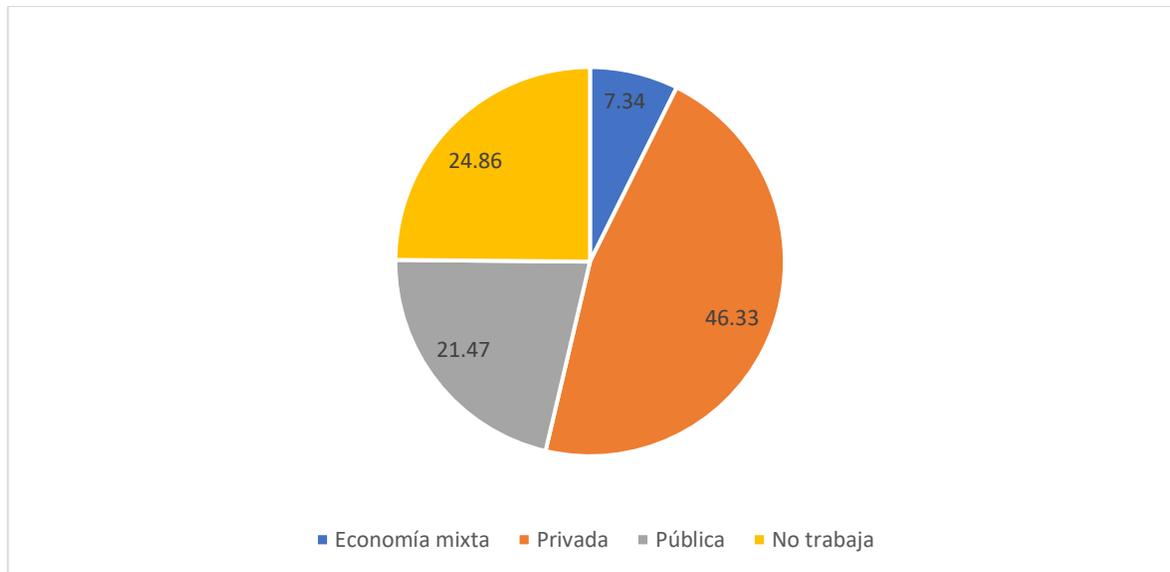
Tabla 14.

Sector con el cual tienen una relación laboral o de ingresos.

Sector con relación laboral o de ingresos	Cantidad	Porcentaje
Economía mixta	13	7,34
Privada	82	46,33
Pública	38	21,47
No trabaja	44	24,86
Total	177	100,00

Figura 14.

Sector con el cual tienen una relación laboral o de ingresos.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.3.2 Relación del nivel de formación con el cargo que ocupan los graduados.

El impacto del programa en el mercado se refleja en que los Administradores en Salud de la Universidad de Córdoba han llegado al mercado a ejercer como alcaldes, (actual alcalde de Puerto Libertador Vijao, Córdoba), secretarios de salud municipales (4: La apartada, Lórica, Los córdobas, Ciénaga de Oro), siendo este el cargo en salud más importante a nivel local después del alcalde. Gerentes de ESE (1 en Chimá, Córdoba). De acuerdo con los resultados de la encuesta cerca del 2% se desempeña en cargos de asesorías o consultorías en salud, la misma proporción ejercen como secretarios locales de salud. Cerca del 4% están en cargos de coordinación o líderes de áreas, unidades funcionales, procesos o procedimientos. 39% ocupan cargos operativos, 9,6% auxiliares, cerca del 8% trabaja de forma independiente realizando actividades de todos los niveles y el 36% dijo no tener un cargo específico en estos momentos. De acuerdo con lo anterior los graduados en Administración en Salud tienen acceso a cargos de alta dirección, de liderazgo

intermedio, operativo acorde a su formación profesional y también a nivel auxiliar dada los escasos de empleo y la coyuntura que deja la normatividad laboral del país. Ver tabla y figura 15.

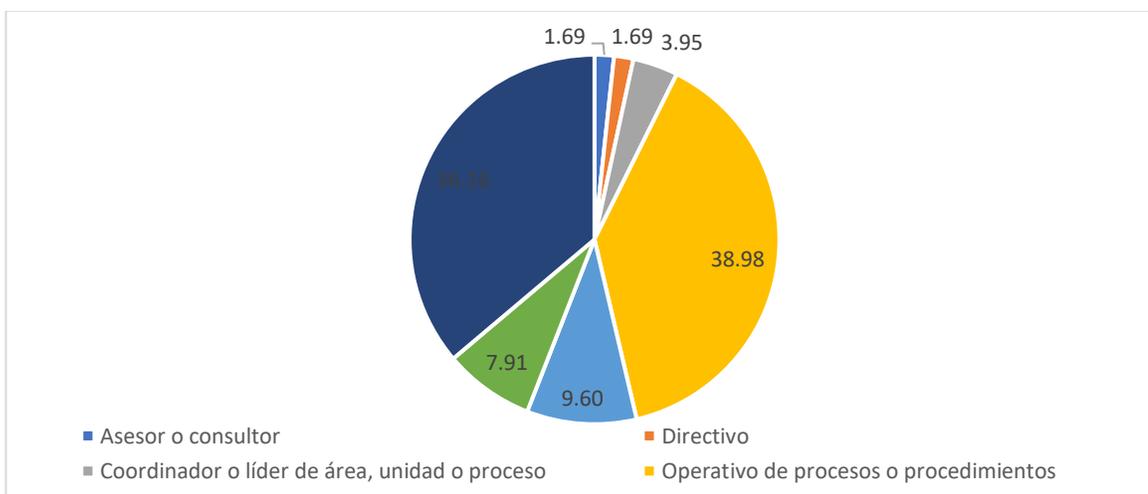
Tabla 15.

Cargos que ocupan los graduados.

Cargos	Cantidad	Porcentaje
Asesor o consultor	3	1,69
Directivo	3	1,69
Coordinador o líder de área, unidad o proceso	7	3,95
Operativo de procesos o procedimientos	69	38,98
Auxiliar de procesos	17	9,60
Independiente	14	7,91
No tiene un cargo o actividad concreta	64	36,16
Total	177	100,00

Figura 15.

Cargos que ocupan los graduados.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.4 Expectativas laborales y de formación.

El logro de un título de pregrado puede satisfacer todas o una parte de las expectativas de las personas, respecto a sus logros o nivel de realización personal y ocupacional, sin embargo, la mayor parte aspira continuar cualificándose, tener cargos de mayor responsabilidad, reconocimiento y resultados y obviamente de mejor remuneración, por lo cual estos aspectos, al ser alcanzados en mayor grado, generan mayor satisfacción a las expectativas de las personas.

Una de las principales expectativas de todo graduado es poder ejercer su profesión y tener una remuneración justa por el trabajo que realiza en el cual usa sus competencias profesionales. La satisfacción por lo que se hace a nivel laboral es fundamental para la salud individual, familiar y empresarial.

4.4.1 funciones del cargo acorde a las competencias profesionales. Todo profesional aspira tener acceso a cargos donde pueda aplicar las competencias con para las cuales se formó, perfeccionarlas, innovar y fortalecer su experiencia. Del total de graduados que dijeron tener actividades laborales en estos momentos, independiente del tipo de vinculación, el 6,21% dijo que, para la realización de estas, solo se requiere ser bachiller, el 28,8% dijo estar realizando actividades de técnicos o tecnólogos, el 34,5% dijo estar realizando actividades acordes a su nivel profesional. Menos del 1% tiene actividades que son competencia del nivel de Maestría. Ver tabla y figura 16.

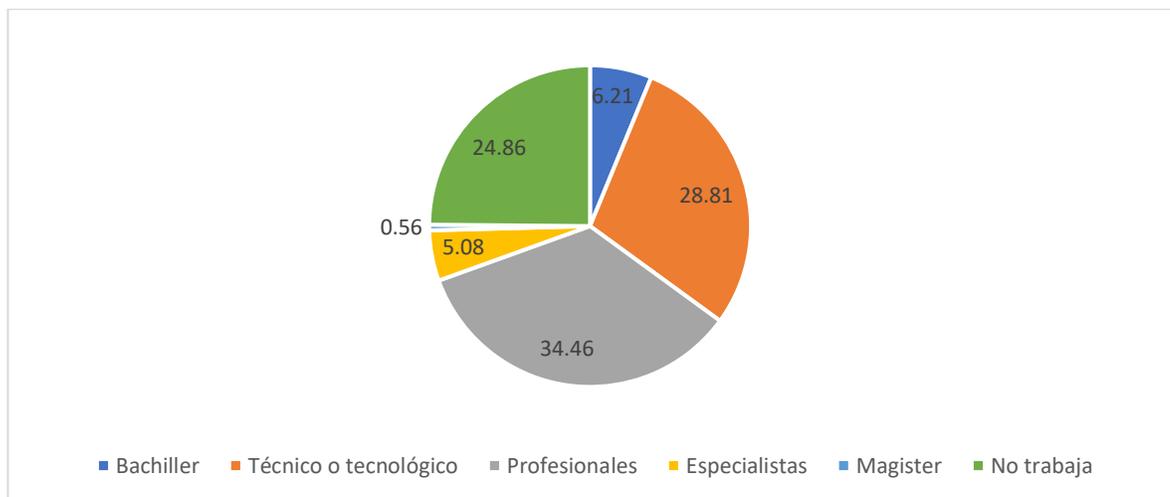
Tabla 16.

Nivel de formación requerido para las funciones que el egresado desempeña actualmente.

Nivel de formación requerida	Cantidad	Porcentaje
Bachiller	11	6,21
Técnico o tecnológico	51	28,81
Profesionales	61	34,46
Especialistas	9	5,08
Magister	1	0,56
No trabaja	44	24,86
Total	177	100,00

Figura 16.

Nivel de formación requerido para las funciones que el egresado desempeña actualmente.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022

4.4.2 Satisfacción laboral de los graduados. El 46,9% de los graduados manifiesta satisfacción por el trabajo que realizan, 24,3% manifiestan estar bien sin considerarse satisfechos o insatisfechos por el trabajo que hacen, 13% expresa poca satisfacción y el 16% no responde la pregunta. Ver tabla y figura 17.

Cabe mencionar que un 80% de los trabajadores a nivel nacional se encuentra insatisfecho con su trabajo, mientras que un 25% de personas reporta que su empleo es la mayor fuente de estrés.

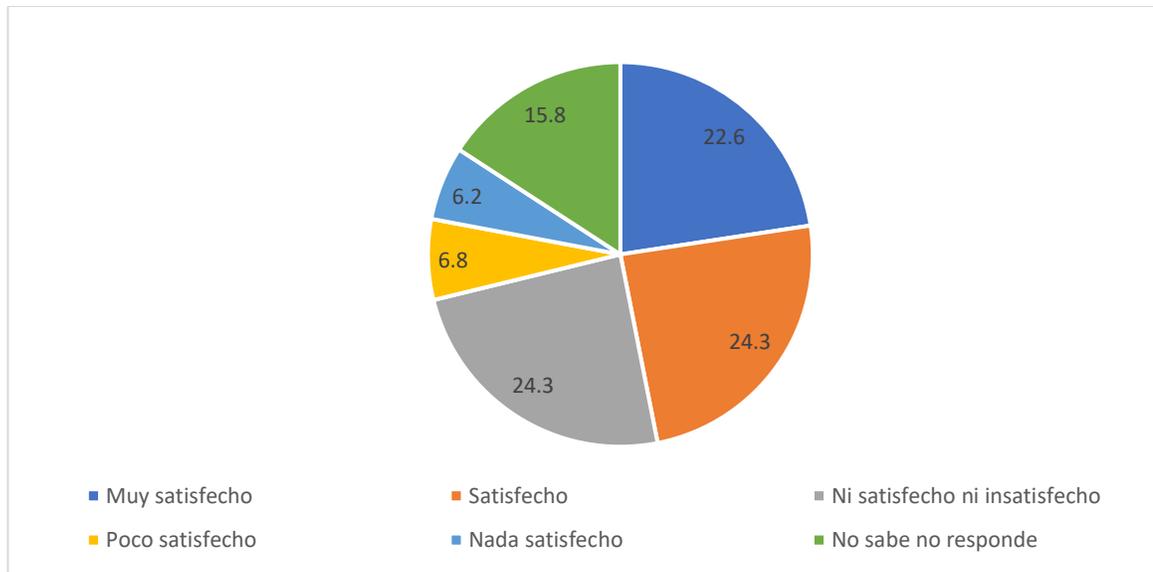
Tabla 17.

Nivel de satisfacción que tienen los graduados acordes a la ocupación

Nivel de satisfacción ocupacional o laboral	Cantidad	Porcentaje
Muy satisfecho	40	22,6
Satisfecho	43	24,3
Ni satisfecho ni insatisfecho	43	24,3
Poco satisfecho	12	6,8
Nada satisfecho	11	6,2
No sabe no responde	28	15,8
Total	177	100,0

Figura 17.

Nivel de satisfacción que tienen los graduados acordes a la ocupación.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.4.3 Expectativas de mejor remuneración. La remuneración por el trabajo que se realiza es otro factor importante para cualquier trabajador. Después del placer de estar ocupado en un ambiente agradable y satisfactorio, el salario o pago por los servicios o actividades realizadas es la principal expectativa de las personas a nivel laboral.

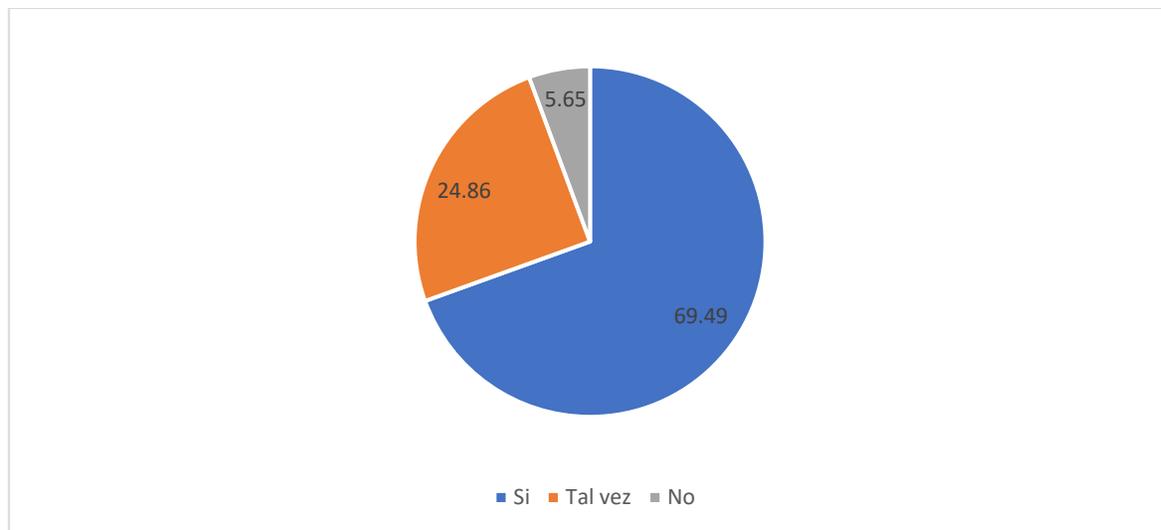
Tabla 18.

Expectativas de mejor remuneración.

Debería tener mejor remuneración	Cantidad	Porcentaje
Si	123	69,49
Tal vez	44	24,86
No	10	5,65
Total	177	100,00

Figura 18.

Expectativas de mejor remuneración.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.4.4 Expectativas de formación posgradual. Finalmente, la formación posgradual es otro factor importante en la satisfacción de las expectativas de los profesionales, debido a que les permite desarrollar competencias específicas en un área o rama de su pregrado, les amplía las posibilidades de ser contratado y en cargos de mayor responsabilidad o gestión, así mismo obtener un mejor ingreso por sus servicios, sin contar el estatus y respeto que se obtiene en el gremio y sector con el cual se relaciona.

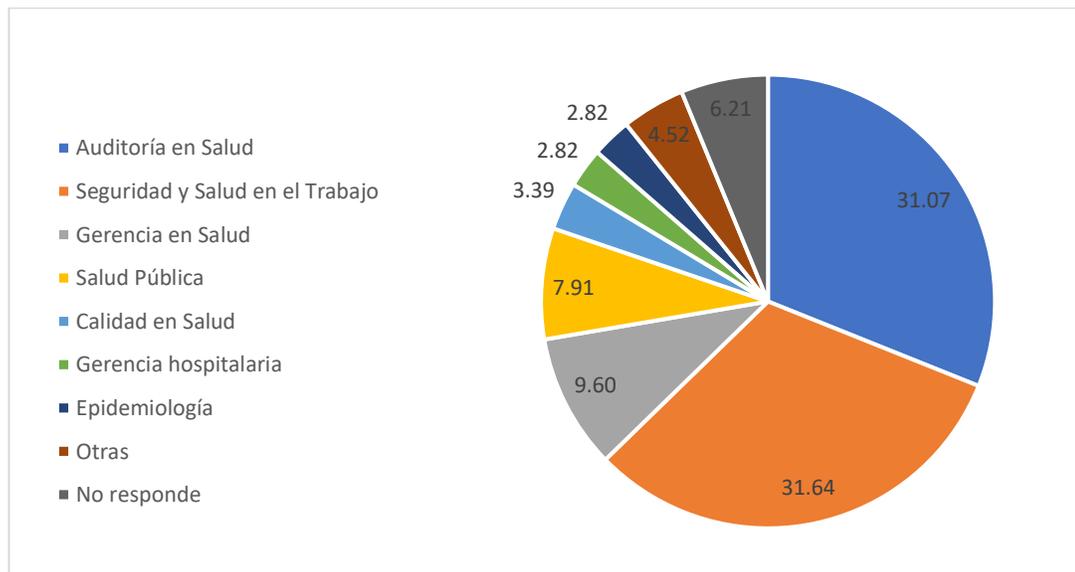
Tabla 19.

Expectativas de formación posgradual.

Interés en formación posgradual en	Cantidad	Porcentaje
Auditoría en Salud	55	31,07
Seguridad y Salud en el Trabajo	56	31,64
Gerencia en Salud	17	9,60
Salud Pública	14	7,91
Calidad en Salud	6	3,39
Gerencia hospitalaria	5	2,82
Epidemiología	5	2,82
Otras	8	4,52
No responde	11	6,21
Total	177	100,00

Figura 19.

Expectativas de formación posgradual.



Fuente: Encuesta de impacto social y laboral de graduados en Administración en Salud en el medio, universidad de Córdoba, 2022.

4.5 Riesgos y oportunidades en el seguimiento a los graduados en administración en salud.

Todo proceso por simple o complejo, amplio o específico, riguroso o no, tiene riesgos y oportunidades que contribuyen a la mejora continua, logro que se dificulta cuando uno o más de esos elementos del proceso no tienen el control deseado o esperado dentro de él. Es lo que ocurre con los graduados de cualquier programa. El estudiante busca satisfacer una necesidad y expectativa de formación para poder conseguir un trabajo y generar ingresos que le permitan sustentar sus necesidades básicas y adicionales, sin embargo, cuando obtiene el título profesional que le permite lo anterior, se sumerge en el mundo laboral y pierde interés y contacto con las instituciones educativas que lo formaron, entre otras porque el contexto laboral en el que se desenvuelve tiene poco o nada que ver con el contexto académico.

La realización del presente estudio, que implicó una metodología de contacto indirecto con personas que no se conocen, que no están cautivas en forma simultánea en las mismas instituciones y que no está obligadas a participar de los estudios de impacto de graduados en el medio, permitió a los investigadores identificar algunos riesgos y oportunidad en el proceso de seguimiento a graduados.

4.5.1 Riesgos. Entre los riesgos identificados están los siguientes:

- ✚ Pérdida del contacto con los graduados, quienes al salir de la institución pueden cambiar sus números telefónicos, correos electrónicos y prácticamente perder el contacto con miembros de la organización. Por otra parte, si la institución educativa no desarrolla vínculos de formación o emprendimiento accesible para los graduados, ellos probablemente tendrán poco interés por mantener ese contacto. Algunas llamadas telefónicas no

fueron posibles por números fuera de uso y cerca del 20% de los correos no llegaron a su destino por la misma razón.

- ✚ Desmotivación por contacto con la Universidad. Es probable que el egresado perciba que ya satisfizo la necesidad de formación que tenía, y mientras la formación posgradual o la vinculación laboral no sea con la universidad que le dio el título de pregrado, este no sentirá mucha motivación por mantenerse en comunicación con ella. Otro aspecto puede ser que la motivación que lo ocupe sea más laboral que académica. Varias llamadas telefónicas no fueron respondidas, y muchos correos electrónicos que llegaron a su destino, pese a complementarse la solicitud con llamadas, tampoco fueron respondidos.

- ✚ 8.1.3 Disminución del sentido de pertenencia para con la institución. Similar a lo explicado en la desmotivación por contacto con la Universidad, el estudiante, ahora graduado, puede sentir que la relación con la universidad fue solo por la prestación y recepción de un servicio, que cada parte cumplió con lo pactado y que no se deben mucho entre sí. De hecho, el compromiso de calidad en la formación de los graduados que desarrollan las instituciones educativas está dirigido al producto inicial que es el recién graduado. Estas instituciones poco desarrollan estrategias que vayan dirigidas a mantener y optimizar esa calidad y si lo hacen, es otro proceso de formación en competencias específicas posgraduales que prácticamente genera el mismo sentido de compromiso entre las partes mientras se da la formación, posterior a ello el sentido de pertenencia es menor. Algunos graduados prometieron responder el cuestionario enviado, sin embargo, no lo hicieron, lo que se entendió por los investigadores como falta de interés en participar del proceso.

- ✚ Dificultades para conseguir empleo. Este aspecto es fundamental, no está directamente relacionado con la universidad, pero influye en la relación del egresado con el Alma Mater, porque a pesar de que la decisión de formarse en un campo específico es individual de cada estudiante acorde a sus expectativas, cuando las posibilidades de empleo se reducen o son muy escasas en el medio, el graduado tiene a culpar a la universidad por ofertar programas que no tienen campo laboral o que éste se encuentra saturado. Al generarse tal insatisfacción el graduado puede manifestar su inconformidad o insatisfacción negándose a tener vínculos con la universidad que lo formó. Respuesta que se recibió de un graduado.

4.5.2 Oportunidades. Los medios de contacto con los graduados: la tecnología en los momentos actuales viene a ser la mejor aliada para establecer y mantener comunicación con los graduados, que a la larga siempre va a depender de su voluntad de contacto. Sin embargo, el tener una base de datos de graduados con números telefónicos y correos electrónicos y poder usar la tecnología para comunicarse con ellos, se convierte en una valiosa oportunidad para hacerlos sentir partícipes de las decisiones institucionales. 80% de los correos llegaron a su destino.

- ✚ Procesos de formación académica los motiva, pero tienen limitaciones económicas. La universidad tiene programas posgraduales a nivel de formación y maestría en los cuales los graduados de Administración en Salud pueden participar, sin embargo, la falta de empleo, ingresos económicos limitados, el difícil acceso a becas o a préstamos y según algunos, el valor a pagar por la formación posgradual no está al alcance de cierto grupo de ellos ha manifestado.

✚ Liderazgo de graduados sobre el resto de ellos. Esta es quizá la mas importante oportunidad que tiene el programa para mantener contacto con los graduados, puesto que algunos de ellos son reconocidos por sus habilidades para el liderazgo, la motivación y el compromiso con mantenerlos informados e intentar dar soluciones a las problemáticas comunes. Es así como al pedirle a esos líderes identificados que motivaran a sus compañeros a responder la encuesta, varios accedieron a participar en el estudio.

5. DISCUSIÓN

Objetivo 1: En la tabla y figura 1, se aprecia que de los 177 graduados que participaron en el seguimiento, el 23,55% son hombres y el 73,45 % mujeres, lo que evidencia la preferencia del programa por el sexo femenino, esto también coincide con el interés de este grupo poblacional en hacer visibles sus capacidades intelectuales y laborales distintas a las cultural y socialmente asignadas desde inicios de la humanidad, relacionadas con el rol de madres, cuidadoras del hogar la familia en forma exclusiva. A demás de ello se tuvo en cuenta variables como el estado civil, en la cual se encontró que la mayor parte de la población estudiantil es soltera, precisamente porque carece de recursos económicos derivados de su trabajo para asumir las responsabilidades de un hogar; Según el DANE, en Colombia en el año 2020 en adelante uno de cada dos colombianos prefiere estar soltero, se estima que en el país hay una cantidad de 51,17% de mujeres y 48,83 hombres, la mayor proporción de estos opta por mantenerse solos, lo que en otros tiempos sería señalado como un fracaso hoy día es el pan de cada día, esto debido a la poca oportunidad laboral en el país y a que también las relaciones son consideradas un desgaste; según las economistas Paula Herrera se refiere a que, en el caso de las mujeres, las solteras ganan más que una con hogar debido a el grado de responsabilidad que está adquiere tanto con el cuidado con los deberes domésticos. (INFOBAE; 2020).

Objetivo 2: En relación con los nivele de empleabilidad y remuneración podemos encontrar que, al ser admitido para ocupar la vacante, el 32,2% de los administradores en salud son vinculados laboralmente por contrato a término indefinido, 12,43% por prestación de servicios, 11,30% por contrato a término fijo y 19,2% por otras formas, o se consideran independientes. 24,8% no tiene algún tipo de contratación.

Según el Ministerio de Trabajo, el 35,3% de las personas laborando tiene contrato escrito, en el país, solo el 24 por ciento de los trabajadores –aproximadamente uno de cada cuatro– está vinculado a su empleo mediante un contrato a término indefinido, según el (Ministerio de Trabajo). Se preguntó a los graduados a que se dedican actualmente. El cuadro y figura 9 indican que el 68,36% de ellos tiene una ocupación o actividad laboral que realizan con regularidad o en forma permanente. 48,6% está vinculado al sector salud como evidencia de uno de los propósitos del programa. El 18,64% trabaja en otro sector y los que no tienen las mismas oportunidades que los antes mencionados se encuentran sin un empleo u ocupación estable en el momento de la aplicación de la encuesta.

Objetivo 3: El logro de un título de pregrado puede satisfacer todas o una parte de las expectativas de las personas, respecto a sus logros o nivel de realización personal y ocupacional, sin embargo, la mayor parte aspira continuar cualificándose, tener cargos de mayor responsabilidad, reconocimiento y resultados y obviamente de mejor remuneración, por lo cual estos aspectos, al ser alcanzados en mayor grado, generan mayor satisfacción a las expectativas de las personas; Del total de graduados que dijeron tener actividades laborales en estos momentos, independiente del tipo de vinculación, el 6,21% dijo que, para la realización de estas, solo se requiere ser bachiller, el 28,8% dijo estar realizando actividades de técnicos o tecnólogos, el 34,5% dijo estar realizando actividades acordes a su nivel profesional. Menos del 1% tiene actividades que son competencia del nivel de Maestría. Cabe mencionar que un 80% de los trabajadores a nivel nacional se encuentra insatisfecho con su trabajo, mientras que un 25% de personas reporta que su empleo es la mayor fuente de estrés.

Objetivo 4: algunos de los riesgos evidenciados son pérdida del contacto con los graduados, quienes al salir de la institución pueden cambiar sus números telefónicos, correos electrónicos y prácticamente perder el contacto con miembros

de la organización. Por otra parte, si la institución educativa no desarrolla vínculos de formación o emprendimiento accesible para los graduados, ellos probablemente tendrán poco interés por mantener ese contacto. Algunas llamadas telefónicas no fueron posibles por números fuera de uso y cerca del 20% de los correos no llegaron a su destino por la misma razón; Desmotivación por contacto con la Universidad; entre otros, mientras que algunas oportunidades que evidenciamos son los medios de contacto con los graduados: la tecnología en los momentos actuales viene a ser la mejor aliada para establecer y mantener comunicación con los graduados, que a la larga siempre va a depender de su voluntad de contacto; Liderazgo de graduados sobre el resto de ellos. Esta es quizá la más importante oportunidad que tiene el programa para mantener contacto con los graduados, puesto que algunos de ellos son reconocidos por sus habilidades para el liderazgo.

Objetivo 5: Evaluar el impacto del programa en los graduados, nos mostró que el sector económico influye en las finanzas de un país y de sus habitantes, el cuadro y figura 14 reflejan como el 46,33% de los graduados trabajan en empresas de economía privada, 21,47% pública, 7,34% mixta y el resto no tiene una relación laboral con ningún sector de la economía; El propósito fundamental de un estudio de impacto en graduados es precisamente identificar y establecer que tanto se ha cumplido en los graduados, las instituciones y la sociedad en general el propósito para el cual se creó el programa.

6. CONCLUSIÓN

El seguimiento al egresado de Administración en Salud Unicordoba, permite evidenciar logros, como el interés que mantiene algunos por continuar en contacto con la institución y la expectativa de poder lograr una más alta cualificación como especialistas o magister en Auditoría en Salud, gerencia u otro componente afín a su carrera. También dificultades en el proceso, tales como la reducción de la comunicación y del interés por participar en actividades que no representan mucho para ellos, como responder una encuesta. Sin embargo, los 177 que la respondieron, evidenciaron que una significativa proporción de los graduados en Administración en Salud son adultos con edades entre los 26 y 30 años, y más del 65% son mujeres. Lo que evidencia que la edad no es limitante para el logro de metas en el proyecto de vida.

Lo anterior también evidencia que la modalidad a distancia tradicional permite el acceso a la educación superior de quienes no lograron ingresar a la universidad inmediatamente terminaron el bachillerato. En la actualidad los graduados ocupan cargos de todo nivel: operativos o procedimientos como también suelen ser emprendedores independientes y coordinadores. Mientras el DANE en 2021, indica que los salarios promedio de los trabajadores de las industrias manufactureras en promedio estaba entre 1 salario mínimo y algo más mientras que en trabajos informales estaban devastados con un salario de menos del mínimo a raíz de pandemia y otras crisis internacionales (Becerra 2021), los encuestados expresan que la gran mayoría gana entre uno y tres salarios mínimos legales y que un mínimo porcentaje de 29,38 gana menos de un salario, como fue expuesto los participantes tienen formación académica como administradores en salud, pero además se han cualificado en posgrados de auditoria en salud, epidemiología, salud pública, calidad en salud, etc. y la gran mayoría en temas de seguridad y salud en el trabajo. Se espera que a futuro la universidad se proyecte con mayores estímulos para

continuar la extensión de los programas a las comunidades y sectores que así lo requiere.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abdala, A.; Ruggeri, S; Castro L. (2016). Historia de la educación superior.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n78/n78a03.pdf&ved=2ahUKEwiovKS1rc72AhWSQzABHU39D_gQFnoECAQQBg&usg=AOvVaw0rzAOV2fbKodgKCtQ49d62

Alvarado. J; Mejía, D (2018). Impacto de los graduados del programa administración en salud ocupacional en la vicerrectoría regional llanos, con el sector externo e institucional.

[T.SO AlvaradoCarrilloJesicaJimena 2018..pdf&ved=2ahUKEwiWgdGg0eb0AhXrSDABHV2hCs0QFnoECEoQAQ&usg=AOvVaw3bpbVUTXM5jyc8-lm-CsDK](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n78/n78a03.pdf&ved=2ahUKEwiWgdGg0eb0AhXrSDABHV2hCs0QFnoECEoQAQ&usg=AOvVaw3bpbVUTXM5jyc8-lm-CsDK).

Ángulo María V; (2019). Decreto 1330 de 2019.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98270>.

Bertran, Àngels F; Argüelles, Martínez María J; Gutiérrez, Soledad M. (2014). El perfil competencial de los graduados de administración y dirección de empresas en línea: Una visión desde el mercado de trabajo; revista de universidad y sociedad del conocimiento Barcelona, tomo 11 n°2
<https://ezproxyucor.unicordoba.edu.co:2214/docview/1546007440/fulltextPDF/EA91EAF2F96243A6PQ/9?accountid=137088>.

Becerra Elejalde L, (2022). Pandemia impulso a un aumento en la proporción de ocupados que reciben ingresos inferiores.

<https://www.google.com/amp/s/www.portafolio.co/amp/economia/gobierno/en-colombia-mas-trabajadores-ganan-menos-del-salario-minimo-561226>.

0. Baker JL. (2000). Evaluación del impacto de los proyectos de desarrollo en la pobreza: manual para profesionales. 2000. Washington: Banco Mundial; 2000.

<http://www.cddhcu.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polisoc/pdf/0403.pdf>

Brandon. J (2007). La importancia de la educación universitaria en la vida de las personas.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.tusclases.co/blog/2018/9/importancia-educacion-universitaria-vida-personas/amp/&ved=2ahUKEwjy44Dbmc72AhWXRTABHahIBLQQFnoECAQQAQ&usg=AOvVaw0VL0N_Xc9PRF_1sQEpxorp

Castellanos-Vega, R & Rodríguez-Navas, Y. (2017). Caracterización de condiciones laborales de egresados de fisioterapia de la Universidad de Boyacá, Colombia. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 8(1), 97-106. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n1.2017.5560>.

Chamorro Lucero, M & Hoyos Patiño, X. (2019). Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 - 2016. Revista Criterios, 25(1), 27 - 37. <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1716>.

Chamorro M, Hoyos x, (2017). Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 – 2016. <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/Criterios/article/view/1716>

Constitución política (1991) https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0219.pdf&ved=2ahUKEwj49pOM3aP2AhV_QiABHb14CDIQFnoECAUQAQ&usq=AOvVaw20kV1e8xAMY-oD5PAp_E0A

Cohen E; (1992). Evaluación de proyectos sociales. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1915/S3092C678E_es.pdf&ved=2ahUKEwil8Nu03qP2AhXNTDABHQbaBhwQFnoECBEQAQ&usq=AOvVaw0sGV3pelc2akPgmhOWBcRd

EFE; (2016). Cerca del 60% de los graduados son mujeres OCDE. <https://www.google.com/amp/s/www.portafolio.co/amp/economia/mujeres-se-graduan-mas-que-hombres-500354>

Gontero, S; Zambrano, M. (2018). La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina; Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 193. 2018. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43413>.

Jiménez J, Mejía D, Rojas R, (2017). Impacto de los graduados del programa administración en salud ocupacional en la vicerrectoría nacional llanos.

Libera Bonilla, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. ACIMED, 15(3) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000300008&lng=es&tlng=es.

Ley (2008). Regulación del registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf.

Martínez, P; Echeverría, B (2009). Educativa Formación basada en competencias. Revista de Investigación, vol. 27, núm. 1
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>.

Ministerio de educación; Glosario.

<https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/spadies/Zona-de-Ayuda/254707:Glosario>

Mejía, Luz M; Nieto, Emmanuel L; Arboleda Gladys P; Montoya María L (2012). Perfil socio – laboral de los profesionales en administración en salud de la U de Antioquia 1999-2008; Revista de la facultad nacional de salud pública tomo 30 n°2; <https://ezproxyucor.unicordoba.edu.co:2214/docview/1648855059/fulltextPDF/EA91EAF2F96243A6PQ/3?accountid=137088>.

Min educación (2009) la educación superior. Min Educación.. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196477>.

Pavón P; Gogeochea M ; (2004). Importancia de la administración en salud Revista Médica de la Universidad Veracruzana / Vol. 4 núm. 1, Enero - Junio 2004.

OIT (2013). Observatorio laboral

https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/observatorio-laboral/WCMS_206170/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Observatorio%20Laboral%2C%20de%20car%C3%A1cter,divulga%20diagn%C3%B3sticos%2C%20perspectivas%20y%20tendencias.

Pimienta, J; Prieto H. (2008) Evaluación del aprendizaje. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2645/Evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20aprendizajes.%20Un%20enfoque%20basado%20en%20competencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sánchez; (2021). La educación

<https://conceptodefinicion.de/educacion/>. Consultado el 5 de febrero del 2022.

S.f. (2016). Cerca del 60% graduados son mujeres. revista económica; <https://www.google.com/amp/s/www.portafolio.co/amp/economia/mujeres-se-graduan-mas-que-hombres-500354>.

S.F (2020) Estado Civil, conceptos jurídicos <https://www.conceptosjuridicos.com/co/estado-civil/>.

