

**CARACTERIZACIÓN LABORAL Y ACADÉMICA DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA DE OPTOMETRÍA, DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA
ANDINA, SEDE BOGOTÁ, ENTRE EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 2001 AL 2016**

ALEXANDRA MORENO RAMÍREZ

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE OPTOMETRÍA
BOGOTÁ
2016**

INTRODUCCIÓN

Desde que la optometría en Colombia fue reglamentada con la ley 372 de 1997, además de los requisitos necesarios para ejercerla y las entidades encargadas de regular su ejercicio, se tuvo el conocimiento de cuáles son las actividades en las que profesionalmente se pueden desempeñar los optómetras. Entre estas actividades se encuentran: la evaluación optométrica integral; la evaluación clínica, diseño, adaptación y control de prótesis oculares; el manejo y rehabilitación de discapacidades visuales; la dirección, administración de laboratorios de investigación en temas relacionados con la salud visual; entre otras.

En relación con en el párrafo anterior, existe un amplia variedad de labores a las cuales se puede dedicar un optómetra, pero en la actualidad, no se conocen muchas investigaciones que aborden esta temática. Es por esto que, este trabajo investigativo, nos ofrece un acercamiento a diferentes aspectos que rodean el ejercicio de los profesionales de la salud visual, graduados del programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina, entre los que podemos encontrar: los cargos que hoy ocupan, el salario que devengan actualmente, los niveles académicos pos-graduales que han alcanzado y la relación que existe entre el nivel de vida y sus expectativas profesionales.

Bajo esta perspectiva, la presente investigación tiene por objetivo general describir las condiciones socioeconómicas y académicas que representan a los egresados de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina. Además de esto se desea indagar acerca de la relación existente de la misión y la visión de la Fundación Universitaria del Área Andina con el desempeño profesional y determinar la percepción que tienen los egresados frente a la calidad del programa en su desarrollo profesional.

Con este propósito, se decide emplear una encuesta validada por la institución universitaria, diseñada para conocer diferentes variables que serán analizadas en el presente trabajo, después de ser aplicada a una muestra representativa de los egresados del programa.

Así mismo, el seguimiento a los egresados de los diferentes programas de educación superior, es un elemento importante para los procesos de acreditación de alta calidad. Las políticas actuales del ministerio de educación, exigen planes que permitan canales constantes de comunicación entre las instituciones y los graduados. Este tipo de documentos están en consonancia con las demandas que el medio educativo exige, para dar soluciones a las problemáticas generadas en la comunidad académica y así mismo crean espacios para la generación de propuestas que fortalezcan el crecimiento de las diferentes disciplinas.

De acuerdo a lo anterior, el presente trabajo se organiza de la siguiente manera:

El capítulo uno, aborda la descripción del problema, en donde se encuentra el planteamiento y la pregunta de investigación. El capítulo dos, evidencia el porqué de la investigación o la justificación. En el capítulo tres, se plantean los objetivos, el general y los específicos. El capítulo cuatro, expone el marco referencial, donde se definen los antecedentes de la investigación y el marco teórico. En el capítulo cinco, se presenta el diseño metodológico, donde se encuentra el tipo de investigación, población, muestra, entre otros. El capítulo seis, contiene los análisis de resultados, el capítulo ocho la discusión de resultados frente a teorías investigaciones y teorías. Finalmente, en el capítulo siete, las conclusiones de la investigación.

Contenido

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	7
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	8
2. JUSTIFICACIÓN	9
3. OBJETIVOS	10
3.1. OBJETIVO GENERAL	10
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4. MARCO REFERENCIAL	11
4.1. MARCO DE ANTECEDENTES	11
4.2. MARCO TEÓRICO	14
4.3. MARCO INSTITUCIONAL	24
4.4. MARCO LEGAL	29
5. DISEÑO METODOLÓGICO	30
5.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	30
5.2. ENFOQUE	30
5.3. TIPO DE DISEÑO	31
5.4. POBLACIÓN	31
5.4.1. MUESTRA	31
5.4.2. TIPO DE MUESTREO	31
5.5. VARIABLES	32
5.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
5.6. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
5.6.1. ENCUESTA	35
5.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
5.7.1. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	35
5.8. PASOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	35
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
6.1. DATOS DEMOGRÁFICOS	37

6.1.1.	GÉNERO	37
6.2.	ESTUDIOS	38
6.2.1.	AÑO DE GRADUACIÓN PREGRADO	38
6.2.2.	ESTUDIOS POSGRADUALES	40
6.2.3.	TIPO DE ESTUDIOS REALIZADOS	41
6.3.	SITUACIÓN LABORAL	42
6.3.1.	TRABAJO	42
6.3.2.	RELACIÓN DE LOS CARGOS ACTUALES O DESEMPEÑADOS CON LA PROFESIÓN	43
6.3.3.	TIPO DE EMPRESA O INSTITUCIÓN DONDE LABORA ACTUALMENTE	44
6.3.4.	CARGO ACTUAL	45
6.3.5.	CIUDAD DE UBICACIÓN DE LA EMPRESA	47
6.3.6.	SALARIO DEVENGADO	49
6.4.	VINCULACIÓN A REDES	51
6.4.1.	ASOCIACIÓN A REDES ACADÉMICAS, CIENTÍFICAS O PROFESIONALES	51
6.4.2.	RECONOCIMIENTOS POR LABOR PROFESIONAL	52
6.4.3.	PRODUCCIÓN INTELECTUAL (ESCRITOS CIENTÍFICOS, LITERARIOS O HUMANÍSTICOS)	53
6.5.	APRECIACIÓN DE LA MISIÓN, VISIÓN Y CALIDAD DEL PROGRAMA CON EL DESEMPEÑO ACADÉMICO Y PROFESIONAL	54
6.5.1.	CLARIDAD DE LA MISIÓN	54
6.5.2.	EVIDENCIA DE LA MISIÓN EN SU PROCESO DE FORMACIÓN O QUEHACER LABORAL	55
6.5.3.	CONCORDANCIA DE LA MISIÓN CON LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES ACTUALES Y FUTURAS	56
6.5.4.	RELACIÓN DE LA MISIÓN EN EL PROCESO DE FORMACIÓN ACADÉMICO	57
6.5.5.	CORRESPONDENCIA DE LA MISIÓN Y VISIÓN DENTRO DEL PROGRAMA	58
6.5.6.	PERTINENCIA DE LOS CONTENIDOS DESARROLLADOS EN EL PROGRAMA	59

6.5.7. ACTUALIDAD DE LOS CONTENIDOS TRABAHADOS EN EL CURRÍCULO	60
6.5.8. CAPACIDAD DE TRABAJO INTERDISCIPLINAR	61
6.5.9. DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS EN RELACIÓN CON PROGRAMAS SIMILARES	62
6.5.10. APORTE AL DESARROLLO DEL PROYECTO DE VIDA	63
7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
8. CONCLUSIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXO 1.	76

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo de la optometría en nuestro país, después de 50 años, ha permitido generar programas en esta disciplina que cubran las demandas de profesionales en el área de la salud visual. En este sentido, el incremento de la población estudiantil, a su vez, exige planes estratégicos dentro de las instituciones, que impacten en el mejoramiento continuo de los diferentes elementos que interactúan en la formación universitaria. Este incremento de nuevos graduados en el área de las ciencias de la salud, se hace evidente a través de las cifras generadas por el Observatorio Laboral para la educación del año 2010, en el que se refleja un aumento de graduados del 3,3% entre el periodo comprendido del 2001 al 2009 (*Observatorio Laboral para la Educación, [OLE] 2010*).

Bajo este panorama, la implementación de estas nuevas estrategias, se hace posible a través de los canales de comunicación que ofrecen algunas de las Universidades a sus egresados, con lo que es posible generar un constante intercambio de información, que conduzca a un seguimiento de estos y que conlleven a la creación de proyectos, que mejoren la calidad de los programas de educación para los nuevos aspirantes. Sin embargo, en ocasiones, la comunidad de egresados se ve enfrentada a una ruptura de estos canales de comunicación, que acarrea en una disminución de la información aportada.

Por otra parte, fortalecer estos canales de comunicación, sirve como herramienta fundamental para determinar, en qué campos de acción se desempeñan los egresados, conocer si el cargo que ocupan en la actualidad tiene relación con su formación académica, identificar las ciudades o municipios donde existe una mayor demanda de estos profesionales y cuántos de ellos han realizado algún tipo de especialización, entre otras. Esta información sirve como base, para reforzar los contenidos que se ofrecen en el programa académico y de esta manera despertar el interés de los estudiantes para ejercer o explorar otro tipo de cargos de acuerdo a las necesidades generadas por la sociedad.

De la misma forma, este proyecto surge de la necesidad de recopilar información de la comunidad de egresados del programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina, útil para los planes institucionales dentro de los procesos de acreditación de alta calidad, que exigen los estándares actuales en la educación superior en Colombia.

1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la situación académica y laboral actual de los egresados de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina y que tipo de apreciación tienen frente a la misión, visión y calidad del programa relacionada a su desempeño académico y profesional?

2. JUSTIFICACIÓN

Las condiciones laborales y el desarrollo académico de los egresados de los programas universitarios, actualmente, exigen un análisis desde una perspectiva investigativa, que genere estrategias institucionales, dirigidas a las propuestas de mejoramiento requeridas por los planes de estudio de las diferentes disciplinas. En nuestro contexto, la investigación en este campo, no ha sido un tema abordado desde las instituciones de educación superior, herramienta que, puede ser utilizada en diferentes aspectos, desde el currículo, las políticas institucionales, la educación continuada, los factores diferenciales frente a otros programas, hasta los objetivos de formación.

De la misma manera, la universidad posee una visión y una misión que demandan una articulación con las expectativas de sus egresados. Desde este punto de vista, los recursos de recolección de información y análisis de esta, son necesarios para la evaluación constante de los procesos académicos, así mismo, para el desarrollo de planes que brinden alternativas para los graduados de las diferentes profesiones.

Así mismo, investigar acerca de las condiciones actuales de los egresados de la institución, permite crear una herramienta que genere canales de comunicación, que logre establecer ofertas de capacitación en diferentes campos del desarrollo personal. Esto quiere decir, que a partir de las necesidades encontradas a través del análisis de la información obtenida, se pueda contar con políticas diseñadas especialmente para la comunidad de profesionales areandinos.

Por otro lado, conocer las condiciones laborales y el impacto en la calidad de vida que pueda generar el estudio de una profesión, es un indicador importante para la pertinencia social de un programa universitario. Por una parte, desde el punto de vista del desarrollo personal de los graduados y por otra parte del alcance que tengan dentro los planes de salud pública en nuestro entorno.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir la situación académica y laboral actual, de los egresados de la carrera de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina y que tipo de apreciación tienen frente a la misión, visión y calidad del programa relacionado a su desempeño académico y profesional.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las condiciones académicas actuales de los egresados de la Fundación Universitaria del Área Andina
- Determinar las condiciones laborales actuales de los egresados de la Fundación Universitaria del Área Andina.
- Establecer la apreciación que los egresados tienen frente a la misión, visión y calidad del programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina relacionado a su desempeño académico y laboral.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. MARCO DE ANTECEDENTES

En el ámbito latinoamericano, hasta la fecha, se han realizado algunas investigaciones en las que el objeto de estudio integra la categoría de los egresados y proponen análisis que desarrollan este eje problémico.

En este sentido, un estudio realizado en el año 2003, Martínez S y Cortez M de la Universidad de Colima en México abordó el tema de la caracterización de los egresados durante el periodo de 1992 al 2003 al que llamaron "Impacto de los egresados de posgrados de la Universidad de Colima en su entorno"; en este, se evaluaron variables que les permitiría determinar su situación laboral, la compatibilidad que podría existir entre los conocimientos adquiridos y las necesidades sociales, el grado de satisfacción durante su formación y la valoración que le dan al mismo a partir de su desempeño profesional. Debido al periodo de tiempo que tuvieron en cuenta para la realización del estudio, se evidenciaron cambios significativos en el proceso de formación de muchos de los programas, logrando como resultados positivos un mayor nivel de satisfacción de los egresados, puesto que estos se ubicaban mejor laboralmente, aunque finalmente reconocieron que aún faltan aspectos por mejorar.

Asimismo, en el año 2006, Salas F realizó una investigación denominada "Los Estudios de seguimiento de la población graduada como herramienta para el cambio y la innovación en el currículo universitario: La experiencia de la escuela de administración educativa de la Universidad de Costa Rica" el cual abordó la identificación de las características del ejercicio profesional y la inserción laboral de la población graduada durante el periodo 1998 al 2002. Los resultados obtenidos en esta investigación concluyeron que aún existen muchas falencias en el plan de estudios debido a que este no se ajusta a la realidad del mercado laboral.

Por otra parte, en el año 2007 Álvarez A y Gómez M de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira, realizaron un estudio descriptivo denominado "Situación social, económica, laboral y profesional de los Optómetras en la ciudad de Pereira y Dosquebradas en el

2006” el cual integró variables sociales, económicas, profesionales y laborales para caracterizar a los egresados. Esta información serviría para el establecimiento de políticas gremiales y académicas que permitieran fortalecer aspectos positivos y solventar los problemas que presenta la profesión en la región. En los resultados que obtuvieron determinaron que la población entrevistada, era una población joven con poca preparación en estudios de posgrado, salarios bajos o equiparables a los de otras profesiones de la salud (enfermería), que además desconocen la legislación laboral y de la profesión.

Igualmente, en el año 2007, Huamán y otros de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Perú, realizaron un estudio observacional, transversal, denominado: “Características laborales del médico joven egresado de la Facultad de Medicina San Fernando” con el cual abordaron como tema principal conocer las características laborales de los médicos egresados, información que serviría para determinar si ciertas condiciones durante o posterior a la formación académica, repercutirán en el tipo de trabajo, salario, entre otros. Como resultados finales alcanzados en esta investigación determinaron que existía centralización, debido a que el 73.2 % de los egresados radicaría en la ciudad de Lima, también hubo alto índice de empleo representado por el 97% de los egresados que tenían trabajo remunerado y el 78.8 % afirmó sentirse satisfecho con el nivel alcanzado durante su formación de pregrado.

De la misma manera, en el año 2009, Arquero y otros de la Universidad de Sevilla en España, realizaron un estudio llamado "Análisis Exploratorio del Perfil Demandado para Administración y Dirección de Empresas: Implicaciones para el Área Contable" con el que abordaron identificar las necesidades de formación percibidas por los egresados, profundizando en los contenidos de contabilidad, con la finalidad de servir de referente tanto para la universidad en mención, como para otras universidades en España, que estuvieran rediseñando el plan de estudios. En los resultados encontraron, que la mayor parte de los egresados (77%) se desempeñan en áreas de Contabilidad y Auditoría, lo que es un indicador del valor que se debe dar a este tipo de contenidos y que según los mismos egresados, no se le da la importancia que merece, junto con otros contenidos que consideraron significativos como idiomas y herramientas de informática. Estos resultados ofrecían varios aspectos relevantes para el rediseño del plan de estudios de dicha carrera.

Por otro lado, en el año 2010, Berrio N y Toro A de la Universidad de Antioquia realizaron un estudio transversal exploratorio denominado “Caracterización de los egresados de la especialización en Administración de Servicios de Salud de la Facultad Nacional de Salud Pública "Héctor Abad Gómez" 1997-2008” con lo que buscaban explorar algunas características de los egresados con el fin de generar información útil sobre la calidad, pertinencia y posibles modificaciones del programa. De acuerdo a los resultados obtenidos los investigadores determinaron que los egresados al culminar sus estudios realizaron profundizaciones en áreas donde sentían que habían tenido falencias durante el posgrado. Laboran en el sector público y privado, reconocieron que mejoraron sus condiciones después de realizar la especialización y aunque tiene percepciones positivas de la formación y en general cumplieron con sus expectativas señalan debilidades importantes en el programa.

También en el año 2014, Marín H de la Universidad Nacional de La Plata en Argentina, realizó un estudio denominado “Discrepancias entre el perfil deseado y alcanzado en el egresado de la carrera de medicina”. Algunas de las variables estudiadas fueron la motivación para estudiar medicina y trabajar en esta, la cátedra recibida durante la carrera, el grado de satisfacción de las autoridades sanitarias con el desempeño de los médicos, entre otros. En los resultados obtenidos se encontró que las asignaturas recibidas durante la carrera sí se ajustaban a lo requerido en el perfil del egresado, los motivos por los cuales estudian la carrera de medicina cambian siendo los ingresantes más altruistas, mientras que los egresados buscaban una comodidad económica. En las especialidades escogidas por los egresados estuvo la dermatología o anestesiología, dejando vacíos en otro tipo de especialidades requeridas en Argentina, donde según las políticas implementadas los egresados necesitan salir con un perfil demandado para la Atención Primaria en Salud, concluyendo finalmente en su investigación que el perfil requerido no se ajusta a la realidad a pesar de estar basadas en el plan de competencias del estudio.

Los artículos anteriores, demuestran la necesidad de realizar investigaciones en las que el objeto de estudio sean los egresados de los programas universitarios, puesto que estos aportan información valiosa que puede ser usada para el mejoramiento de los contenidos curriculares, además de que ellos son los que actualmente conocen y trabajan bajo las condiciones laborales que demanda el medio.

4.2. MARCO TEÓRICO

Para poder responder la pregunta del planteamiento del problema, es necesario entender las diferentes variables que lo conforman, entre las cuales se encuentran la demanda laboral del mercado, egresados y educación, currículo y pertinencia social, y perfiles profesionales y empresa.

Para empezar, la demanda laboral del mercado en términos generales está definida como la cantidad de puestos ofrecidos por las empresas para cubrir un trabajo de acuerdo a los conocimientos requeridos para tal fin (*Fontana, 2003*). Otra definición está asociada con las decisiones que toman los empresarios, respecto a todo lo relacionado con sus trabajadores, entre estas, la contratación, el salario, ascensos y entrenamiento (*Uribe, 2006*).

Hay que mencionar, además, que el salario es un factor que puede generar cambios en la demanda de trabajo, debido al hecho de que guardan una relación inversamente proporcional, esto hace referencia a un aumento o disminución del salario; si hay un incremento, habrá una reducción en la cantidad de puestos ofrecidos por la empresa, contrario a lo que pasa si este disminuye. (*Parkin & Esquivel, 2006*).

Asimismo, la demanda laboral del mercado se caracteriza por ser derivada, esto significa que depende del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar y esta se determina a través de tres medidas; el precio (elasticidad empleo-salario), el precio de otros factores (elasticidad cruzada) y el nivel de producción (elasticidad empleo-producto) (*Uribe, 2006*). De acuerdo a lo dicho anteriormente, para que exista una demanda de trabajo es necesario también que exista una población dispuesta a trabajar, a esto se le denomina comúnmente como la oferta del mercado laboral (*López, Ávila, & Méndez, 2011*).

En relación a lo dicho anteriormente, la oferta específica para el programa de optometría en la actualidad sigue siendo baja, si se tiene en cuenta las cifras entregadas por la Asociación Colombiana de Facultades y Programas de Optometría de Colombia (ASCOFAOP) para el informe del Perfil y Competencias Profesionales del Optómetra en Colombia presentado por el

Ministerio de Salud y Protección Social en el 2014, donde se indica que durante el periodo comprendido de 1972 al 2012 habían 5.368 optómetras, de los cuales para el 2013 se encontraban activos 3.600; esto indica que el porcentaje restante no ejercen debido diversos factores, como la edad, muerte o emigración. Estos números revelan la falta de estos profesionales en el país, si se tiene en cuenta que la población colombiana que lo habita, se encuentra alrededor de los 47.555.072, que indica una relación profesional/población correspondiente a 0.76 por cada 10.000 habitantes.

Sin embargo, pese a las bajas cifras presentadas, es importante resaltar con mayor razón, la importancia de preparar adecuadamente a la población dispuesta a ejercer esta profesión para cubrir los puestos de trabajo que demandan los empleadores, además de las necesidades generadas por la sociedad, beneficiando no sólo a empresas, trabajadores y población en general, sino a la economía en crecimiento del país.

Para comprender mejor esta situación, es importante analizar el concepto sobre egresados y educación definiéndolos cada uno por aparte. En términos simples, la palabra egresado está definida como “la persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios” *Real Academia Española, [RAE] (2014)*. Por otro lado, el *Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2016)* define la educación en Colombia como “Un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.

En consonancia con lo dicho anteriormente, se puede decir que los egresados y la educación guardan una relación permanente desde el inicio de su existencia. A su vez, se torna indispensable hacer un seguimiento a los egresados, con quienes la información sustraída, servirá para el mejoramiento de los contenidos de la formación educativa.

De acuerdo a esta premisa, los estudios de seguimiento de egresados son un tipo de mecanismo que establece la relación entre egresados e instituciones, reflejando beneficios para ambas partes, dentro de las que están la comunidad y los profesionales en formación, con el

objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación y la solución de problemas presentes en el tiempo (*Aldana, Morales, Aldana, Sabogal, & Ospina, 2008*).

Además de lo anterior, estos estudios demuestran ser un indicador para evaluar la calidad de las instituciones de educación superior a través del desempeño de sus egresados en la transición entre la universidad y la empresa, permitiendo analizar la movilidad o el estancamiento de estos desde diferentes áreas: personal, académico, ocupacional y profesional (*Sánchez, 2014*).

Por consiguiente, se transforma en esencial realizar estos estudios desde varios aspectos, entre los que se encuentran: la relación que existe entre los egresados y el impacto del programa de acuerdo al entorno social, la incidencia de docentes y estudiantes en la problemática social, mediante la prestación de servicios o la investigación y el seguimiento de los egresados, en cuanto a su ubicación y el tipo de actividades que realizan en contraste con los fines institucionales, sociales y la formación obtenida, de acuerdo al tipo de programa (*Martínez, Bernal, Hernández, Gil, & Martínez., 2005*).

En resumen, dicho de otra manera, son estos estudios de seguimiento a los graduados, los que permiten tener una perspectiva más clara acerca de las ocupaciones a las que se dedican los egresados. No obstante, la formación profesional debe responder a las exigencias sociales, económicas y productivas del país, llevando a demostrar la efectividad de los contenidos recibidos durante su aprendizaje (*Valera, 2010*). En conformidad con lo anterior, la educación superior, tiene como reto preparar a los estudiantes para el mercado laboral y a su vez generar en ellos la capacidad para tener un pensamiento crítico-autónomo (*Keck & Saldívar, 2016*).

Es así, como en Colombia durante los últimos años ha habido un cambio en el pensamiento de los jóvenes, quienes ven en la formación profesional una manera de mejorar su nivel vida y el de sus familias, generando un crecimiento en el desarrollo del país. Es en este sentido, que según las cifras entregadas por el OLE¹ en un informe presentado en el 2014 desde el año 2001 al 2014 hubo un incremento de nuevos graduados en todo el país en las diferentes disciplinas del 63,54% (3.010.882) en comparación a las últimas cuatro décadas donde el

¹ OLE: Graduados Colombia Observatorio Laboral para la Educación.

crecimiento fue mucho menor con un 36,47%; De estos nuevos graduados el 37,13% (1.117.912) corresponden a la ciudad de Bogotá, 7,19% (80.442) pertenecen a áreas en ciencias de la salud y 3,5% (2.819) son egresados del programa de optometría y otros.

De igual modo, del total de los graduados del año 2013, para el siguiente año (2014) el 80.4% de estos ya se habían vinculado al mercado formal de la economía, cifra que va aumentando a medida que se desarrollan niveles de formación en posgrado. De acuerdo a las estadísticas presentadas por el OLE del año 2012 al 2014, la vinculación para los graduados de pregrado incrementó en un 2,8%, pasando de 74,3% a un 77,1% respectivamente. Sin embargo, aunque estos datos demuestran un incremento positivo para los graduados de pregrado, el nivel de contratación para los graduados de posgrado durante los mismo años, se han mantenido por encima con una vinculación del 92,5%, lo que evidencia que el realizar estudios de posgrado mejora los indicadores laborales de los recién graduados.

Por otra parte, es importante resaltar que la tasa salarial, aumenta conforme se desarrollan niveles de formación, es decir a mayor nivel académico, mayor será la remuneración. En el caso de los doctorados durante el 2014, su salario estuvo en un promedio de \$5.506.814 en comparación con los de pregrado, quienes su salario promedio estuvo en \$1.736.849. Estas cifras, revelan la importancia de estudiar y prepararse para cubrir las necesidades que demanda la sociedad, no obstante, parte de esta preparación depende de las instituciones universitarias, quienes implementan la formación académica requerida para tal fin.

Con respecto a lo dicho anteriormente, es fundamental entender acerca del concepto de currículo y cuál es su pertinencia dentro de la sociedad. En primer lugar, la palabra currículo está comúnmente relacionado a un *“conjunto de estudios y prácticas destinadas para que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades”* RAE (2014). Complementando esta definición, el currículo, también aborda:

Programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también

los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional. MEN (2016).

Por consiguiente el currículo, constituye un principio básico para los programas académicos en cualquiera de las instituciones de educación superior, con el que se busca a través de diferentes herramientas lograr la formación de un perfil, que permita a los estudiantes desenvolverse en distintas áreas, que le servirán para su futuro laboral.

En consecuencia, la pertinencia del currículo dentro de la sociedad, se explica en la medida en la que esta se adapta al entorno en el que se desarrolla, de tal forma que, las generaciones de nuevos profesionales deben estar acordes con la humanidad y su progreso de acuerdo a la visión que se tenga de cada una. (Nassar, 2012). Esta pertinencia educativa dependiendo del tipo de enfoque puede ser descrita como:

Las habilidades y destrezas, que permitan adaptarse al mundo cambiante sin mayores jerarquías y bajo esquemas no tradicionales, que producen exclusión social para aquellos que no accedan a estas habilidades y destrezas, aunadas al dominio de las tecnologías de la información y las comunicaciones, al bilingüismo y a los desafíos de la mundialización económica y cultural. (Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior [Icetex], 2012, p.20).

Es por esto que, conocer la pertinencia social de los contenidos educativos permite replantear los objetivos y la misión de las instituciones de educación superior. Sin embargo, esta pertinencia va más allá de sólo su significado general, puesto que abarca en primera medida la pertinencia del proyecto educativo, que se relaciona a lo enunciado en sus objetivos y misión institucional.

Así mismo, la relación que guarda la educación superior con el resto del sistema educativo, que comprende no sólo la formación personal docente, sino además la investigación socio-educativa, el análisis de los problemas del sistema educativo, el uso de nuevas tecnologías

para el mejoramiento de los servicios educativos y la implementación de propuestas que aumenten la calidad y transformen sus métodos de enseñanza (Tünnermann, 2000).

En efecto, en Colombia el *Consejo Nacional de Acreditación [CNA] (2013)* afirma:

Las instituciones de educación superior deben responder a la preocupación por los requerimientos actuales y futuros del país con la formación de profesionales, en distintas áreas y campos de acción, que enfrenten nuevos retos derivados de los avances científico-técnicos y del reconocimiento y la comprensión de necesidades sociales desatendidas o desconocidas. (p.6)

Por lo tanto, la pertinencia del currículo dentro de la sociedad va más allá de los contenidos ofrecidos por las instituciones en cada uno de los programas, pues estos necesitan estar estipulados de acuerdo a las situaciones reales que existen en las comunidades, o en su defecto ir transformándose con las exigencias que día a día surgen en el mundo y que requieren una formación educativa y personas dispuestas a atender cualquier tipo de dificultad.

Conforme a lo dicho anteriormente, los siguientes conceptos a analizar son los de perfil profesional y empresa y la relación que existe entre estos dos ejes. En general, el perfil profesional de un egresado, abarca varios puntos de vista necesarios para la investigación. Para empezar, se puede decir que un perfil profesional se basa en los rasgos o características que representan la personalidad, tiene una serie de habilidades, destrezas y conocimientos que representan el quehacer profesional y finalmente la capacidad de generar acciones para la solución de las necesidades sociales identificadas (Hernández, 2004).

En síntesis, el perfil profesional podría ser definido como un “conjunto de roles, conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee una persona determinada para el desempeño de una profesión, conforme a las condiciones socioeconómicas-culturales del contexto donde interactúa” (Echeverría, 2008, p.47). Esto significa, que en la medida en la que el egresado va adquiriendo experiencia a través de su labor profesional, va desarrollando un perfil que le permitirá crear una perspectiva propia de su desempeño y a su vez

funcionará como una herramienta para su porvenir de acuerdo con los conocimientos y competencias que quiera alcanzar durante su vida.

Por otro lado, parte de la adquisición de este perfil profesional como ya se ha mencionado anteriormente está ligado a la formación universitaria, en la que el egresado, obtiene su título bajo la concepción de profesional básico, el cual está en la capacidad de desempeñarse en competencias inherentes a su profesión, dando cumplimiento a sus labores y evitando cometer errores que afecten a las personas u organizaciones (*Hawes & Corvalán, 2005*).

De acuerdo con lo anterior, la concepción de perfil básico, puede ser entendida comúnmente como el perfil de egreso, el cual se diferencia del perfil profesional, puesto que el primero es tomado como la declaración formal de la institución universitaria frente a la sociedad, en la que esta se compromete a habilitar a los estudiantes en los principales dominios de su profesión de acuerdo al ámbito, mientras que el segundo hace referencia a lo que la profesión dice de sí misma, que le permite identificarse en la práctica profesional (*Hawes G. , 2010*).

Por otra parte, la empresa, al igual que el perfil profesional, dependiendo del contexto abarca diferentes aspectos; en general la empresa está definida como una “organización de recursos humanos, materiales y financieros, que ofrecen un producto o servicio” (*García & Castillo, 2007, p.39*). Otra definición abarca la organización de estos elementos, con la finalidad de que al ofrecer un bien o un servicio, se obtendrá a cambio un precio que podrá ser utilizado para la reposición de los elementos empleados y la posterior consecución de unos objetivos predeterminados (*Maynar & Bañegil, 2008*).

Es necesario recalcar, que de todos los elementos que conforman la empresa, los recursos humanos son una parte fundamental, pues es a través de ellos que se hace posible realizar la mayor parte del proceso que involucra cualquier tipo de trabajo, proporcionando un crecimiento económico, que además de beneficiar a la organización como tal, favorece el progreso del país.

En consecuencia a lo anterior, es importante que las empresas desde su organización interna, contraten el personal adecuado que cumpla con los requisitos necesarios para ejecutar

dichas labores. Para hacer esto posible, es indispensable que desde la formación académica se establezca una relación con la empresa, que promueva las habilidades y competencias que hacen potencialmente empleable a una persona y la motivación por encontrar un trabajo (*Villardón & Álvaro, 2014*).

Hay que mencionar además, que las empresas al requerir nuevos empleados buscan que las capacidades y competencias profesionales de estos les permitan adaptarse a un cambio constante y por consiguiente a la adquisición de nuevos conocimientos. Por lo tanto, el perfil profesional a pesar de que en gran parte depende de las instituciones de educación superior, es importante aclarar que en el momento en el que el egresado cambia su estado a empleado, se hace responsable y precisa de su capacidad por aprender que le conceda una actitud prospectiva en cuanto a las necesidades actuales y futuras que se derivan de un mercado en permanente cambio (*Mateos, 2014*).

En relación con lo dicho anteriormente, las instituciones de educación superior son entidades imprescindibles para desarrollar un vínculo con la empresa, puesto que son estas las que tienen como objetivo principal preparar profesionales competentes, que realicen una función relevante en la sociedad y con la capacidad de generar cambios positivos, que conlleven a un progreso en la calidad educativa (*Gargallo & Pérez, 2014*).

Sin embargo, aunque se ha mencionado el autoaprendizaje como parte inherente del trabajador y la formación profesional como algo fundamental para la obtención del perfil profesional, es preciso indicar que parte de este se construye a través de la formación competente que da cada empresa a sus trabajadores. Es por esto que, las empresas se transforman en entidades responsables de generar estrategias de cambio, que permitan fortalecer y desarrollar a su capital humano, mediante procesos en los que se establezcan objetivos y metas, en donde se acepte la participación de todos aquellos que intervienen en la creación e implementación de dichos procesos (*Pardo & Díaz, 2014*).

Como resultado, muchas de las empresas en la actualidad utilizan el concepto de enseñanza o formación basada en competencias, que significa dar mayor prioridad a la globalidad

basada en las habilidades del individuo, y la reestructuración de la formación profesional, adaptándola a un sistema más productivo orientando a la solución de problemas, en los que el trabajador será capaz de resolverlos a través de la experiencia y la aceptación de la responsabilidad (*Tejada, 2012*).

Además de lo dicho anteriormente, el sistema de formación basado en competencias está basado en la evaluación que beneficia a las organizaciones y las personas que las componen, en donde intervienen tres momentos: identificación, desarrollo y evaluación de competencias, que permite un proceso cíclico constante (*Martín, 2006*). Esto significa que, las empresas que tienen como eje central a sus trabajadores para generar un mayor progreso, realizan un análisis exhaustivo de cada uno, que les proporciona la información adecuada para explorar las habilidades que poseen y mejorar aquellas en las que fallan y así determinar cuál será la mejor manera continuar con su formación y evaluar la labor en la que mejor se desempeñan.

Es por esto que, la creación de competencias dentro de las empresas son consideradas como un tipo de formación continua, con la que se busca impulsar áreas de capacitación, para el entrenamiento con el objetivo de generar una mejor gestión, calidad y productividad, que conlleva a la atención de las necesidades generadas en la empresa (*Rubio & Gómez, 2016*).

Por otro lado, estas competencias han sido implementadas desde la educación superior, en los que el aprendizaje incluye la comprensión de los conocimientos y habilidades que son necesario que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar su proceso formativo, lo que puede llegar a ser relevante al momento en el que el egresado busque un empleo, independiente del origen de las competencias, ya sean genéricas o específicas (*Rodríguez, Vicente, & Siles, 2016*).

En conclusión, estas competencias relacionan tres aspectos principales, los conocimientos, las habilidades y las actitudes las cuales se dan en los dos casos mencionados anteriormente. Es así como las competencias genéricas están ligadas a cualquier tipo de programa, en donde el egresado será el encargado de trabajar el área y el nivel, esto último hace referencia a las competencias específicas de cada profesional (*Gargallo & Pérez, 2014*).

De ahí que, durante la formación académica se genere un acompañamiento constante por parte la institución o en su defecto del programa educativo, en donde el estudiante sea capaz de identificar las áreas en las que mejor se desempeña, y aquellas en las que se hace necesaria una intervención que las fortalezca, con lo que podrá alcanzar el nivel requerido para la terminación exitosa de sus estudios y posteriormente la obtención de un trabajo, acorde con sus conocimientos, habilidades e intereses.

Considerando todos los factores mencionados que rodean los conceptos del perfil profesional y su relación con el empleo, se puede decir que esta logra ser demostrada finalmente a través del desempeño profesional reflejado en cada una de las empresas donde se labora, pues son estas las que definen la calidad pertinencia y suficiencia del perfil dentro de un mercado caracterizado por cambios constantes en los retos y las oportunidades, las cuales podrían ser alcanzadas mediante la generación de empleo y la formación de profesionales pertinentes en cada una de las áreas a ser cubiertas. (*Jaramillo, 2015*).

A su vez, al existir un mercado competente, en el que las empresas día a día buscan tener profesionales altamente calificados a su disposición para así competir en un mundo globalizado, se hace necesario diseñar y desarrollar programas de formación de calidad que se caractericen por su eficiencia y eficacia y que se adapten a aquellos que van a recibir la educación requerida para tal fin, además es importante resaltar que las empresas requieren ser las primeras en adoptar el aprendizaje y la formación para transformarla en parte de su cultura empresarial (*Ruiz, 2008*).

Finalmente, todos los conceptos aquí presentados que rodean esta investigación, dan cuenta de lo importante que es conocer todos los factores en los que se envuelve el egresado desde el paso por su formación académica, la obtención de su título universitario y finalmente la adquisición de un empleo que le servirá de experiencia para reforzar los conocimientos recibidos, y que en la medida en que se trabajen, serán los que forjen el perfil profesional que lo representarán dentro del mundo.

4.3. MARCO INSTITUCIONAL

Universidad

La Fundación Universitaria del Área Andina es una Institución de Educación Superior de carácter universitario que propicia la formación integral del ser humano y el desarrollo de su personalidad y cuyo objetivo principal es la formación, perfeccionamiento y actualización de profesionales, en los campos de acción en los que se desarrolla, en la investigación, la extensión y el servicio a la comunidad, con sujeción a los principios establecidos en los estatutos de la misma.

MISIÓN

Contribuir al desarrollo sostenible con calidad y pertinencia mediante la apropiación, aplicación y transferencia de conocimiento y la formación integral y permanente de personas, desde un enfoque humanista, y de pensamiento crítico y reflexivo.

VISIÓN

Areandina será una Institución de Educación Superior, con impacto en las regiones de Colombia, reconocida nacionalmente por su contribución a la transformación social.

FILOSOFÍA

Naturaleza

La Fundación Universitaria del Área Andina es una entidad de derecho privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, dotada de Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, sometida a la Constitución Política y leyes de Colombia.

Valores

Excelencia: Buscamos proactivamente alcanzar las más altas calidades en nuestro quehacer tanto individual como colectivo, con sentimientos que nos inspiran para ser mejores y desear con vehemencia convertirnos en personas disciplinadas, cultas, éticas y sobresalientes.

Respeto: Reconocemos y garantizamos los derechos y deberes individuales y colectivos. Aceptamos y valoramos complacidos el derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.

Responsabilidad: A nivel individual, colectivo e institucional, estamos comprometidos con la sociedad en dar cumplimiento a nuestros mandatos misionales. Reflexionamos, orientamos, valoramos y asumimos las consecuencias de nuestros actos, para afrontarlas de manera propositiva e integral.

Liderazgo: Influidos proactiva y positivamente en las personas para fortalecer el desarrollo de una concepción humanista del ser humano, para formar integralmente personas con sensibilidad social, capaces de ver más allá de lo evidente y de analizar las causas y consecuencias de lo que les rodea, que piensan y actúan en pro del bienestar de la sociedad y están comprometidos con la mejora de su entorno.

Transparencia: Actuamos con honradez, visibilidad e integridad para garantizar procesos de confianza, seguridad y respaldo.

Solidaridad: Hacemos nuestras las necesidades, los intereses y las expectativas de la comunidad interna y externa, con prácticas socialmente responsables, grupales e institucionales para el bienestar colectivo. Entendemos y valoramos que el ser humano es social por naturaleza y como tal debe desarrollarse en interacción con otros seres humanos.

Servicio: Generamos procesos creativos con calidad y valor agregado diferenciado, para impactar positivamente y contribuir al desarrollo de nuestros grupos sociales objetivo.

Identidad: En todas nuestras actuaciones estamos comprometidos con el Pensamiento Fundacional, siempre velando por dejar en alto el nombre de la Fundación Universitaria del Área Andina y tomando como propios los valores y los propósitos estratégicos institucionales, llevando a cabo todas nuestras acciones con orgullo y pasión.

Felicidad: Promovemos y facilitamos conductas y comportamientos que inspiran sentimientos de alegría, de amor y de esperanza en un futuro siempre mejor.

Efectividad: Trabajamos equilibradamente con eficiencia y eficacia, haciendo la mejor utilización de los recursos en todas nuestras actuaciones y asegurando el logro de los propósitos institucionales, con criterios de sostenibilidad.

Principios

La Fundación Universitaria del Área Andina hace suyos los principios constitucionales y legales vigentes sobre Educación Superior y participa de los siguientes principios institucionales.

La Fundación será orientada por personas de su propio seno y en función del desarrollo nacional.

Desarrollará en el estudiante una conciencia clara de la ciencia y la tecnología, de los problemas nacionales y de su responsabilidad ante ellos.

Propiciará la formación integral del hombre y el desarrollo de su personalidad.

Examinará y revisará permanentemente sus programas de formación, investigación, docencia, extensión y servicios para asegurar sus objetivos y ajustarlos al progreso de la ciencia.

Desarrollará la capacidad de investigación científica y tecnológica, propenderá por la formación de investigadores dentro de sus estamentos docentes y estudiantiles, con el fin de generar y renovar el conocimiento y contribuir a los procesos de transformación y desarrollo del país, asimilar y crear cultura.

Estará abierta a quienes en ejercicio de la igualdad de oportunidades y derechos demuestren poseer las capacidades académicas requeridas.

Estará integrada a la comunidad nacional e internacional en continua comunicación e intercambio de experiencias para captar y difundir los avances científicos y los logros académicos de la Institución.

Programa

En relación al programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina, este se compromete con la formación integral del optómetra, como un profesional al cuidado de la salud visual y ocular, desde los aspectos humano, científico, tecnológico e investigativo; desarrollando un espíritu emprendedor capaz de intervenir en las necesidades visuales y oculares del país y con proyección internacional.

Factores Diferenciales

Programa acreditado de alta calidad

Clínica propia para la realización de las prácticas formativas

100% de los egresados laborando en las diferentes áreas de Optometría

Oferta laboral de orden internacional

Pasantías Internacionales

Manejo de medio tiempo de actividades académicas durante los primeros 5 semestres.

Perfil del Aspirante

El aspirante a Optometría es una persona inquieta intelectualmente, interesada por las ciencias bilógicas y humanas, con habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales que propicien el trabajo en equipo. Además, con alto espíritu de responsabilidad y actitud propositiva.

Perfil Profesional

El optómetra de la Fundación Universitaria del Área Andina es un profesional con competencias en el diagnóstico, tratamiento, pronóstico y rehabilitación de alteraciones visuales y oculares de la población en general, mediante la implementación de acciones de promoción y prevención tendientes a mejorar la calidad de vida del individuo, la familia, la comunidad y el

entorno, fundamentado en la formación científica, tecnológica e investigativa, con un enfoque integral desde lo humano, ético y cultural mediante el desarrollo del pensamiento crítico y la sensibilidad social.

Perfil Ocupacional

El Optómetra de Areandina se podrá desempeñar en:

Consultorios de salud visual y ocular, para la realización de la evaluación optométrica integral.

Entidades públicas y privadas para el diseño, organización, ejecución y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos destinados a la promoción, prevención, asistencia, rehabilitación y readaptación de problemas de la salud visual y ocular.

Entidades públicas y privadas para establecer los perfiles epidemiológicos de la salud visual u ocular de la población y en procesos de salud ocupacional.

En la dirección y administración de laboratorios de investigación, en temas relacionados con la salud visual.

En la dirección, administración y manejo de establecimientos de óptica, para el suministro de insumos relacionados con la salud visual.

En los demás que en evento del desarrollo científico y tecnológico, sean inherentes al ejercicio de la profesión.

Hitos del Programa

Más de diez publicaciones disciplinares

Dos grupos de Investigación reconocidos y categorizados en Colciencias

Adscritos a la Red Unesco Visión, Red de Hospitales verdes y saludables, Red Colombiana por la discapacidad, REDCUPS.

Clínica Propia para la práctica Asistencial

Pioneros en la formación pos gradual disciplinar.

Asociaciones a las que pertenece el programa

Miembro de Ascofaop

Participación en el CTNPO

IACLE

El marco institucional fue tomado de la página de la universidad

www.areandina.edu.co

4.4. MARCO LEGAL

El seguimiento a los egresados de las instituciones de educación superior, hace parte de las políticas nacionales que implementa el Ministerio de Educación Nacional como parte de las estrategias para el mejoramiento de la calidad de los diferentes programas e igualmente apoyar la inserción laboral de los egresados mejorando su calidad de vida. De acuerdo a lo anterior, existen diferentes políticas en el país que apoyan dichas estrategias, entre estas están:

Decreto 2566 de Septiembre 10 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”, enuncia en el Artículo 14. Políticas y Estrategias de Seguimiento a Egresados. Que las Instituciones deberán demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a egresados que:

- Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.

- Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área desconocimiento por parte de los egresados.

- Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

La línea de investigación en la cual se inscribe este trabajo son: Desde la facultad de Ciencias de la Salud la *Línea de Desarrollo Social* porque cubija procesos desde diferentes ámbitos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, empleo, conducentes al mejoramiento de las condiciones de vida de la población, que para el caso se indago sobre el estado actual de los egresados del programa de Optometría de la Fundación Universitaria en empleo y nivel educativo desde su egreso de la universidad.

Desde el programa de Optometría se inscribe en la Línea de pedagogía en la Optometría porque se identificó en los egresados la situación laboral y académica, además de relacionar las políticas institucionales y calidad del programa con el desempeño laboral y académico. Esta información servirá de referente dentro del programa y la institución para mejorar la calidad y políticas para los estudiantes en proceso y futuros aspirantes.

5.2. ENFOQUE

El presente trabajo se basa en el *Enfoque Cuantitativo*, el cual se define como un conjunto de procesos secuenciales y probatorios que se caracteriza por medir fenómenos, utilizar estadística, probar hipótesis y hacer análisis de causa y efecto. Por otro lado, este tipo de investigación dentro de su proceso debe ser secuencial, deductiva, probatoria y analizar la realidad objetiva. Esto quiere decir que, este tipo de investigación parte de una idea, de donde se derivan los objetivos y la pregunta de investigación, que posteriormente conllevaran a una revisión literaria para construcción del marco teórico. A partir de la pregunta, se establecen las hipótesis y se determinan las variables que serán probadas, desde la construcción de una herramienta para recolectar datos, que serán analizados, produciendo resultados y conclusiones que podrán ser generalizadas a la población estudiada (*Hernández, Fernández, & Baptista, 2010*).

5.3. TIPO DE DISEÑO

Esta investigación es **Descriptiva** porque de acuerdo a su definición general, busca especificar propiedades, características y rasgos de grupos de personas, fenómenos, situaciones, contextos o eventos que se analizan, a través de la recolección de información de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que se refiere. Así mismo, además de ser una investigación descriptiva, es de **Corte Transversal**, esto significa que los datos se recolectan en un solo momento del tiempo, describiendo variables y analizando su incidencia e interrelación (*Hernández, Fernández, & Baptista, 2010*). De acuerdo a lo anterior esta investigación pretende describir la situación laboral y académica de los egresados del programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina, además conocer su apreciación por la misión, visión y calidad del programa en su desempeño académico y profesional en el año 2016.

5.4. POBLACIÓN

La población para el estudio estuvo conformado por **303 egresados** del programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina sede Bogotá entre el periodo del 2001 al 2016.

5.4.1. MUESTRA

La muestra fue conformada por **85 egresados** entre el periodo del 2001 al 2016, se aplicó prueba estadística para determinar este número. Sin embargo, es de aclarar que solo participaron 71 estudiantes egresados de la muestra total.

5.4.2. TIPO DE MUESTREO

La muestra seleccionada para la investigación fue **Aleatorio Simple** para un estudio probabilístico, esto es debido a que de los cualquiera de los 303 egresados tenían la misma

posibilidad de ser escogidos a través de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis (*Hernández, Fernández, & Baptista, 2010*).

5.5. VARIABLES

Variable Independiente, Académica: Esta variable se relaciona al estudiante o egresado, como la formación pedagógica constante que recibe a través de un establecimiento educativo o entidades adscritas para dicho fin.

Variable Dependiente, Laboral: Esta variable se define como una actividad determinada con la que se busca desarrollar un producto o prestar un servicio el cual se relaciona directamente al tipo de empresa o la demanda laboral de acuerdo al contexto donde se desarrolla.

Variable Interviniente, Misión, visión y calidad, relacionada al desempeño académico y laboral de los egresados: Esta variable se relaciona con la institución académica, sus políticas institucionales y los programas que oferta, los cuales es necesario que se relacionen a las actividades laborales que hacen falta o las que menos hay en un contexto social, para así suplir o mejorar dichas deficiencias.

A continuación se presenta la operacionalización de las variables como fueron abordadas de acuerdo a los instrumentos aplicados.

5.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General: Describir la situación académica y laboral actual, de los egresados de la carrera de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina Sede Bogotá, durante el periodo comprendido entre el año 2001 al 2016.					
Variables	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Instrumento	Ítems
Académicas	Egresados	Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios	- Año de graduación	Encuesta	1
	Educación	Proceso de formación permanente, cultural y social, que se basa en una concepción integral de la persona humana	- Estudios de posgrado - Pertenencia a asociaciones de carácter académico o científico - Reconocimientos - Publicaciones	Encuesta	2,3,11,12 y 13
Laborales	Demanda laboral del mercado	Cantidad de puestos ofrecidos para cubrir un trabajo de acuerdo a los conocimientos requeridos para tal fin	- Cargo Actual - Relación con la profesión. - Salario devengado	Encuesta	4, 5 y 10
	Empresa	Organización de recursos humanos, materiales y financieros, que ofrece un producto o un	- Tipo de Empresa - Ubicación	Encuesta	6, 7, 8 y 9

		servicio			
Correspondencia de la misión, visión y calidad del programa con el desempeño académico y profesional de los egresados.	Pertinencia Social	Adaptación al entorno en el que se desarrolla, de tal forma que los nuevos profesionales deben estar acordes con la humanidad y su progreso	- Expectativas profesionales actuales y futuras. - Pertinencia durante el proceso educativo	Encuesta	14 y 15
	Currículo	Conjunto de estudios y prácticas destinadas para que el alumno desarrolle plenamente sus posibilidades.	- Actualidad de los contenidos - Pertinencia de los contenidos desarrollados	Encuesta	16
	Perfil profesional	Conjunto de roles, conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios para el desempeño de una profesión, conforme a las condiciones del entorno	- Desempeño de los egresados con programas similares	Encuesta	16

Tabla 1. Operacionalización de Variables. Creación del Autor

5.6. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.6.1. ENCUESTA

La encuesta es una herramienta usada para la recolección de datos básicos, en este caso la situación laboral y académica inherente al egresado. Para el caso de esta investigación, la encuesta se tomó dentro de los lineamientos nacionales que maneja la Fundación Universitaria del Área Andina con sus egresados.

5.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.7.1. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

La encuesta utilizada para la recolección de los datos necesarios para esta investigación, fue suministrada por la directora a cargo de la investigación en la facultad de optometría. Esta encuesta se compone de tres secciones principalmente: La primera sección hace referencia a la parte académica, que se compone de aspectos como año de graduación de pregrado, realización de estudios pos-graduales, entre otros. A continuación, la segunda sección abarca la parte laboral del egresado, que se integra de cargo actual, ubicación de la empresa, salario devengado, entre otros. La última sección, corresponde a la percepción que tienen los egresados acerca de las políticas institucionales (misión y visión) y calidad del programa dentro de su vida académica y profesional (Anexo 1)

5.8. PASOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la obtención de los datos y el posterior análisis de las respuestas, fue necesario en primer lugar la obtención de una base de datos de los egresados del programa de optometría con los datos necesarios como el número de teléfono celular o correo electrónico. A continuación, se tomó una encuesta validada por la institución, la cual fue administrada por la docente a cargo en el momento de la investigación dentro del programa y esta a su vez fue organizada a través de la herramienta en línea de acceso gratuito denominada formularios en google drive.

Consecuentemente se estableció contacto con los participantes a través del correo electrónico personal o en su defecto el suministrado a la institución académica, en donde se les explicaba el propósito del proyecto y el impacto que podría tener dentro de la Fundación, además se les proporciono el enlace de la encuesta para que esta fuera llenada en línea y enviada a la recepción de respuestas de formularios en google drive.

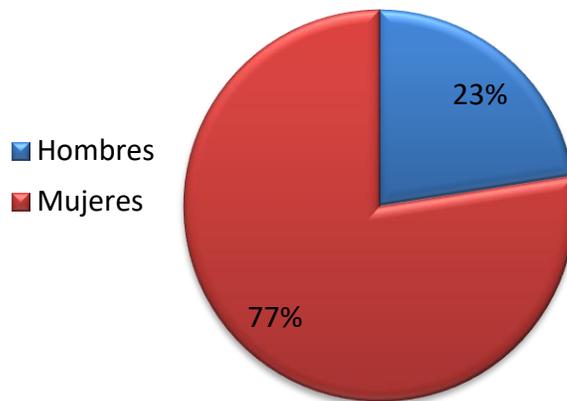
Siguiente a la recolección de los datos, estos serán organizados en una base de datos, consignada en una tabla creada en el programa de Microsoft Office Excel para comenzar con la posterior tabulación, en la que se utilizaron tablas dinámicas para realizar la graficación a cada pregunta y consiguiente el análisis univariable respectivo de cada una.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de acuerdo a los datos recolectados con la encuesta, en la que se buscaba entrevistar 85 egresados y de los que sólo se obtuvo la participación de 71, cumpliendo así el 83% del objetivo planteado.

6.1. DATOS DEMOGRÁFICOS

6.1.1. GÉNERO



Gráfica 1

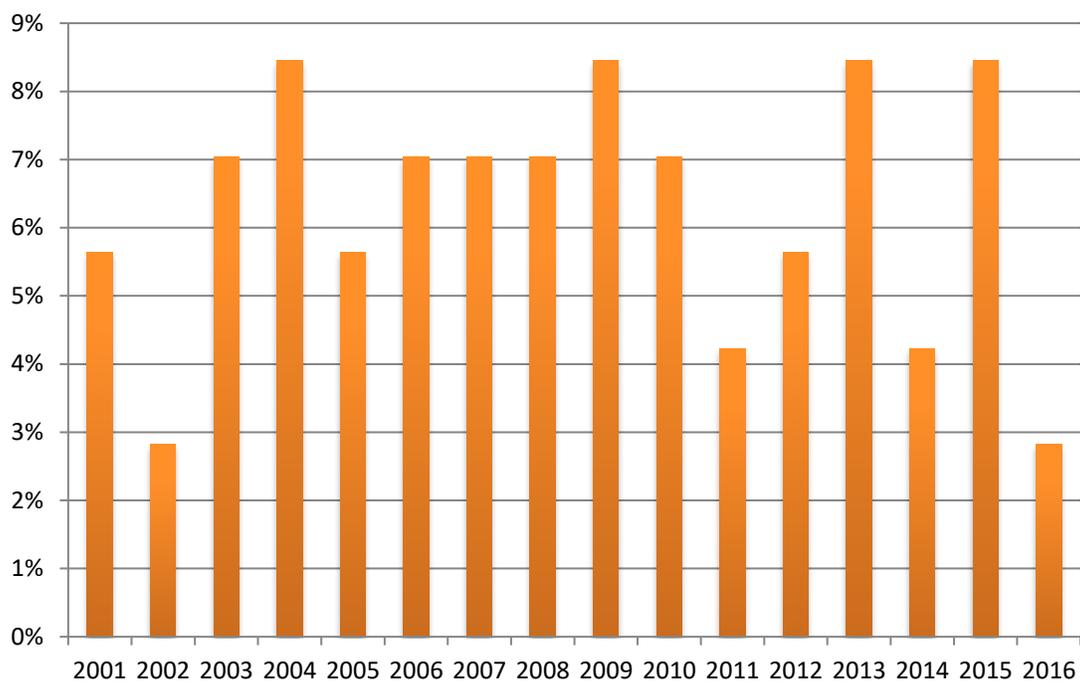
Género	N°	%
Hombres	16	23%
Mujeres	55	77%
Total	71	100%

Tabla 2

La gráfica anterior evidencia que la mayor parte de los egresados son mujeres, representando así el 77% frente a un 23% de los hombres. Esto indica que en el programa de optometría hay mayor predilección por parte del género femenino.

6.2. ESTUDIOS

6.2.1. AÑO DE GRADUACIÓN PREGRADO



Gráfica 2

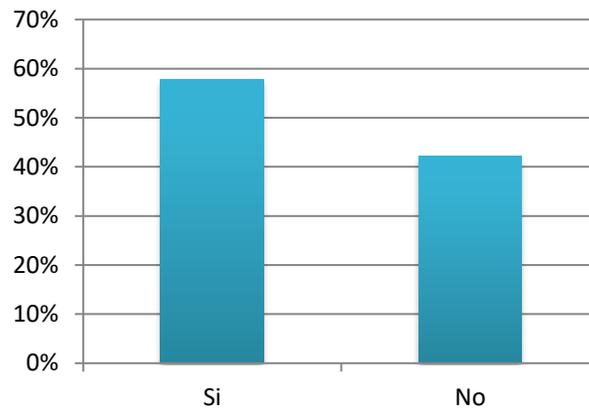
Año	Nº	%
2001	4	6%
2002	2	3%
2003	5	7%
2004	6	8%
2005	4	6%
2006	5	7%
2007	5	7%
2008	5	7%
2009	6	8%
2010	5	7%

2011	3	4%
2012	4	6%
2013	6	8%
2014	3	4%
2015	6	8%
2016	2	3%
Total	71	100%

Tabla 3

El mayor incremento de los egresados graduados se ha registrado durante los años 2004, 2009, 2013 y 2015, los cuales están representados cada uno con el 8% del total de los entrevistados, seguidos por los años 2003, 2006, 2007, 2008 y 2010, que están representados cada uno por el 7% del total. Esto sugiere que durante estos años hubo un mayor incremento de estos profesionales, aumentando así la oferta para este campo. Además de lo anterior, es posible inferir a través de esta gráfica y tabla acerca del tiempo que llevan los egresados de optometría ejerciendo su profesión, en donde de acuerdo a los años de egreso y el mayor porcentaje de estudiantes graduados durante los años nombrados en el primer apartado 8% de los egresados llevan 12 años ejerciendo, seguidos de 8% que cuentan con 7 años de experiencia, 8% 3 años y finalmente 8% que llevan solo 1 año de ejercicio profesional. Esto indica una diferencia de experiencia, que puede llegar a inferir en las condiciones laborales.

6.2.2. ESTUDIOS POSGRADUALES



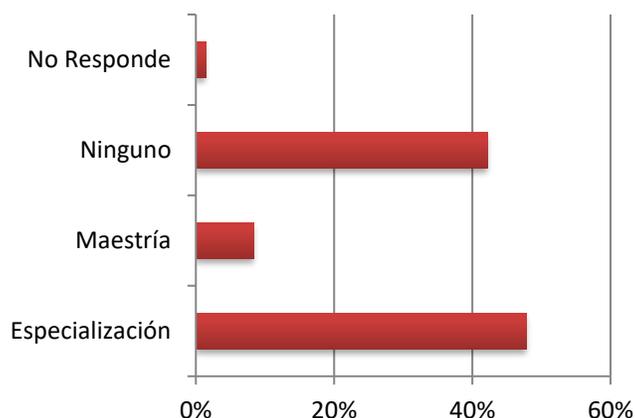
Gráfica 3

	N°	%
Si	41	58%
No	30	42%
Total	71	100%

Tabla 4

De acuerdo a los datos obtenidos, un poco más de la mitad de los encuestados 58% han realizado estudios pos-graduales, frente a un 42% que no lo han hecho. Esto indica el interés que representa para los egresados el alcanzar un nivel más alto en su educación superior.

6.2.3. TIPO DE ESTUDIOS REALIZADOS



Gráfica 4

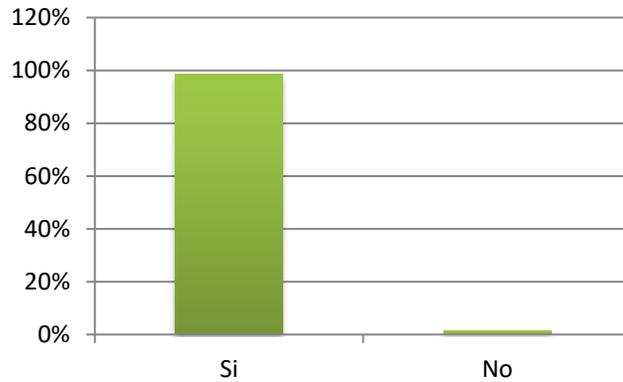
	N°	%
Especialización	34	47.89%
Maestría	6	8.45%
Doctorado	0	0%
Ninguno	30	42.25%
No Responde	1	1.41%
Total	71	100%

Tabla 5

Esta información señala que el 47.89% de los egresados han realizado estudios de especialización, seguido de un 8.45% que ya cuentan con algún tipo de maestría. Estos datos muestran que los egresados que optan por realizar estudios de pos-grado, ven en la especialización la mejor manera de ampliar sus conocimientos y lograr un mayor nivel educativo dentro de su profesión.

6.3. SITUACIÓN LABORAL

6.3.1. TRABAJO



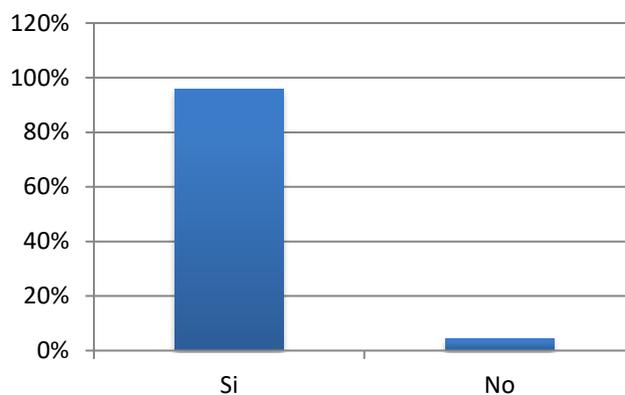
Gráfica 5

	N°	%
Si	70	99%
No	1	1%
Total	71	100%

Tabla 6

Las cifras obtenidas en esta pregunta indican que el 99% de los egresados se encuentran laborando en la actualidad, frente a un 1% que no lo está. Esto indica el panorama positivo que ha tenido esta profesión a través de los años y sugiere una mayor demanda dentro del mercado laboral.

6.3.2. RELACIÓN DE LOS CARGOS ACTUALES O DESEMPEÑADOS CON LA PROFESIÓN



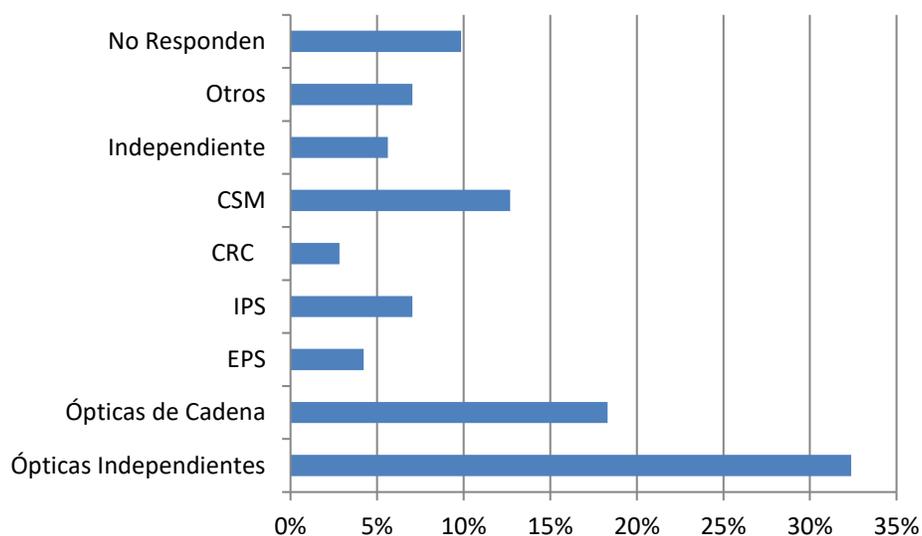
Gráfica 6

	N°	%
Si	68	96%
No	3	4%
Total	71	100%

Tabla 7

Para el 96% de los egresados el actual o último cargo desempeñado ha tenido relación directa con su profesión, frente a un 4% que respondió que no había relación. Esta información reivindica lo dicho en la gráfica anterior, que sugiere que la mayoría de los aspirantes que optan por esta profesión, al finalizar sus estudios podrán laborar en lo que estudiaron.

6.3.3. TIPO DE EMPRESA O INSTITUCIÓN DONDE LABORA ACTUALMENTE



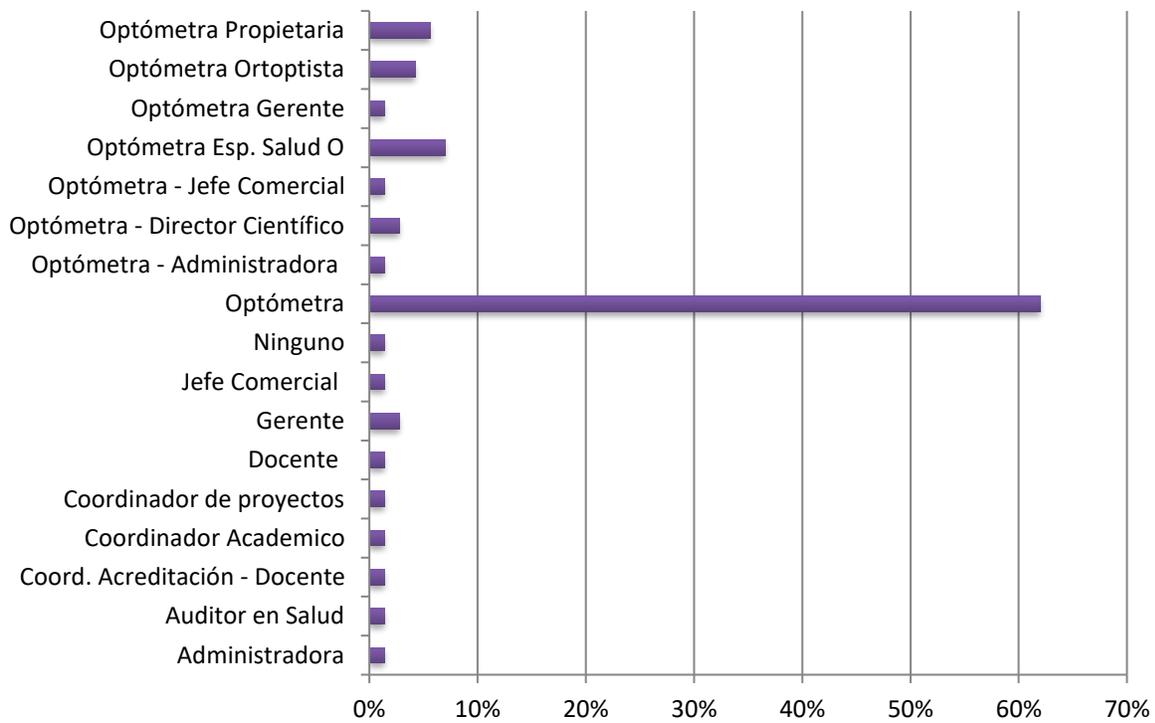
Grafica 7

Tipo de Empresa	N°	%
Ópticas Independientes	23	32%
Ópticas de Cadena	13	18%
Entidad Prestadora de Salud (EPS)	3	4%
Instituto Prestador de Salud (IPS)	5	7%
Centro de Reconocimiento de Conductores (CRC)	2	3%
Centro de Servicios Médicos (CSM)	9	13%
Independiente	4	6%
Otros	5	7%
No Responden	7	10%
Total	71	100%

Tabla 8

La gráfica anterior clasifica los tipos de empresa en las que los egresados trabajan, encontrando que del total de los egresados el 32% y el 18% laboran en ópticas, independientes o de cadena; Seguido de las ópticas, están los centros de servicios médicos con un 13%, y las IPS con un 7%. Esta información indica que la mitad de los egresados 50% se inclinan por las ópticas como los lugares más solicitados para emplearse.

6.3.4. CARGO ACTUAL



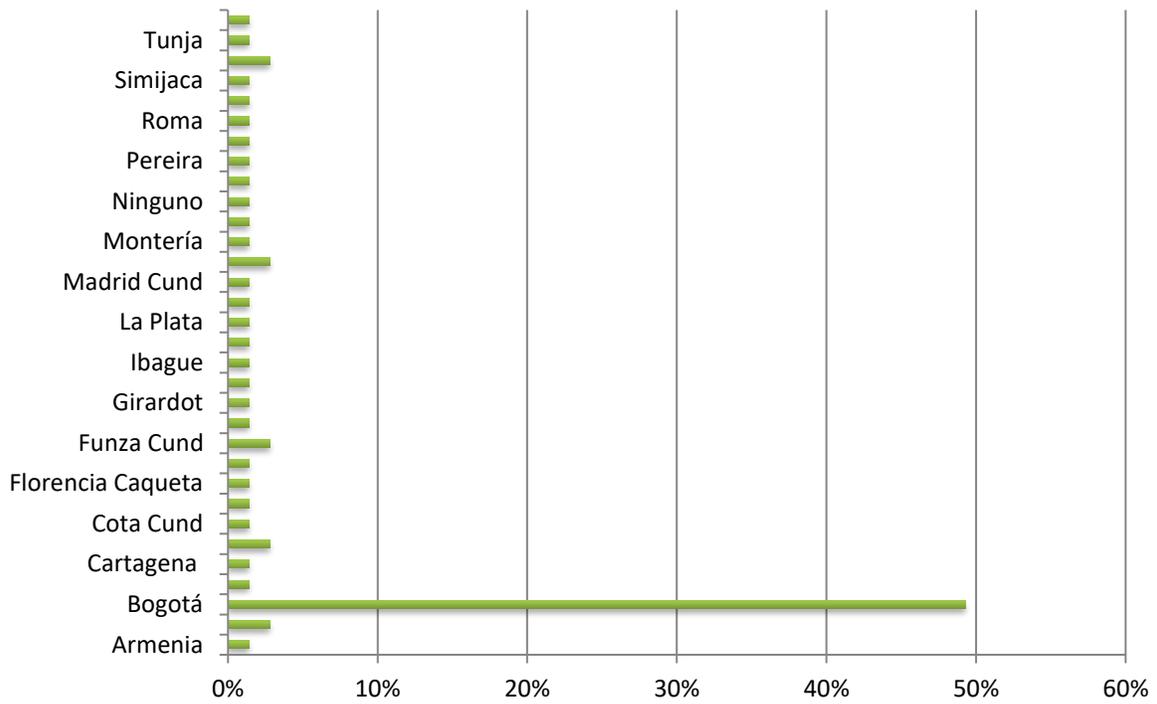
Gráfica 8

Cargo	N°	%
Administradora	1	1.41%
Auditor en Salud	1	1.41%
Coord. Acreditación - Docente	1	1.41%
Coordinador Académico	1	1.41%
Coordinador de proyectos	1	1.41%
Docente	1	1.41%
Gerente	2	2.82%
Jefe Comercial	1	1.41%
Ninguno	1	1.41%
Optómetra	44	61.97%
Optómetra - Administradora	1	1.41%
Optómetra - Director Científico	2	2.82%
Optómetra - Jefe Comercial	1	1.41%
Optómetra Esp. Salud O	5	7.04%
Optómetra Gerente	1	1.41%
Optómetra Ortopista	3	4.23%
Optómetra Propietaria	4	5.63%
Total	71	100%

Tabla 9

El 61,97% de los egresados entrevistados manifestaron estar trabajando como optómetras, 7,04% indicaron trabajar como especialistas en salud ocupacional y 4,23% estar trabajando en el área de la ortóptica. Estas cifras revelan que un poco más de la mitad de los egresados se desempeñan como inicialmente como optómetras, lo que indica que aún sin tener una especialización siguen siendo muy solicitados para ocupar ese cargo.

6.3.5. CIUDAD DE UBICACIÓN DE LA EMPRESA



Gráfica 9

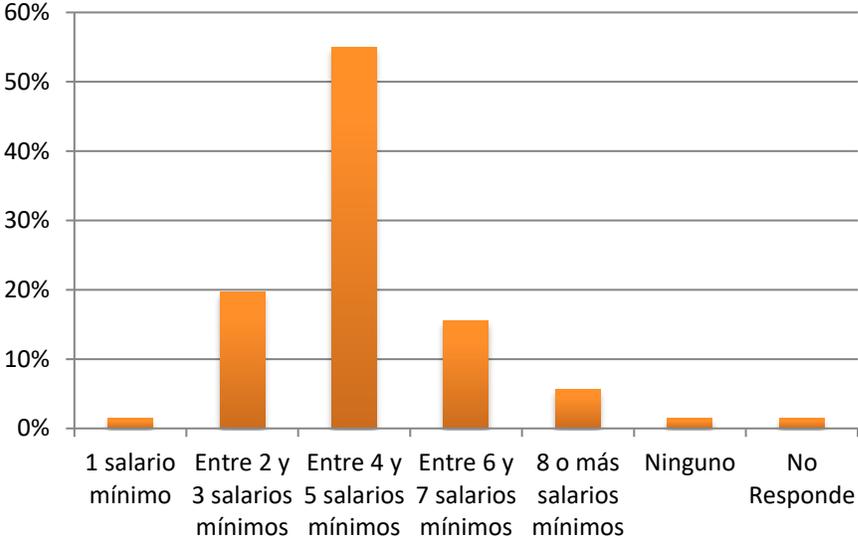
Ciudad o Municipio	Nº	%
Armenia	1	1.41%
Bello Antioquia	2	2.82%
Bogotá	35	49.3%
Cajicá	1	1.41%
Cartagena	1	1.41%
Chía	2	2.82%
Cota Cund.	1	1.41%
Cúcuta	1	1.41%
Florencia Caquetá	1	1.41%
Fortaleza	1	1.41%

Funza Cund.	2	2.82%
Fusagasugá	1	1.41%
Girardot	1	1.41%
Guatemala	1	1.41%
Ibagué	1	1.41%
Jamundí	1	1.41%
La Plata	1	1.41%
Laguna Brasil	1	1.41%
Madrid Cund.	1	1.41%
Medellín	2	2.82%
Montería	1	1.41%
Mosquera	1	1.41%
Ninguno	1	1.41%
No Responde	1	1.41%
Pereira	1	1.41%
Quibdó	1	1.41%
Roma	1	1.41%
San Vicente del	1	1.41%
Simijaca	1	1.41%
Soacha	2	2.82%
Tunja	1	1.41%
Yopal	1	1.41%
Total	71	100%

Tabla 10

El 49.3% de los egresados se encuentra laborando en la ciudad de Bogotá, frente a un 47.88% que están repartidos en municipios o ciudades de Colombia e incluso otras ciudades de Latinoamérica. Esta información sugiere que en la ciudad de Bogotá hay una gran demanda de esta profesión, captando así la mayoría de los profesionales.

6.3.6. SALARIO DEVENGADO



Gráfica 10

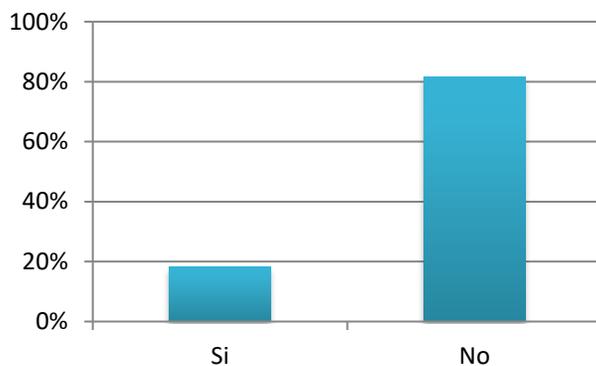
Salario	N°	%
1 salario mínimo	1	1.41%
Entre 2 y 3 salarios mínimos	14	19.72%
Entre 4 y 5 salarios mínimos	39	54.93%
Entre 6 y 7 salarios mínimos	11	15.49%
8 o más salarios mínimos	4	5.63%
Ninguno	1	1.41%
No Responde	1	1.41%
Total	71	100%

Tabla 11

Más de la mitad de los egresados 54.93%, ganan entre 4 a 5 salarios mínimos, seguidos de un 19,72% que ganan entre 2 y 3 salarios mínimos y finalmente un 15,49% que ganan entre 6 y 7 salarios mínimos. Estos datos reflejan que la mayor parte de los optómetras reciben buenos sueldos, independiente de la demanda que hay de esta profesión en el momento; esto sugiere que se necesitan muchos más de estos profesionales aún en el país.

6.4. VINCULACIÓN A REDES

6.4.1. ASOCIACIÓN A REDES ACADÉMICAS, CIENTÍFICAS O PROFESIONALES



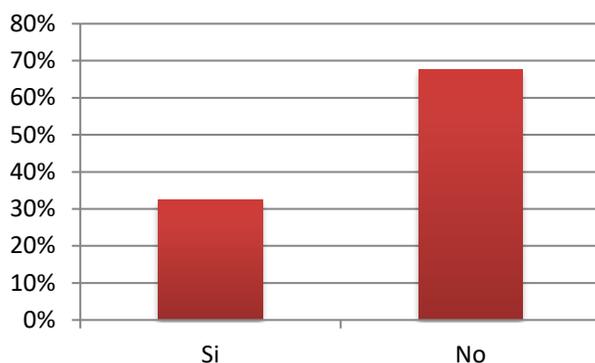
Gráfica 11

	N°	%
Si	13	18%
No	58	82%
Total	71	100%

Tabla 12

El 82% de los egresados dijeron no pertenecer a ninguna asociación o red de carácter académico, científico o profesional, frente a un 18% que afirmó pertenecer a alguna de estas redes. Esto puede significar poco interés por parte de los egresados en este tipo de asociaciones o el desconocimiento de la existencia de dichas redes.

6.4.2. RECONOCIMIENTOS POR LABOR PROFESIONAL



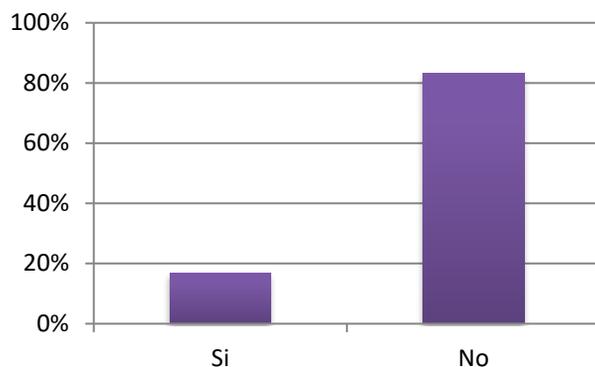
Gráfica 12

	N°	%
Si	23	32%
No	48	68%
Total	71	100%

Tabla 13

El 68% de los egresados respondieron que durante su vida profesional no han recibido algún tipo de reconocimiento o distinción por su labor realizada, frente a un 32% que respondió afirmativamente. Esto puede ser debido a la no participación en las asociaciones o redes nombradas anteriormente, en donde generalmente su colaboración los hace acreedores a dichos reconocimientos.

6.4.3. PRODUCCIÓN INTELLECTUAL (ESCRITOS CIENTÍFICOS, LITERARIOS O HUMANÍSTICOS)



Gráfica 13

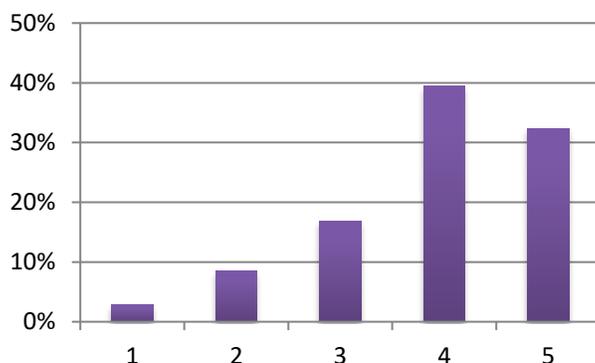
	N°	%
Si	12	17%
No	59	83%
Total	71	100%

Tabla 14

El 83 % de los egresados negaron tener algún tipo de producción intelectual, frente a un 17 % que afirmaron tener alguna. Esto puede ser debido de igual forma que en el ítem anterior, el no pertenecer a algún tipo de red u poco tiempo o falta de interés.

6.5. APRECIACIÓN DE LA MISIÓN, VISIÓN Y CALIDAD DEL PROGRAMA CON EL DESEMPEÑO ACADÉMICO Y PROFESIONAL

6.5.1. CLARIDAD DE LA MISIÓN



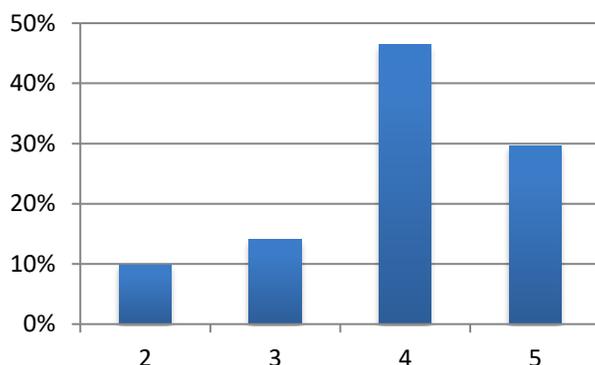
Gráfica 14

Escala	Nº	%
1	2	2.8%
2	6	8.5%
3	12	16.9%
4	28	39.4%
5	23	32.4%
Total	71	100%

Tabla 15

El 39.4% de los egresados afirmaron que la misión de la Fundación Universitaria del Área Andina es clara, seguidos del 32.4% que manifestaron que esta es lo suficientemente clara, y para el 16.9% de los egresados la misión es medianamente clara. De acuerdo a esta información la misión de la institución resulta ser clara para la mayor parte de los egresados, lo que resulta de gran importancia debido al hecho de que esta es la que representa a la institución dentro de la nación

6.5.2. EVIDENCIA DE LA MISIÓN EN SU PROCESO DE FORMACIÓN O QUEHACER LABORAL



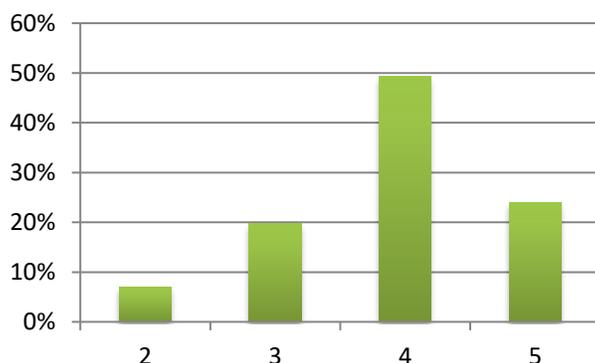
Gráfica 15

Escala	Nº	%
1	0	0%
2	7	10%
3	10	14%
4	33	46%
5	21	30%
Total	71	100%

Tabla 16

El 46% de los egresados manifestaron que la misión de la institución universitaria se refleja en su proceso de formación o quehacer laboral, seguidos de un 30% que afirmaron que esta se refleja plenamente y un 14% mencionaron que esta se refleja medianamente. Para la mayor parte de los egresados la misión resulta reflejarse en su quehacer profesional, lo que significa que el propósito de esta se cumple para la mayoría de los profesionales del programa.

6.5.3. CONCORDANCIA DE LA MISIÓN CON LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES ACTUALES Y FUTURAS



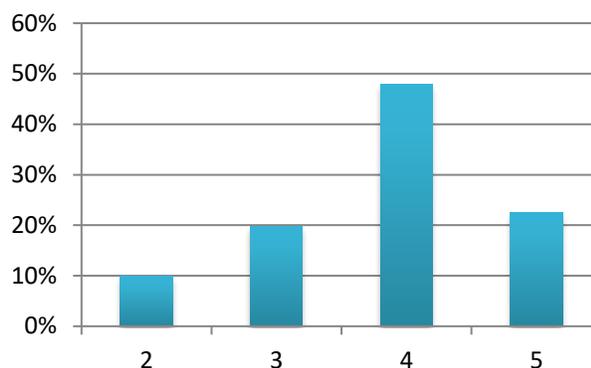
Gráfica 16

Escala	Nº	%
1	0	0%
2	5	7%
3	14	20%
4	35	49%
5	17	24%
Total	71	100%

Tabla 17

Para el 49% de los egresados la misión es acorde a las expectativas de desarrollo profesional, seguidos por un 24% que manifestaron que esta es lo suficientemente acorde y el 20% que afirmó que la misión es medianamente acorde. Para la mayoría de los egresados la misión de la institución ha sido oportuna, confirmando lo dicho en el ítem anterior, donde se puede decir que el propósito de esta también se cumple en este aspecto.

6.5.4. RELACIÓN DE LA MISIÓN EN EL PROCESO DE FORMACIÓN ACADÉMICO



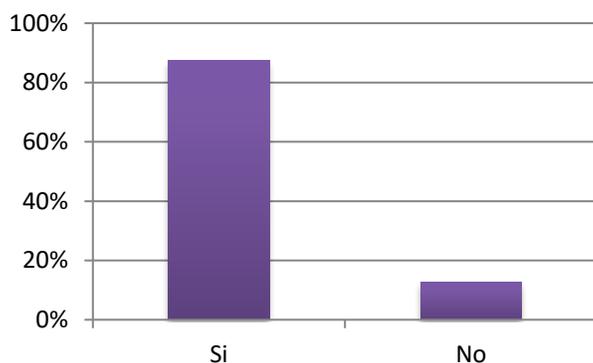
Gráfica 17

Escala	Nº	%
1	0	0%
2	7	9.9%
3	14	19.7%
4	34	47.9%
5	16	22.5%
Total	71	100%

Tabla 18

El 47.9% de los egresados manifestaron que la misión tuvo relación directa con su formación académica, seguidos de un 22.5% que afirmaron que esta se relacionó plenamente, el 19.7% mencionó que se relacionaba medianamente. Esto sugiere que para la mayor parte de los egresados durante su instancia dentro de la institución, la misión fue acorde con su formación académica, lo que es de gran importancia para la universidad pues el propósito de la misión se cumple de principio a fin.

6.5.5. CORRESPONDENCIA DE LA MISIÓN Y VISIÓN DENTRO DEL PROGRAMA



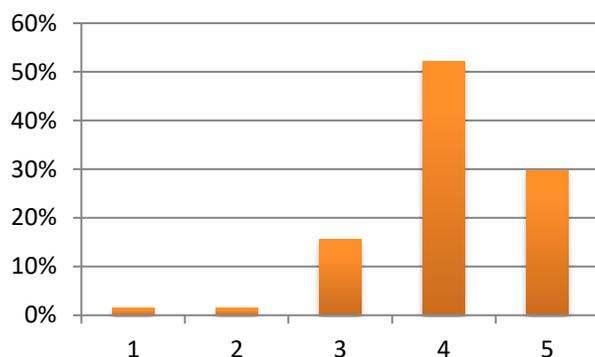
Gráfica 18

	N°	%
Si	62	87%
No	9	13%
Total	71	100%

Tabla 19

El 87% de los egresados estuvieron de acuerdo en que programa de optometría responde plenamente con los lineamientos planteados en la misión y la visión, frente a un 13% que respondieron negativamente. Esto sugiere que, para la mayor parte de los egresados, la misión y la visión del programa se cumplen, demostrando la objetividad y conciencia que tiene la universidad para exponer sus políticas institucionales frente al mundo.

6.5.6. PERTINENCIA DE LOS CONTENIDOS DESARROLLADOS EN EL PROGRAMA



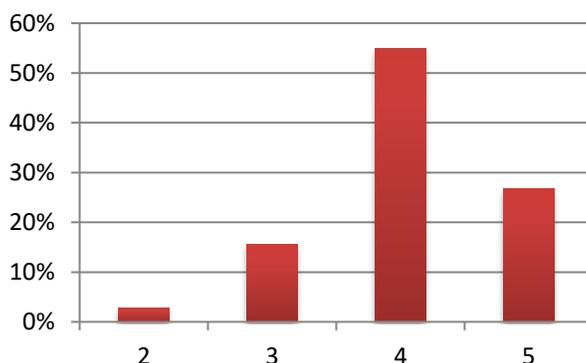
Gráfica 19

Escala	Nº	%
1	1	1.4%
2	1	1.4%
3	11	15.5%
4	37	52.1%
5	21	29.6%
Total	71	100%

Tabla 20

Para el 52.1% de los egresados entrevistados los contenidos desarrollados fueron pertinentes, el 29.6% de afirmó que estos fueron sumamente pertinentes y el 15.5% dijeron que fue medianamente pertinente. Esto sugiere que para la mayoría de los egresados los contenidos del currículo han sido pertinentes dentro del programa, afirmando la calidad de este frente a programas de otras universidades.

6.5.7. ACTUALIDAD DE LOS CONTENIDOS TRABAJADOS EN EL CURRÍCULO



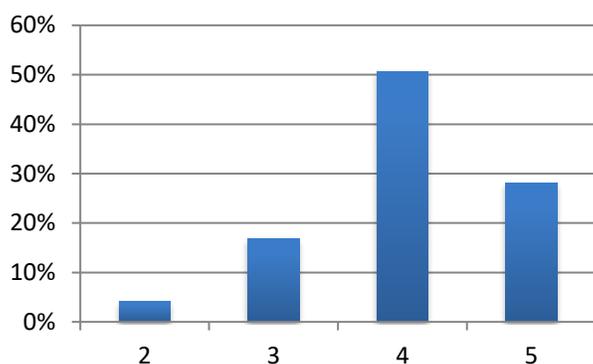
Gráfica 20

Escala	Nº	%
1	0	0%
2	2	3%
3	11	15%
4	39	55%
5	19	27%
Total	71	100%

Tabla 21

El 55% de los egresados afirmaron que los contenidos trabajados en el currículum, eran actuales, seguidos de un 27% que manifestaron que estos eran sumamente actuales y para 15% de los fueron medianamente actuales. Esto indica que la mayoría de los egresados consideran que el currículum visto durante su formación académica fue actual, que sugiere que la universidad constantemente está revisando sus contenidos brindando lo mejor para los estudiantes.

6.5.8. CAPACIDAD DE TRABAJO INTERDISCIPLINAR



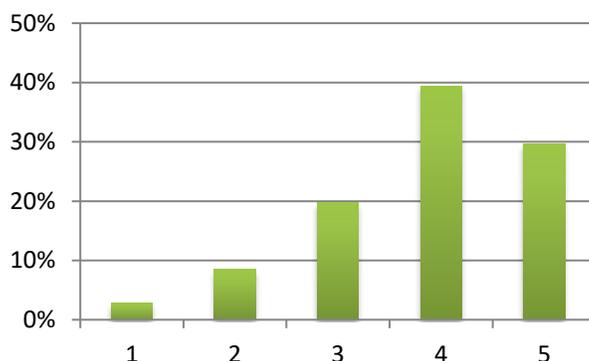
Gráfica 21

Escala	Nº	%
1	0	0%
2	3	4%
3	12	17%
4	36	51%
5	20	28%
Total	71	100%

Tabla 22

Para el 51% de los egresados la capacidad de trabajo interdisciplinaria fue buena, seguidos de un 28% que dijeron que fue excelente y el 17% de los egresados manifestaron que la capacidad de trabajo era aceptable. Esto indica que la mayor parte de los egresados consideran que durante su formación académica la capacidad de trabajo interdisciplinaria fue buena, que es de gran importancia para la universidad y los estudiantes, pues se están formando de manera integral relacionando así este proceso con la misión institucional.

6.5.9. DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS EN RELACIÓN CON PROGRAMAS SIMILARES



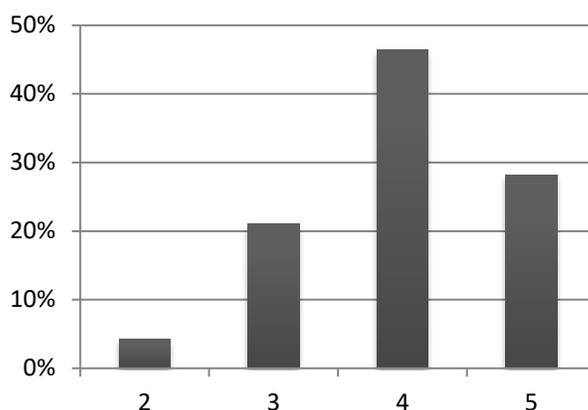
Gráfica 22

Escala	Nº	%
1	2	3%
2	6	8%
3	14	20%
4	28	39%
5	21	30%
Total	71	100%

Tabla 23

El 39% de los egresados consideran que el desempeño de los profesionales del Areandina frente a programas de otras instituciones de educación superior es bueno, seguidos de un 30% que manifestaron que este era excelente y 20% dicen que este es aceptable. Esto es de gran importancia para la institución, puesto que la mayor parte de los egresados consideran que su desempeño profesional es bueno frente a otros programas de otras universidades, lo que representa para la universidad la calidad y pertinencia del programa.

6.5.10. APOORTE AL DESARROLLO DEL PROYECTO DE VIDA



Gráfica 23

Escala	N°	%
1	0	0%
2	3	4.2%
3	15	21.1%
4	33	46.5%
5	20	28.2%
Total	71	100%

Tabla 24

Para el 46.5% de los egresados la calidad del programa académico aportó para el desarrollo en su proyecto de vida, 28.2% manifestaron que este aportó eficazmente, y el 21.1% afirmaron que aportó medianamente. Esto indica que la mayoría de los egresados aprecian el aporte que ha tenido el programa para su desarrollo profesional, lo que se relaciona con la misión de la institución, llevando a cabo su propósito

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con el análisis de los datos recolectados, estos ahora se confrontan con otros estudios similares y con fuentes teóricas que a continuación se presentan:

De los datos hallados entre los egresados, se destaca el interés de estos por realizar estudios de posgrados como las especializaciones o maestrías, siendo la especialización la forma más solicitada por estos profesionales para aumentar su nivel académico y profesional. Esta información puede ser aclarada por el documento presentado por el OLE (2014) en donde se evidencia el alcance que pueden llegar a tener los egresados que optan por realizar otros estudios en cuanto a su vinculación laboral, en donde muchas de las empresas contratan mayoritariamente este tipo de personal, manteniendo en un 95% la contratación de posgraduado durante los últimos años, por encima de los de pregrado con un 77% , esto puede resultar en una motivación para los egresados que deseen conseguir un empleo de manera más rápida y efectiva, conllevando no solo a acrecentar sus conocimientos, sino que además resulta ser beneficioso para cubrir las necesidades generadas en el país.

La siguiente sección se relaciona a la parte laboral de los egresados, en la que se pudo constatar que el 99% de los egresados se encuentran laborando y de los cuales para el 95% tiene relación directa con su profesión. Para comprender mejor esta situación, según Uribe en el 2006 la demanda laboral de estos profesionales depende netamente del producto o servicio que ayude a producir dentro del mercado laboral y que para el caso en específico los servicios brindados por los optómetras en nuestro país.

Por otro lado, la mayoría de los optómetras toman principalmente como sitios de trabajo la ópticas independientes o de cadena, además de encontrar que estas en su mayoría se hallan en las grandes ciudades como Bogotá o Medellín, lo que puede indicar una centralización de la profesión y que puede relacionarse a las cifras reveladas en el informe del Ministerio de Salud expuesto en el marco teórico, donde indican que aun así con la perspectiva positiva de nuestros profesionales en donde la mayoría de estos se encuentran empleados, sigue existiendo una tasa

baja de estos profesionales para cubrir las necesidades visuales en todo el país (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014).

Respecto al salario mencionado que afirmaron los egresados ganar y el cual está entre 4 y 5 salarios mínimos para un poco más de la mitad, esto podría ser consecuencia de lo mencionado anteriormente en el marco teórico, en donde se indica que en diversas ocasiones los profesionales que reciben un salario mayor al promedio, puede ser debido a que estos realizan labores que cotidianamente no son desarrolladas por la mayoría, dando como resultados menor cantidad de puestos, con un salario bien remunerado (Parkin & Esquivel, 2006). Aun así, de acuerdo con estos resultados más de la mitad de los egresados reciben un salario promedio de \$ 3.000.000, lo que representa un crecimiento del 56% con respecto al salario promedio general de cualquier egresado de otras carreras, que según el OLE se encuentra en \$ 1.700.000, que demuestra ser un buen indicador para nuestros profesionales.

De acuerdo a la información laboral mencionada acerca de los egresados del programa de optometría, muchas de estas condiciones, como su vinculación laboral, tipo de empresa donde trabajan o salario devengado, pueden estar asociadas al tiempo de ejercicio profesional que llevan muchos de los egresados, el cual no es el mismo si se tiene en cuenta la primera promoción de egresados del programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina en el año 2001, hasta la última en el 2016, en donde la diferencia de experiencia profesional va desde los 15 años, a tan solo unos meses. Además, muchas de las ofertas de trabajo que se presentan en las bases de trabajo, entre sus requisitos solicitan algún tipo de experiencia lo que se consideraría como una ventaja para aquellos que llevan más tiempo dentro del mercado, conllevando así a lograr una mejor posición dentro de la empresa, que podría representar un mejor salario.

El siguiente aparte menciona la pertenencia de los egresados a redes o asociaciones de carácter científico u académico, además de preguntar por los reconocimientos por su distinción laboral y si han generado algún tipo de producción intelectual, para estas preguntas la gran mayoría respondió negativamente, lo que puede relacionarse al desconocimiento de la existencia de dichas asociaciones, quienes pueden prestar un apoyo al profesional en los aspectos preguntados.

Por último, el aparte final se relaciona con las políticas institucionales, como la misión y visión, además de la calidad del programa y la vinculación de dichos aspectos en su desempeño académico y profesional. Para este caso, la mayoría de los egresados coincidieron en que la misión del areandina, había sido clara, se relacionaba a su formación académica y quehacer laboral y era acorde en sus expectativas de desarrollo actuales y futuras. Esto representa un punto muy importante dentro de la institución si se toma en cuenta la participación de la misión durante todo el proceso formativo y cuya definición es “legitimar su razón de ser, su identidad, su carisma, sus valores, por lo que no debería cambiar circunstancialmente a lo largo del tiempo” (Juez, et al. 2013, p.195). De acuerdo con esta premisa, la misión contiene los objetivos y el cómo, que sirve de guía para posteriormente llevar a cabo la visión.

Sin embargo, la misión y visión de la institución no es lo único que se puede evaluar dentro de este trabajo, es así como la calidad del programa tiene un papel fundamental dentro del proceso de los egresados. En este caso, la mayoría de los egresados coinciden en que los contenidos recibidos durante su formación han sido actuales y pertinentes, Este es uno de los temas requisito importantes de cada una de las instituciones de educación superior que quieren destacar, en donde de acuerdo a Nassar en 2012, él hace hincapié en la necesidad de tener profesionales capaces de resolver las necesidades generadas dentro de la sociedad, lo cual sólo es posible a través de la adaptación al el progreso que surge en un mundo de constantes cambios.

Así mismo, aparte de la actualidad y pertinencia de los contenidos el trabajo interdisciplinar desarrollado durante la formación académica es de gran importancia para los estudiantes de cualquier programa, debido al hecho de que trabajar diferentes disciplinas en diferentes áreas, permite la formación integral académica descrita en la misión de la Fundación Universitaria del Área Andina, que dará a los profesionales las habilidades y destrezas necesarias para adaptarse al mundo, con lo que la mayoría de los egresados del programa concuerdan. Sin embargo, de acuerdo con Tünnermann en el 2000, afirma que esto sólo es posible a través de varias herramientas como la formación docente, el trabajo conjunto de la sociedad y la educación, el uso de nuevas tecnologías y nuevas propuestas que mejoren los métodos de enseñanza y sean capaces de lograr dicho fin.

Por otra parte, la mayor parte de los egresados del programa consideran que su desempeño profesional, es bueno con respecto a profesionales de las mismas áreas de otros programas; esto sugiere según Echavarría en 2008, los egresados adquieren los conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios para laborar en cualquier entorno. Esto puede ser complementado a través de lo dicho por Pardo & Díaz en 2014, en donde las empresas se transforman en evaluadoras de la formación adquirida y generan estrategias de cambio que fortalezcan el aprendizaje de acuerdo a las circunstancias presentes. Sin embargo, hubo un porcentaje restante (30,99%) que considera que el desempeño de muchos profesionales, es regular o malo; esto puede considerarse como algo importante para evaluar en aquellos profesionales que dieron esta respuesta.

8. CONCLUSIONES

En conformidad con lo encontrado durante la realización de este proyecto, se puede concluir que un poco más de la mitad de los egresados han realizado estudios posteriores a su formación profesional, encontrando las especializaciones como la primera medida a ser tomada para continuar con su formación. Esto resulta ser de gran importancia, no sólo para los egresados del programa de optometría, sino para la sociedad en general, en donde es necesario tener profesionales especialistas en diferentes campos de la salud visual, donde a pesar de que existen, no son suficientes para la población, sintiéndose con mayor necesidad la falta de estos profesionales.

Sin embargo, de los egresados entrevistados, el 12% de estos afirmaron trabajar en otras áreas diferentes a la optometría, pero que, aun así, siguen siendo igualmente importantes para realizar otro tipo de procesos fundamentales en las diversas estructuras laborales, como la docencia, gerencia, administración, entre otras. Además de esto, es importante aclarar que de los egresados que aún no han demostrado el interés por realizar estudios de posgrado, puede ser debido aparte del interés, la falta de tiempo o dinero u otras prioridades personales, razones que deben ser indagadas en futuras investigaciones, con las que se podrá obtener un panorama mas amplio acerca de este tema.

Por otra parte, la mayoría de los egresados se encuentran laborando en la actualidad, hallando como opción principal las ópticas en Bogotá como la empresa y lugar más solicitado al momento de emplearse de forma rápida, en cargos primordialmente de optómetras. Esta información concuerda con lo escrito anteriormente, en donde se reivindica la necesidad de generar profesionales que se especialicen en otras áreas de la optometría, en las que en la actualidad no se conocen muchos egresados trabajando en ello. Así mismo el hecho de que en su mayoría trabajan en la ciudad de Bogotá, refleja la escasez de estos profesionales en otras partes de Colombia, si se tiene en cuenta que son muy pocas las universidades a nivel nacional que ofrecen este programa profesionalmente.

No obstante, aunque la mayoría de los egresados trabajan en Bogotá y se desempeñan laboralmente como optómetras, hay que resaltar el hecho de que más de la mitad estos profesionales reciben un sueldo bien remunerado, si se toma en cuenta la competencia actual que existe en la capital. Con respecto a los demás optómetras, se puede inferir que hay algunos de ellos que alcanzan un sueldo mayor al promedio, esto puede ser debido al tipo de especialización que realizan, que conlleva a explorar otro tipo de empresa, ciudades o incluso países diferentes para trabajar. En contraste con lo anterior, existen otros optómetras que reciben un salario menor al promedio, que puede ser consecuencia de varios factores como, el tipo de empresa contratante (ópticas de cadena, IPS, EPS, entre otros), el cargo que desempeñan o una preparación académica posterior menor a la exigida.

Además de lo mencionado anteriormente, entre los egresados entrevistados, se encontró que estos pertenecían a diferentes años de egreso, lo que les da a unos más experiencia que otros, teniendo en cuenta que la primera promoción surgió en el año 2001; esto podría representar una ventaja para aquellos que llevan más tiempo ejerciendo esta profesión, en cuanto a su vinculación laboral, en la que muchas de las empresas solicitan algún tipo de experiencia, conllevando a una desventaja frente a los que no tienen ninguna. Sin embargo, aunque la experiencia es importante, los conocimientos adquiridos durante la formación también lo son, de ahí la importancia que desde el inicio se le brinde la oportunidad a cualquiera de los egresados para formar una opinión propia acerca de su experiencia y con el pasar de los años crear un perfil profesional, independiente de la cantidad del tiempo que pase, pero considerando el valor que da cada uno por lo que sabe, que le permitirá tener la capacidad para obtener cualquier tipo de trabajo.

En relación con la pertinencia de los egresados a alguna red o asociación de carácter académico, científico o profesional es importante resaltar que la gran mayoría de los entrevistados negaron su pertenencia a estas, con lo que es posible afirmar, además, la razón por la cual muchos de ellos no han recibido ningún tipo de distinción o el por qué no tienen alguna clase de producción intelectual. De acuerdo a esto, se puede inferir que gran parte de los egresados graduados durante estos años, no ven la investigación como una forma de continuar con su aprendizaje continuo, a causa tal vez de ignorar las asociaciones existentes dentro del país

o fuera de este, que en ocasiones son las que brindan apoyo para llevar a cabo proyectos o investigaciones que beneficien a una comunidad.

Por lo que se refiere a la misión de la Fundación Universitaria del Área Andina, esta resultó ser clara y pertinente para un poco más de la mitad de los egresados entrevistados, que ven en esta, la relación con su formación académica y su posterior vida laboral, en contraste con los que se declararon medianamente o poco satisfechos. Esto constituye un punto muy importante para la Fundación Universitaria del Área Andina que está en busca de formar profesionales idóneos con las actitudes y valores necesarios para formar parte de la sociedad, por lo que es indispensable recalcar los objetivos de la misión a los nuevos estudiantes y en formación, como la mejor forma de llegar a lograr la visión del reconocimiento nacional, puesto que son los egresados quienes representan la institución dentro y fuera del país.

Por último, las calidades de los contenidos impartidos dentro del programa fueron pertinentes y actuales para más de la mitad de los egresados, que concuerda con la capacidad interdisciplinar manejada dentro del programa con la que se busca la formación integral para los estudiantes. Sin embargo, en relación con el desempeño de programas similares impartidos en otras instituciones, no hay un punto sólido para afirmar que este sea igual o superior al de los otros profesionales, por el contrario, un poco más de la tercera parte de los egresados opinan que este es regular o bajo. Esto constituye un referente para fortalecer y continuar con la actualidad de los contenidos, además de generar en los estudiantes las habilidades y destrezas suficientes para competir dentro del mercado laboral.

Finalmente, esta investigación constituye una de las primeras realizadas dentro del programa de optometría de la Fundación Universitaria del Área Andina, por lo que es importante continuar con este tipo de estudios, pues los egresados son una fuente de información valiosa. Igualmente es fundamental ahondar en cada uno de los contenidos aquí visto, además de otros que no fueron tomados en cuenta para la investigación, con lo que se podría cambiar o reforzar no sólo los contenidos curriculares, sino también las metodologías utilizadas a nivel general y específico.

BIBLIOGRAFÍA

Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F., & Ospina, Á. (septiembre - diciembre de 2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, III (2), 61-65.

Consejo Nacional de Acreditación. (2013). *Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado*. Bogotá

Echeverría, B. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona, España: UOC.

Fontana, M. (2003). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid, España: Ediciones Akal.

García, A., & Castillo, F. (2007). *CIM: El computador en la automatización de la producción*. Cuenca, España: Universidad de Castilla la Mancha.

Gargallo, B., & Pérez, C. (2014). Competencias transversales para el empleo y perfil de los alumnos *Competencias transversales para el empleo y perfil de los alumnos. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 305 - 313.

Hawes, G. (2010). *Perfil de Egreso*. Chile: Universidad de Chile.

Hawes, G., & Corvalán, O. (Enero de 2005). *Construcción de un Perfil Profesional*. Chile: Universidad de Talca.

Hernández, A. (2004). Capítulo V: perfil profesional. *Revista Pedagogía Universitaria*, 9(2), 69 - 98.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: McGraw Hill.

Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior. (Mayo - Julio de 2012). El crédito educativo es un facilitador eficiente y comprobado de pertinencia. *Educación y Desarrollo*, 15 - 21.

Jaramillo, O. (2015). ColomPertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111 - 120.

Juez, P., González, M., Martín, P., Muñoz, A., Pérez, A., & Del Río, E. (2013). *Economía y gestión de entidades no lucrativas. (Segunda Edición ed.)*. Madrid, España: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Keck, C., & Saldívar, A. (Abril - Junio de 2016). Más allá de la bibliografía: desarticulación, innovación y experiencia estudiantil en la educación de posgrado. *Revista de la Educación Superior*, 45(178), 61 - 78.

López, E., Ávila, A., & Méndez, G. (2011). *La Dinámica de Sistemas: Un Paradigma de Pensamiento. Dinámica del mercado laboral colombiano: un análisis de políticas de empleo aplicando dinámica de sistemas.*, (págs. 1 - 10). Bogotá.

Martín, L. (2006). Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 17(1), 101 - 118.

Martínez, Bernal, Hernández, Gil, & Martínez. (Enero - Marzo de 2005). Los Egresados del Posgrado de la UNAM. *Revista de la Educación Superior*, 34(133), 23 - 33.

Mateos, T. (2014). El significado de la empleabilidad en las nuevas relaciones laborales entre empresa-empleado: un modelo de formación en las organizaciones. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 448 - 455.

Maynar, P., & Bañegil, T. (2008). La economía de la empresa en el espacio de educación superior. Madrid, España: McGraw-Hill España.

Ministerio de Educación. (5 de febrero de 2016). Mineducación. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de Mineducación: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231235.html>

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). Mineducación. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de Mineducación: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79413.html>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Perfil y Competencias Profesionales del Optómetra en Colombia (Borrador). 1 - 31.

Nassar, F. (Marzo de 2012). Políticas educativas y educación profesional: un análisis colombiano desde la veterinaria. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 25(1), 151 - 159.

Observatorio Laboral para la Educación. (29 - 30 de Junio de 2010). Graduados Colombia. Recuperado el 21 de Septiembre de 2016, de Graduados Colombia: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-238140.html>

Pardo, C., & Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39 - 48.

Parkin, M., & Esquivel, G. (2006). *Microeconomía: versión para Latinoamérica*. Naucalpan de Juárez, Edo. de México.: Pearson Educación, México.

Real Academia Española. (17 de Octubre de 2014). Diccionario de la lengua española. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/?id=Bk4piXS>

Real Academia Española. (17 de Octubre de 2014). Diccionario de la Lengua Española. Recuperado el 28 de Septiembre de 2016, de Diccionario de la Lengua Española: <http://dle.rae.es/?id=EREqcX2>

Rodríguez, M., Vicente, J., & Siles, G. (2016). Una experiencia en la vinculación Universidad-Empresa: El proyecto cogempleado de la fundación campus tecnológico de Algeciras. *Educación XX1*, 19(1), 201 - 225.

Rubio, E., & Gómez, M. (2016). Propuesta de diseño de un modelo educativo integral para capacitaciones corporativas. (U. M. Granada, Ed.) *Revista Academia y Virtualidad*, 9(1), 52 - 67.

Ruiz, M. (2008). Convergencias y divergencias entre sistema productivo y sistema educativo. (U. C. Madrid, Ed.) *Revista Complutense de Educación*, 19(1), 209 - 223.

Sánchez, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(13), 40 - 54.

Tejada, F. (2012). La alternancia de contextos para la adquisición de competencias profesionales en escenarios complementarios de educación superior: Marco y Estrategia. *Educación XX1*, 15(2), 19 - 40.

Tünnermann, C. (2000). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de políticas de educación superior. *Educación Superior y Sociedad.*, 11(1 y 2), 181 - 196.

Uribe, J. (2006). Ensayos de economía aplicada al mercado laboral. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.

Valera, R. (Enero - Junio de 2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: El desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Civilizar*, 10(18), 117-134.

Villardón, L., & Álvaro, C. (2014). Competencias para el empleo: formación y mercado laboral. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 373 - 379.

ANEXO 1.

ENCUESTA EGRESADOS OPTOMETRÍA

1. ¿En qué año recibió su título universitario en la FUAA?

2. ¿Ha realizado estudios pos-graduales?

Sí___ No___

3. ¿Qué tipo de estudios pos graduales ha realizado?

Especialización___ Maestría___ Doctorado___ Ninguno___

4. ¿Se encuentra laborando actualmente?

Sí___ No___

5. El actual o último cargo desempeñado, ¿Tiene relación directa con su profesión?

Sí___ No___

6. Empresa o Institución donde labora actualmente

7. Cargo actual

8. Ciudad de ubicación de la empresa

9. País de ubicación de la empresa

10. El Salario mensual que usted devenga es

a. Un salario mínimo___ b. Entre 2 y 3 salarios mínimos___ c. Entre 4 y 5 salarios mínimos___ d. Entre 6 y 7 salarios mínimos___ e. 8 o más salarios mínimos___

11. ¿Pertenece usted a alguna asociación o red de carácter científico académico o profesional?

Sí___ No___

12. En su vida laboral, ¿Ha recibido algún reconocimiento o distinción por su labor profesional?

Sí___ No___

13. ¿Tiene producción intelectual? (se entiende por producción intelectual: escritos científicos, literarios o humanísticos)

Sí___ No___

14. De acuerdo con el siguiente enunciado la Misión de la FUA A es "contribuir al desarrollo sostenible económico, social y ambiental con calidad pertinencia e innovación, mediante la generación, transferencia y aplicación de conocimiento y la formación integral de personas, desde un enfoque humanista, emprendedor, responsable y de pensamiento crítico". En una escala del 1 al 5 (siendo 5 el valor más alto y 1 el más bajo), cree usted que dicho enunciado:

- a. ¿Es lo suficientemente claro para usted?
- b. ¿Se refleja plenamente en su proceso de formación o en su quehacer laboral/profesional?
- c. ¿Es acorde a sus expectativas de desarrollo profesional, actuales y futuras?
- d. ¿Tiene relación directa con lo que usted ha vivido en la Fundación durante su proceso de formación o participación en el programa académico?

15. ¿El programa responde a los lineamientos planteados en la Misión y Visión institucional?

Sí___ No___

16. En relación con la calidad de la formación del programa académico en una escala del 1 al 5 (siendo 5 el valor más alto y 1 el más bajo), cómo evalúa usted cada uno de los siguientes aspectos:

- a. Pertinencia de los contenidos desarrollados.
- b. Actualidad de los contenidos trabajados en el currículo.
- c. Capacidad de trabajo interdisciplinar.
- d. Desempeño de los egresados en relación con programas similares de otras instituciones de educación superior.
- e. Aporte para el desarrollo del proyecto de vida.