



PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA MAESTRÍA EN CREATIVIDAD E
INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE MANIZALES ENTRE 2010 Y 2018 RESPECTO A LAS COMPETENCIAS
ADQUIRIDAS EN LA FORMACIÓN POSGRADUAL

JOHANNA VICTORIA POVEDA RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES
FACULTAD DE ESTUDIOS SOCIALES Y EMPRESARIALES
MAESTRÍA EN CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
MANIZALES

2023

PERCEPCIÓN DE LOS GRADUADOS DE LA MAESTRÍA EN CREATIVIDAD E
INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE MANIZALES ENTRE 2010 Y 2018 RESPECTO A LAS COMPETENCIAS
ADQUIRIDAS EN LA FORMACIÓN POSGRADUAL

Autora

JOHANNA VICTORIA POVEDA RODRIGUEZ

Asesor

DIEGO FERNANDO BARAJAS SEPULVEDA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES
FACULTAD DE ESTUDIOS SOCIALES Y EMPRESARIALES
MAESTRÍA EN CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
MANIZALES

2023

RESUMEN

Los estudios de percepción a graduados son procesos que facilitan la recopilación de información sobre el proceso formativo, por ello, la presente investigación realizó un análisis de percepción a graduados de una maestría, que permitió determinar el grado de satisfacción frente a la calidad y pertinencia de la formación y de las competencias adquiridas para un buen desempeño laboral. Metodología: investigación mixta, tipo de estudio descriptivo. Participaron 45 graduados del periodo 2010 y 2018 de la maestría. Instrumentos: Encuesta dividida en cinco segmentos que facilitó el análisis y recolección de la información, y entrevista semiestructurada que ahondó en detalles personales y permitió el análisis profundo subjetivo. Resultados: El 62% de los graduados afirmó haber adquirido las competencias ofrecidas por el programa, el 61,4 % de los graduados asegura que ha podido desarrollar positivamente las competencias adquiridas, el 58,2% de los graduados aseguró un buen desempeño después de la titulación, el 80% de los graduados afirmó que el programa no cuenta con canales de comunicación. Los resultados de las entrevistas evidenciaron respuestas contradictorias y percepciones no favorables frente a las obtenidas en las encuestas, mostrando patrones de inconformidad frente a diversos factores. Discusión: La perspectiva de los autores consultados y los resultados permite confirmar la importancia de estudios que analicen la percepción, cuando el propósito sea tomar medidas correctivas y acciones de mejora que fortalezcan los programas de formación, estrechar lazos con los graduados, dando paso a la ejecución de actividades de peso investigativo y desarrollo en las organizaciones.

Palabras Clave: Percepción, Desempeño laboral, Creatividad, Innovación, Graduados.

ABSTRACT

Graduate perception studies are processes that ease to collect information about the formative process, therefore, the present investigation carried out a perception analysis of graduates of a master's degree, which allowed determining the level of satisfaction regarding the quality and relevance of the training and the skills acquired for a better job performance. Methodology: mixed research, descriptive study type. Participants: 45 graduates of the period 2010 and 2018 of the master's degree. Instruments: survey divided into five segments that ease the information analysis and collection, and a semi-structured interview that delved into personal details and allowed deep subjective analysis. Results: 62% of the graduates affirmed having acquired the competencies offered by the program, 61.4% of the graduates state that they have been able to positively develop the acquired competencies, 58.2% of the graduates assured a good performance after the degree, 80% of the graduates affirmed that the program does not have communication channels. the interview's results showed contradictory responses and unfavorable perceptions compared to those obtained in the surveys, showing patterns of disagreement against various factors. Discussion: the author's perspective and the results allow us to confirm the importance of studies that analyze the perception, as long as the purpose is to take corrective measures and improvement actions that strengthen training programs, strengthen relationships with graduates, allowing the execution of important research and development activities in organizations.

CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN	10
2	ANTECEDENTES	12
3	ÁREA PROBLEMÁTICA Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	21
4	JUSTIFICACIÓN.....	26
5	REFERENTE TEÓRICO	28
5.1	REFERENTE CONCEPTUAL	28
5.1.1	Percepción	28
5.1.2	Programas de posgrado.....	30
5.1.3	Competencias	31
5.1.4	Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones	33
5.1.5	Generalidades – Graduados	36
5.1.6	Observatorio Laboral para la Educación ‘OLE’	37
6	MARCO NORMATIVO	40
6.1	DECRETO 1001 DEL 3 DE ABRIL DE 2006.....	40
6.2	RESOLUCIÓN 009527 DEL 6 DE SEPTIEMBRE DE 2019	40
6.3	ACUERDO 008 DE NOVIEMBRE 2 DEL 2006 CONSEJO ACADÉMICO UAM	40
6.4	LEY 30 DE 1992	40
6.5	DECRETO 1295 DEL 20 DE ABRIL DE 2010.....	41
6.6	LEY 1188 DE 2008	41
6.7	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL UAM (2018)	41
6.8	PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 2016 – 2025	41

6.9	RESOLUCIÓN 065 DE 2013 – UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES	42
7	METODOLOGÍA.....	43
7.1	ENFOQUE METODOLÓGICO.....	43
7.2	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	43
7.3	POBLACIÓN O UNIDAD DE TRABAJO.....	44
7.4	MUESTREO	45
7.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ..	45
8	RESULTADOS	51
9	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	92
10	CONCLUSIONES.....	96
11	RECOMENDACIONES	97
12	BIBLIOGRAFÍA	98

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Cualidades de la MCIO	57
Gráfica 2 Canales de Comunicación con los Graduados.....	58
Gráfica 3. Aplicación de Teorías.....	59
Gráfica 4. Aplicación de Técnicas y Herramientas	60
Gráfica 5. Dirección, Gestión y Asesoría en Procesos Creativos y de Innovación.....	61
Gráfica 6 Conformación y Dirección de Equipos de Trabajo	62
Gráfica 7. Resolución de Problemas Organizacionales.....	63
Gráfica 8 Iniciativa de Proyectos	64
Gráfica 9 Planteamientos Técnicos en Áreas de Creatividad e Innovación	65
Gráfica 10 Orientación de Procesos de Investigación.....	66
Gráfica 11 Identificación, Evaluación y Potenciación de Habilidades	67
Gráfica 12 Capacidades de Crecimiento en la Organización	68
Gráfica 13 Fomento y Refuerzo de Cultura	69
Gráfica 14. Alcance de la Formación	70
Gráfica 15. Impacto de la Formación en los Niveles de Pensamiento	71
Gráfica 16 Identificación y Uso de Herramientas Generadoras de Ideas.....	72
Gráfica 17. Desarrollo de Flexibilidad Mental.....	73
Gráfica 18 Empleo en Áreas de Creatividad y de Innovación	74
Gráfica 19. Relación del Trabajo Actual con la Creatividad y la Innovación.....	75
Gráfica 20 Calidad del Desempeño Laboral	76
Gráfica 21. Contribución al Desarrollo Basado en la Creatividad e Innovación	77
Gráfica 22. Reconocimientos	78
Gráfica 23. Satisfacción Laboral	79
Gráfica 24. Impacto de la Formación Posgradual en el Salario	80
Gráfica 25 Satisfacción con la Inversión.....	81

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Número de graduados por año y cohorte.....	44
Tabla 2 Perfil ocupacional, profesional y competencias de la MCIO	46
Tabla 3 Instrumento para la recolección de la información	47
Tabla 4. Formato de Entrevista.....	50
Tabla 5 Caracterización de los Graduados	53
Tabla 6 Caracterización de Graduados Entrevistados	86

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Enfoque Interdisciplinario de la Maestría.....	33
Figura 2 Competencias específicas desarrolladas	34
Figura 3 Perfil Ocupacional del graduado.....	35
Figura 4 Perfil Profesional del graduado.....	35

1 PRESENTACIÓN

Este proyecto fue realizado con la intención de identificar la percepción de los graduados de la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones, pues este tipo de estudios se han convertido en los últimos años en una herramienta para la toma de decisiones estratégicas a nivel universitario, pues permite conocer el grado de satisfacción de los profesionales con relación a la calidad de la formación adquirida a lo largo de su carrera (Navarro-Espinosa & Jalón de Santis, 2018).

Este proceso generalmente se realiza a través de los estudios de seguimiento a los graduados, que tiene como propósito fundamental recopilar y analizar información sobre el desempeño laboral y profesional del graduado, conocer sus opiniones y sugerencias en cuanto al proceso formativo, identificar las tendencias de mercado laboral para ser gestionadas desde los programas académicos y, generar informes en los cuales se resalten las fortalezas y rasgos distintivos de los graduados (Universidad La Gran Colombia seccional Armenia, 2017).

Lo anterior, les permitirá a las instituciones de educación superior incorporar mejoras educativas como actualización a los planes de estudios, reestructuración de competencias que se pretenden desarrollar en los profesionales, validación de la pertinencia social del programa en el medio en el que se desarrolla, así como el diseño de estrategias de promoción y visibilización nacional e internacional de los programas académicos. A partir del conocimiento y análisis de la transición de la universidad y el programa al ámbito laboral, la identificación de niveles de satisfacción en diversos aspectos institucionales y la relación coherente entre las competencias adquiridas y las demandadas, todo ello orientado al mejoramiento de la calidad de la educación impartida, considerando la cultura de mejoramiento continuo adoptado por las instituciones de educación superior para lograr los objetivos de los procesos de autoevaluación, renovación de registros calificados y acreditación (Navarro-Espinosa & Jalón de Santis, 2018)

Desde otro punto de vista, los estudios de seguimiento al graduado se convierten en una estrategia para fortalecer las relaciones entre la universidad y los graduados y de esta forma favorecer su interacción para realizar procesos de retroalimentación y alianzas estratégicas,

al considerarlo un actor fundamental de la comunidad académica. (Cárdenas Santa María et al., 2013)

Por tanto, el objetivo de la presente investigación es establecer el grado de satisfacción de los graduados entre los periodos de 2010 a 2018 de la Maestría en Creatividad e Innovación en las organizaciones frente a las competencias adquiridas para su posterior desempeño en el campo laboral a partir de un estudio percepción de los graduados.

La investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera: en la sección dos encontrará los antecedentes (Internacional, nacional y regional) que corresponden a estudios previos relacionados con el presente tema de investigación, en la sección tres se encontrará el área problemática, en la sección cuatro estará la justificación del estudio, en la sección cinco, por su parte, se encontrará el referente teórico, en la sección seis se encontrarán los objetivos, en la sección siete se encuentra la metodología, en la sección ocho se encuentran los resultados de la investigación, en la sección nueve se la discusión de los resultados y finalmente en la sección diez y once se encontrará las conclusiones y recomendaciones para la presente investigación.

2 ANTECEDENTES

Los estudios de seguimiento a graduados se han convertido a través de los años en una importante herramienta de gestión académica para las instituciones de educación superior, puesto que, a través de la recolección de información y análisis de los resultados del desempeño profesional, académico y la percepción de los profesionales en el entorno, se puede identificar el impacto que genera un programa académico en diferentes organizaciones y comunidades, a partir del abordaje y solución de problemáticas sociales, económicas, políticas y ambientales. Además, de ofrecer un panorama para determinar la calidad de la formación impartida, la pertinencia del plan de estudios para el contexto, y por supuesto, el grado de satisfacción de los graduados frente a la utilidad del proceso académico cursado en los programas de maestría y doctorado, sumado al conocimiento adquirido y de cómo dicha educación ha influido en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias en el campo profesional y laboral (Soto et al., 2014). **Es por ello que es importante** conocer las respuestas de los graduados, obtenidas en los estudios de seguimiento pues estas facilitan la identificación de aspectos de mejora en procesos curriculares, investigativos, de extensión y proyección social de los programas, ya que se convierten en aspectos claves para asegurar un aumento en la calidad de la educación impartida, y así, propender por un mayor impacto positivo en los diversos escenarios sociales y organizacionales.

En el ámbito internacional, se encuentran evidencias que indican la utilidad e importancia de realizar un seguimiento a los graduados de los programas académicos de pregrado y posgrado de las universidades, luego que, la información que se logra captar a través de encuestas, entrevistas y grupos focales, entre otras técnicas, se convierte en un insumo valioso para gestionar diversos escenarios académicos.

Una evidencia de lo anterior, es la investigación publicada Filipinas en el 2018 el estudio titulado “Impacto del programa de MBA en el desempeño laboral de sus egresados”, teniendo como enfoque principal la identificación del impacto de este programa académico en el rendimiento laboral, dando cuenta del proceso antes y después de obtener el título. Esta investigación descriptiva, contó con un instrumento de encuesta validada en el cual

participaron graduados entre el 2013 al 2015, y fue aplicado con el fin encontrar información referente a la situación laboral y al impacto del programa de MBA en el rendimiento laboral. El estudio permitió a los investigadores conocer datos importantes sobre estos dos fenómenos, además de conocer las motivaciones que llevaron a los graduados a cursar dicha formación posgradual, siendo esto un requisito, en algunos casos, para obtener un ascenso laboral. Se determinó que la formación del MBA, permitió a los graduados mejorar su desempeño, crecer laboral y personalmente, destacando la importancia de contar con un título profesional de este nivel, ya que influye en la remuneración y mejora salarial, privilegios y posibles ascensos y futuras oportunidades laborales y profesionales (Hadge et al., 2018)

Asimismo, se encontró en el año 2017 una investigación titulada “Percepción de los estudiantes sobre su educación universitaria en Administración de empresas” de la Universidad Católica de Ecuador, la cual tuvo como objetivo analizar el grado de satisfacción de los graduados de dicho programa, sobre la educación recibida y el nivel de empleabilidad, pues esto determina si la malla curricular es acorde con las necesidades y exigencias del entorno, y si ello, favorece transformaciones empresariales en diferentes sectores económicos. En este estudio de tipo descriptivo, se destacó la responsabilidad que tiene la institución con los actores que intervienen en ella, siendo eje fundamental la formación que reciben los profesionales y la importancia de desarrollar habilidades, conocimientos y competencias necesarias que faciliten su paso de la academia al mercado laboral, potenciando su desempeño de forma eficiente, como respuesta a los requerimientos de los empleadores. Es preciso mencionar, que éste estudio se aplicó no solo a graduados y egresados del programa de administración, sino que los investigadores quisieron aprovechar la ocasión para obtener la perspectiva del empleador, al considerarlo un actor clave, que permite identificar el nivel de apropiación y aplicación de las habilidades y competencias de los graduados, y por ende, identificar el nivel de desempeño del profesional, así como las falencias que estos hayan podido manifestar (Benites & Chica, 2017)

Otro estudio, fue el publicado en 2016 llamado “Percepción de la relación entre educación superior y trabajo en graduados de la Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC)” el cual desarrolló un perfil y caracterización de los graduados, centrada en analizar las percepciones que tienen los graduados sobre la relación entre su formación universitaria y su desempeño profesional. Datos que permiten entender la capacidad de acceder a un empleo acorde al perfil profesional, así como la relación que tiene el actual empleo con la formación académica. Consecuentemente, para las instituciones académicas de formación superior se hace cada vez más importante conocer y entender hacia que mercados laborales está formando a sus profesionales, pues esto permite entender si las competencias y capacidades que se están gestionando en los estudiantes son las adecuadas para hacerlos competitivos en el mundo laboral, además de aportar significativamente al cambio y desarrollo social y económico de las regiones. Este estudio descriptivo con diseño transversal y exploratorio, facilitó la identificación del posicionamiento laboral de la población objetivo, pues más del 50% de los graduados cuentan con empleos que tienen estrecha relación con sus títulos profesionales, pudiendo establecer que gran parte de los graduados han encontrado mucho beneficio en su formación académica al momento de ubicarse laboralmente. Esta investigación también ha permitido asegurar a los investigadores que la formación profesional que los graduados obtuvieron fue de gran relevancia al momento de ascender en sus puestos de trabajo, desempeñarse mejor y obtener un trabajo estable. Generalmente, los estudios de seguimiento a graduados se hacen para entender la situación de los profesionales, sin embargo, los resultados de estos estudios permiten a las instituciones realizar un diagnóstico que permitan crear mecanismos que ayuden a incorporar a los graduados al mundo laboral, además de realizar mejoras a los procesos educativos. Para concluir, es importante mencionar que la divulgación de los resultados de este tipo de estudios muestra a la comunidad académica tendencias y necesidades del entorno, y así, diseñar una oferta educativa pertinente, ya que de esto depende el grado de empleabilidad de los graduados en sectores acordes a la formación recibida. (Navarrete & Osegueda, 2016)

También se identifica la investigación realizada en Perú que tiene por título “Posicionamiento profesional a través de las competencias académicas de posgrado”, llevada a cabo en la Universidad Nacional Federico Villarreal, para evaluar si el tipo de formación recibida por los graduados fue pertinente para fortalecer las competencias desde aspectos académicos, éticos y personales, analizando de qué manera estas competencias influyen en el posicionamiento en el mercado laboral, y que se refleja en el acceso a mejores cargos, retribuciones económicas y mejores expectativas profesionales. Esta investigación de alcance explicativo permitió a los investigadores entender la importancia del desarrollo de competencias en los graduados de posgrado para así, darle paso al posicionamiento que permite mayores oportunidades laborales, así como realización personal y profesional, proporcionando al graduado destrezas superiores para desempeñarse de manera eficaz y eficiente en su quehacer. Por último, se resalta que el proceso de enseñanza y de aprendizaje del posgrado debe estar alineado a los requerimientos de la realidad y competitividad laboral, poniendo en práctica los conocimientos y competencias adquiridas, potenciando el éxito personal y empresarial (González et al., 2021)

Por otra parte, el estudio realizado en 2015 titulado “Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad” tuvo como objetivo establecer las percepciones de los graduados en los ámbitos de formación académica y la relación que esto tiene con la inserción laboral, abordando diferentes dimensiones para la recolección de información útil y necesaria para el estudio, se indagó respecto a la pertinencia de la formación universitaria, apoyo a la inserción laboral por parte de la universidad, prestigio institucional y la calidad en la formación. Esta investigación les permitió a los investigadores conocer la percepción que los estudiantes tuvieron respecto a las dimensiones anteriormente mencionadas, evidenciando que la brecha más grande para acceder a un buen empleo es el prestigio de la universidad y la experiencia que se ha tenido con graduados de algunas instituciones, debido a que un grado bajo de desempeño por parte de algunos profesionales, puede convertirse en una barrera de entrada al mercado laboral para los futuros graduados de una universidad. Finalmente, se destaca que la equidad educativa no solo se presenta al

momento de acceder a la universidad y que las instituciones comprometidas con su razón de ser, deben brindar a sus estudiantes una formación íntegra y completa, que los haga competentes para enfrentar el mundo laboral cuando esto sea necesario y que haga de ellos, profesionales atractivos para el empresariado (Espinoza Díaz et al., 2018)

Los estudios de seguimiento a graduados han sido un tema ampliamente debatido, en los cuales se invita a considerar la trayectoria y el desempeño del graduado a nivel laboral y profesional, permitiendo así conocer la opinión de los profesionales respecto a la formación recibida en términos de calidad y competencia, brindando información oportuna a los programas de posgrado con el fin de realizar los ajustes necesarios a los contenidos académicos, y de esta forma hacerlos más competitivos y afines a los requerimientos de la demanda social y empresarial.

En el ámbito nacional también se encontraron investigaciones que destacan la importancia de los estudios de seguimiento a los graduados, es por ello que se menciona el trabajo investigativo titulado “Impacto laboral, económico y social de los graduados de la Universidad CES de Medellín; 2016” el cuál evaluó el impacto de los graduados de programas de pregrado y posgrado en el medio laboral, económico y social durante los años 2011 – 2015, mediante un estudio observacional de tipo analítico transversal, con el objetivo de identificar la satisfacción de los graduados con la formación recibida, la utilidad y pertinencia de los conocimientos adquiridos para su posterior desempeño laboral, haciendo énfasis en cómo la formación les permitió obtener empleos relacionados con su profesión. Dicho estudio resalta la importancia de realizar actualizaciones periódicas a los planes de estudios, teniendo en cuenta factores como la realidad social y económica, así como el desarrollo interno y contextual de cada territorio (Valencia et al., 2017)

Por otra parte, la investigación “Estudio de percepción de los graduados de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sobre sus competencias en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila), 2020”, aplicado a graduados entre el periodo 2015- 2018, tuvo como propósito conocer la percepción sobre la coherencia y suficiencia de las competencias adquiridas en su formación frente a la demanda laboral de la zona de influencia del programa. Este estudio fue desarrollado bajo una metodología mixta, en el

cual se hace referencia a la importancia y necesidad que tiene el profesional actual de desarrollar competencias genéricas y específicas de forma integral, para así garantizar su ocupación e idoneidad para los cargos ofrecidos en el mercado laboral. Así mismo, la investigación hace un llamado urgente a las universidades para promover la enseñanza desde espacios educativos prácticos, que permitan la adquisición de experiencia en los estudiantes para afrontar los desafíos en el mercado laboral con mayor destreza, y que, a su vez, sirva de herramienta para la generación de confianza y fortalecimiento de las competencias desarrolladas. Debido, a que los análisis de los resultados evidencian que el 41% de los graduados refieren indecisión al momento de contestar si tienen la suficiente capacitación para desarrollarse institucionalmente como psicólogos, sí se fortaleció su desarrollo en el campo laboral, y sobre su capacidad de enfrentarse a la realidad sociocultural para desarrollar su labor como científico y profesional. Razón por la cual, sugieren una gestión académica y curricular desde entornos prácticos que se alineen con las necesidades y desafíos del mercado laboral (Guzmán, 2020).

Otro estudio, es el publicado en el 2012 en la revista de investigación Cuidarte titulado “Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2004 – 2010” el cual tuvo como objetivo evaluar el impacto laboral de los egresados del programa de enfermería de dicha universidad, midiendo el desempeño laboral, basándose en la calidad y el posicionamiento en el medio en el que se encuentra inmerso, ya que son las instituciones de salud las que determinan los criterios que deben tener los perfiles profesionales del área, considerando que los conocimientos obtenidos son fundamentales para el mejoramiento de la calidad de vida de la población y la seguridad del cuidado de los pacientes. En este estudio, de tipo observacional, se evaluó el desempeño de los egresados según la perspectiva de los empleadores, encontrando como principales resultados que el 50% de los empleadores evaluaron en la escala de calificación como buenos, los conocimientos y capacidades prácticas, aprendizaje, capacidad de análisis, comunicación oral, comunicación escrita, adaptación al cambio, trabajo bajo presión y asumir responsabilidades. También, el 60% de los empleadores evaluó como excelente, los aspectos éticos, integridad y honestidad. Adicionalmente, se identificó que el 50% de los

empleadores, calificaron como aceptable los conocimientos y capacidades respecto al manejo de un segundo idioma, y menos del 10% de los empleadores, manifestaron calificaciones deficientes en cada uno de los aspectos evaluados (Torres Contreras et al., 2012).

Otra investigación fue la realizada por la universidad EAFIT de Medellín en 2006, la cual tuvo como eje central la recopilación de varios estudios de seguimiento a graduados de diferentes programas de formación, con la finalidad de crear un sistema de información para el oportuno desarrollo en materia académica y administrativa de los programas, teniendo como fuente principal la percepción de los graduados respecto a la formación recibida y el recorrido laboral que cada uno de los profesionales ha experimentado después de su titulación. Dicha investigación dio paso al desarrollo de varias investigaciones desde la oficina de planeación de la universidad EAFIT, orientadas al seguimiento periódico de las diferentes cohortes de los programas ofrecidos para evaluar indicadores de éxito profesional. Al tiempo que, permitió a los investigadores la elaboración de un desarrollo técnico del seguimiento a los graduados de manera eficiente, logrando un contacto estrecho con ellos. Este proceso generó un total de 18 estudios realizados entre los años 2000 y 2005, enfocados en analizar el impacto social de los programas de posgrado, pregrado, caracterización socioeconómica de los graduados de diferentes programas, análisis de la trayectoria laboral, entre otros, en los cuales se tuvo una muestra de 3056 graduados.

Los antecedentes enunciados evidencian la utilidad y pertinencia que tienen los estudios de seguimientos para las universidades, puesto que permite actualizar procesos administrativos, investigativos y de docencia, que facilitan la identificación de oportunidades de mejora para lograr la mejora continua y coherente de los programas con el entorno en un mundo cada vez más competitivo y dinámico, a partir del análisis de la movilidad ocupacional de los graduados, el análisis de su trayectoria, la identificación de retos y desafíos que tuvieron que enfrentar los profesionales para adaptarse al mercado laboral. Además, de ayudar a establecer los motivos por los cuales algunos profesionales deciden emprender, factor fundamental en las universidades actuales. De otro lado, se puede establecer la importancia de diversos actores de la comunidad académica en la

recopilación de la información, siendo el caso de los empleadores, pues brindan datos relevantes para comprender el proceso evolutivo del graduado, expresar las necesidades que tiene el mercado con relación a las competencias y el nivel de desempeño que se espera de un profesional y, finalmente, los estudios proporcionan información para conocer la percepción que tiene la comunidad sobre la institución y la calidad de la educación impartida mediante el ejercicio profesional de los graduados en sus organizaciones (Jaramillo et al., 2012).

Ahora bien, en el contexto local, se cita el trabajo de investigación en 2017 titulado “Modelo de seguimiento a los graduados del programa de contaduría pública de la Universidad del Quindío”, que tuvo como objetivo analizar la perspectiva que tenían los graduados del programa sobre la inserción en el mercado laboral, el nivel de satisfacción en el área profesional, la percepción referente a la calidad del programa y la pertinencia de la formación recibida en dicha institución. Este estudio resalta la importancia de establecer canales de comunicación que facilite la relación universidad-graduado con el fin de identificar las necesidades del entorno laboral, estrategias de acompañamiento al graduado y demás acciones que permitan el direccionamiento de mejoras que optimicen el programa de formación. Este estudio de tipo descriptivo transversal, se llevó a cabo con los graduados del 2010 a 2015, y permitió recolectar información sobre la satisfacción académica, impacto de las competencias en el desempeño laboral y situación laboral actual, que resultaron en una serie de recomendaciones, sugerencias y comentarios para fortalecer la formación académica e incentivar la búsqueda de alternativas que faciliten y motiven la inserción de los graduados a programas de formación posgradual (Serrato Obregón et al., 2020).

Las investigaciones mencionadas denotan un claro interés por parte de los autores por profundizar en el objeto de estudio de la investigación propuesta. El seguimiento a los graduados y la percepción de los profesionales respecto al desempeño laboral y el desarrollo de las competencias adquiridas en la formación, son temas importantes que impactaran de manera positiva a las instituciones educativas, pues esto permite que el diseño de la oferta educativa sea coherente con las necesidades y expectativas de los grupos

de interés. Además, de realizar ajustes de procesos existentes. Todo ello, permitirá que los profesionales realicen aportes positivos de acuerdo a los conocimientos adquiridos en las organizaciones, ratificar la relevancia y necesidad de existencia de los programas académicos, y, por último, validar el impacto de la educación para el mejoramiento de la calidad de vida de la población y el desarrollo económico y social de una región. Las investigaciones mencionadas denotan un claro interés por parte de los autores por profundizar en el objeto de estudio de la investigación propuesta. El seguimiento a los graduados y la percepción de los profesionales respecto al desempeño laboral y el desarrollo de las competencias adquiridas en la formación, son temas importantes que impactaran de manera positiva a las instituciones educativas pues esto permite que el diseño de la oferta educativa y el ajuste de los ya existentes estén alineados a las necesidades del entorno laboral, permitiendo que los profesionales realicen aportes positivos de acuerdo a los conocimientos adquiridos al desarrollo de las organizaciones.

3 ÁREA PROBLEMÁTICA Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

La maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones de la Universidad Autónoma de Manizales, se creó por medio del acuerdo 008 el 2 de noviembre del 2007 pero inició oficialmente en junio de 2008, con el objetivo de generar procesos de desarrollo del pensamiento y aplicación de modelos creativos, para ser usados en la investigación, y posteriormente aplicar estrategias de creación, comunicación e interacción que permitan a las organizaciones generar innovación teniendo en cuenta el entorno social, cultural, económico, político y ambiental en el que se desempeñen. Así mismo, el propósito de la creación de este programa, es formar al estudiante y posterior graduado con competencias, habilidades y destrezas que le faciliten generar transformaciones y cambios significativos al interior de las organizaciones, sin restar importancia a los perfiles que el graduado puede aspirar a ocupar después de obtener el título de magíster (Ríos Montoya, 2014).

De allí, que el propósito de la maestría sea entonces contribuir al crecimiento y mejoramiento continuo del profesional y la organización que adopta al mismo, promoviendo el perfeccionamiento constructivo e integrador, que guie al profesional a conseguir sus propios logros fundamentados en sus capacidades y potencialidades, mediante la aplicación de su aprendizaje con responsabilidad social, para permitir aportes significativos que logren soluciones a las problemáticas del entorno profesional y organizacional en el que se encuentre (Cuenca, 2005).

Aunado a lo anterior, la universidad se encuentra sujeta a la normatividad del Ministerio de Educación Nacional que busca aumentar la calidad de la educación superior debido a las dinámicas globales que reconocen la diversidad de oferta y demanda de programas académicos, para asegurar la calidad, autoevaluación y autorregulación de los procesos académicos de los programas. Por lo tanto, se ha dispuesto a través del decreto 1330 de 2019 la integración de los resultados de aprendizaje concebidos como “las declaraciones expresas de lo que se espera que un estudiante conozca y demuestre en el momento de completar su programa académico”, para garantizar el desarrollo de las competencias que requieren los profesionales en su vida laboral, pues los resultados de aprendizaje deben ser coherentes con el plan de estudios, el perfil de egreso y perfil del programa académico.

Por lo anterior, es perentorio que las universidades realicen revisiones periódicas de sus procesos curriculares, para conocer qué tanto sus egresados han alcanzado las competencias ofrecidas por el programa y si es necesario realizar ajustes. Estas revisiones, además, pueden permitir la identificación de las necesidades laborales relacionadas con la profesión, para determinar si lo aprendido durante el proceso de formación es acorde a las exigencias del entorno y a lo esperado por los profesionales para su correcta aplicación en el cumplimiento de sus proyectos personales y laborales, que se refleje en un desempeño satisfactorio.

Desde esta perspectiva, el desempeño laboral de los graduados posibilita a las instituciones de educación superior identificar beneficios, mejoras, ascensos y opciones de ocupación que se le presenta a un profesional después de su título, y si en efecto, las competencias establecidas por el programa se desarrollaron y fortalecieron asertivamente, puesto que, el desempeño interviene en el comportamiento del trabajador, constituyéndose así en la estrategia individual para lograr los objetivos (Chiavenato, 2009).

En este sentido, Passarini (2015) plantea que los estudios de seguimiento a los graduados visto desde el contexto latinoamericano, son una alternativa para entender la relación existente entre la formación profesional y el mundo laboral, así como la satisfacción de los actores que participan en estos dos campos, teniendo en cuenta las necesidades de los individuos, las instituciones y la sociedad. Del mismo modo, el autor asegura que la formación obtenida en las universidades no es permanente, dada las dinámicas continuas del conocimiento. De allí, que los graduados deben estar preparados para aprender día a día, y los estudios de seguimiento, pueden convertirse en una herramienta valiosa que promueva la actualización continua de conocimientos y competencias genéricas y específicas de los profesionales.

Por esta razón, es de suma importancia conocer el impacto que los procesos formativos genera en los graduados, dado que esto permite ajustar características fundamentales de los programas de educación superior orientados al mejoramiento continuo. Escenario, que se verá reflejado positivamente en la forma en la que los profesionales enfrentarán desafíos y fenómenos ocasionados por la globalización, para adecuarse de una mejor manera a los

cambios del entorno que son cada vez más complejos y requieren de la atención de profesionales de las diferentes áreas. (Passarini et al., 2015)

Adicionalmente, en el contexto Centroamericano se han realizado acciones encaminadas al seguimiento de graduados y recolección de información, por ejemplo Tecnológico de Monterrey realizó un evento en el año 2019 titulado “Diálogos”, en la cual participaron expertos de otras instituciones de carácter internacional como la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universitat Oberta de Catalunya, donde se abordaron temas que giraron en torno a las técnicas de recolección de datos de graduados, la participación del estado en la producción de información estadística sobre egresados, la opinión de los empleadores sobre el desempeño de los egresados y la relación entre el seguimiento de egresados y el aprendizaje continuo. En este evento, cada participante tuvo la oportunidad de dar un conjunto de reflexiones sobre los temas mencionados, concluyendo que lo que se está construyendo tiene como objetivo acercar las experiencias de los graduados y poder adaptarse a las nuevas demandas laborales. Escenario que dota a las instituciones de educación superior con herramientas que servirán para la toma de decisiones, diseños de planes de estudios, modificaciones de perfiles, entre otras. Con la intención de proporcionar una formación eficiente a los estudiantes y una estructura efectiva que posicione a la institución por la calidad en la formación proporcionada y al producto que se entregue al mercado laboral (graduados) (Instituto para el Futuro de la Educación - Observatorio, 2019).

Además, es importante resaltar que en el contexto Colombiano, los observatorios de egresados de la Universidad CES de Antioquia, el Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín y la Universidad La Gran Colombia Sede Armenia, entre otras, realizan actividades de seguimiento a los graduados, con el fin de caracterizarlos, conocer su situación de empleabilidad, satisfacción con la calidad de los conocimientos recibidos por parte de las instituciones y capacidad para desarrollar las habilidades generadas, todo esto como una herramienta de información que sirve como base fundamental para fortalecer la estructura interna de los programas.

Así mismo, para la Universidad Autónoma de Manizales es fundamental mantener una cultura de evaluación y mejoramiento continuo en la calidad de sus programas académicos, y una de las formas de garantizar la idoneidad y pertinencia de los mismos es realizar vigilancia permanente, para saber si en efecto la oferta educativa está respondiendo a las necesidades sociales y del mercado laboral. Para lograr esta retroalimentación, se hace fundamental conservar la relación con el graduado, al ser un actor clave en el proceso de aseguramiento de la calidad y pertinencia de la oferta educativa.

Por lo tanto, para la institución es primordial desarrollar procesos de acercamiento y análisis con el graduado, tal como lo demuestran los diferentes informes realizados en el tiempo, que apuntan a estrechar la relación con los graduados. Una muestra de ellos es: “seguimiento a graduados UAM calidad y pertinencia de los programas académicos de pregrado 2008-2012”, y “Fidelización de graduados” consistente en crear, fortalecer y mantener las relaciones con los graduados y empleadores (Cardona Montoya et al., 2016). De allí, que desde el direccionamiento estratégico de la Universidad haya surgido la unidad de graduados con el objetivo de fortalecer y mantener la relación con los graduados, y de esta manera realizar el seguimiento a su desarrollo profesional. Así mismo, favorecer la retroalimentación y actualización curricular de los programas académicos a partir de los resultados, y, por último, la unidad busca la vinculación de sus graduados a los servicios y beneficios que la UAM ha diseñado para ellos (Universidad Autónoma de Manizales, n.d.).

Lo anterior, evidencia los esfuerzos que ha hecho la Universidad Autónoma de Manizales por generar canales de comunicación permanente con los graduados y de esta forma, fortalecer sus procesos académicos. Sin embargo, el programa de Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones en los últimos años, no ha realizado procesos conducentes a obtener información por parte de sus graduados, que permita identificar la pertinencia y relevancia de la maestría en el medio organizacional. Razón por la cual, se considera fundamental realizar un estudio de seguimiento, para identificar si la formación profesional impartida desde el programa, ha fortalecido las competencias y habilidades de sus graduados y cuáles son las oportunidades de mejora en las que debe trabajarse, para asegurar la calidad de la educación y cumplir con el objetivo del programa, además, de no

realizarse este tipo de seguimientos, las instituciones perderían la oportunidad de encontrar información fundamental para llevar a cabo procesos importantes para las IES, tomando decisiones de manera oportuna que favorezcan el componente académico y por ende la formación de los futuros profesionales graduados de estas instituciones.

Por lo tanto, nuestra pregunta de investigación es:

¿Cuál es la percepción que tienen los graduados de la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones de la Universidad Autónoma de Manizales, entre los años 2010 y 2018 respecto a las competencias adquiridas en la formación posgradual?

4 JUSTIFICACIÓN

El seguimiento a los graduados, y por consiguiente los estudios de percepción, son considerados como elementos de carácter fundamental para las instituciones de educación superior, puesto que proporcionan información valiosa y notable para el desarrollo de las universidades y del desempeño de los graduados en el campo laboral, permitiendo evaluar la relevancia de la educación impartida y la adecuada aplicación de sus conocimientos por medio de la identificación de las competencias, logrando así conocer si dicha educación esta alineada con las necesidades que presenta el mercado laboral, garantizando así la calidad y pertinencia de la formación a los graduados, además de demostrar si la relación universidad – empresa se está llevando a cabo de manera satisfactoria, atendiendo así la demanda del mercado global con profesionales competentes, proporcionando a los graduados crecimiento personal y posicionamiento de acuerdo a su perfil profesional (Vila, 2010).

A partir de lo expresado se pretende aportar al sector académico y principalmente a la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones, con el propósito de visibilizar la percepción que tienen los graduados respecto a la formación recibida en la misma, puesto que esto permitirá evaluar la influencia, positiva o no, en el desarrollo de las competencias y habilidades necesarias para desenvolverse en el entorno profesional y en el mercado de trabajo, así como examinar si se cumple o no con el propósito de la maestría en cuanto a la ampliación de los conocimientos sobre las teorías, prácticas y metodologías en las áreas de la creatividad e innovación, permitiendo esto, conocer si la propuesta educativa está encaminada a generar cambios significativos en el entorno organizacional en el que se desenvuelva el graduado. Es conveniente resaltar que la presente investigación será un insumo que fomente la comunicación y cooperación entre graduado, el programa, la unidad de graduados y universidad en general, ya que por medio de este se identificarán puntos primordiales con los que se pueda fortalecer la formación.

Como punto importante, se menciona la viabilidad que posee el presente trabajo de investigación, puesto que se ha contado con el apoyo de la coordinación de la maestría y la Unidad de graduados UAM, quienes han proporcionado insumos valiosos tales como bases

de datos, modelos de seguimientos a graduados, plan de direccionamiento estratégico, modelos de instrumentos validados para lograr la construcción de instrumentos propios y demás, para tener un acercamiento eficiente con los actores principales de la investigación, logrando extraer información precisa, puntual y relevante que se necesitará para dar cumplimiento a los objetivos que se han planteado desde el inicio y así poder entregar un producto de calidad.

Por consiguiente, se destaca la relevancia de un trabajo de percepción a nivel de posgrado al permitir la realización de un seguimiento a los graduados, que capture información de su ubicación laboral y estado de aplicación de los conocimientos, el desarrollo de habilidades y los puntos de vista que puedan aportar cambios significativos a la educación, como por ejemplo actualizaciones microcurriculares, ofrecimiento de programas de educación continua y afianzar la pertinencia social del programa.

De allí, se considera replicable la presente investigación en otros programas de posgrado de instituciones de educación superior, pues se brinda una herramienta para la recopilación de información necesaria para la toma de decisiones curriculares y de fidelización del graduado.

Para concluir, el presente estudio tendrá un alto grado de importancia para la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones y para la Universidad Autónoma de Manizales en general, puesto que esto les permitirá contar con una base de datos actualizada, clara y completa con aspectos relevantes de sus graduados, esto gracias a la caracterización de los mismos, además permitirá identificar si los graduados adquirieron las competencias, habilidades y destrezas que se mencionaban en la propuesta hecha por la universidad a la hora de elegir este programa de formación y que son necesarios para tener una positiva participación en el mercado laboral, atendiendo así de manera exitosa a los mercados exigentes en el mundo empresarial. Finalmente, esto permitirá establecer la importancia, relevancia y pertinencia social del programa, desde las expectativas y necesidades de su grupo de interés.

5 REFERENTE TEÓRICO

5.1 REFERENTE CONCEPTUAL

La Investigación sobre la percepción de los graduados de la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones de la Universidad Autónoma de Manizales entre el 2010 y 2018 de acuerdo a su desempeño laboral, estará fundamentada en los postulados teóricos que se presentan a continuación:

5.1.1 Percepción

La percepción ha sido definida como una parte esencial de la conciencia del ser humano, pues está directamente relacionado con las vivencias personales, debido a la realidad que cada uno experimenta, influenciada por las actividades que afectan al individuo en procesos que provienen del entorno, y a su vez, corresponden al procesamiento de la información derivado de cada sujeto, sin desestimar la subjetividad de la percepción y la variación de ésta existe entre un sujeto y otro (Carterette & Friedman, 1982).

Así mismo, la percepción ha sido expuesta como un proceso de la actividad mental, que genera en las personas impresiones o representaciones del entorno en el que se encuentre inmerso. En dicho proceso, participan la memoria, el aprendizaje, la atención y el pensamiento, y éste depende de la organización perceptual de cada individuo (Oviedo, 2004).

Consecuentemente, la percepción ha sido relacionada con la experiencia, pues ambos conceptos están estrechamente ligados al conocimiento, los cuales son adquiridos por cuenta del entorno y las vivencias diarias. Además, la experiencia por medio de pequeñas porciones, ha permitido al individuo adquirir más que conocimientos, la capacidad de relacionarse abiertamente y adquirir herramientas para afrontar situaciones simples o complejas que le permiten discriminar, atender o privilegiar diferentes contextos.

Sumado a lo anterior, la experiencia ha otorgado al ser humano la capacidad de seleccionar lo más conveniente, permitiéndole desarrollar la sensibilidad necesaria para interpretar experiencias y convertirlas en herramientas con las que pueda debatir, discutir, mejorar y decidir en una situación determinada (Rosales & Juan, 2016).

Relacionado a ello, la percepción ha sido un tema de real interés, ya que desde los años 90 en países iberoamericanos se iniciaron investigaciones que se mantienen a la fecha. Situación, que brinda confiabilidad y madurez teórica y metodológica del tema, además de ocupar un lugar importante en investigaciones y procesos de toma de decisiones, debido al gran aporte que genera en los ámbitos organizacionales y gubernamentales, a partir de los instrumentos y técnicas que se utilizan para identificar la percepción de un público objetivo.

Tradicionalmente, la percepción ha sido medida por medio de encuestas, censos, entrevistas o test, pues estos permiten de manera sencilla conocer el punto de vista o la satisfacción de quien se somete a estos métodos, facilitando la recopilación y tipificación de los datos por la cantidad de información que se puede extraer en ella y que puede ser de gran utilidad para la investigación.

No obstante, es importante definir los indicadores a evaluar, para aprovechar asertivamente la información que se recolecta, y poder cuantificar, cualificar, medir y comparar la percepción. También, la percepción ha sido medida a través de sondeos, pues este se ha convertido en uno de los instrumentos reconocidos y más utilizados para la orientación, toma de decisiones y de apoyo, que son aplicados a un público amplio de interés, convirtiéndose en un valioso insumo a la hora de formular políticas y planes de mejora en algún sector (Vogt et al., n.d.). Por tanto, la percepción se destaca por la importancia que representa en todos los escenarios en donde participen individuos, pues permite hacer mediciones, captar ideas, nociones, sentimientos y experiencias, que permiten mejorar procesos e identificar aquellos rasgos distintivos que sirven como plataforma de crecimiento y posicionamiento para la organización. Estos procesos permiten gestionar la recolección de información con aspectos que son relevantes para la toma de decisiones, además de medir factores de calidad en procesos y servicios, admitiendo la mejora de aspectos relevantes que determinen el éxito o no de una organización, al permitir atender requerimientos y necesidades del entorno que antes no se habían detectado. Al tiempo que, mejora, equilibra y aumenta la conformidad y satisfacción de las partes involucradas (Céspedes Quirós et al., 2011).

Adicional a lo ya mencionado y para obtener una adecuada visión de la percepción, es necesario realizar una adecuada observación de la misma, dada la relación que tiene con la atención y la memoria, los cuales conforman una unidad de funcionamiento mental cognitivo, que implica el procesamiento activo de la información a través de diferentes sistemas sensoriales, permitiendo así codificar e integrar los estímulos en conjuntos significativos. Para ello, existen distintas pruebas de apoyo como los test estandarizados, los cuales consisten en pruebas que evalúan la percepción visual, la discriminación perceptiva y la coordinación visomotora, siendo útiles para evaluar y detectar alteraciones perceptivas asociadas al proceso lector. Se destaca que este tipo de test tienen como objetivo la asignación de una valoración cuantitativa y cualitativa de la percepción, y así, poder describir y definir mejor un fenómeno, para obtener información relevante en una investigación (Amador et al., 2015)

5.1.2 Programas De Posgrado

Los programas de posgrado en Colombia, corresponden al último nivel de educación formal superior, en el cual se encuentran las especializaciones, las maestrías y los doctorados.

Estos programas de formación tienen como propósito el fortalecer la generación, transferencia, apropiación y aplicación de conocimiento, así como mantener vigente el conocimiento disciplinario y profesional recibido en los programas de pregrado, los cuales deben constituirse en espacios de renovación y actualización metodológica y científica, respondiendo a las necesidades de formación de comunicadas científicas, académicas y a las de desarrollo y el bienestar social (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Estos programas deben propiciar la formación integral en un marco que implique:

- El desarrollo de competencias para afrontar críticamente la historia y el desarrollo presente de su ciencia y de su saber.
- La construcción de un sistema de valores y conceptos, basados en el rigor científico y crítico, en el respeto a la verdad y la autonomía intelectual,

reconociendo el aporte de los otros y ejerciendo un equilibrio entre la responsabilidad individual y social y el riesgo implícito en su desarrollo.

- La comprensión del ser humano, la naturaleza y la sociedad como destinatarios de sus esfuerzos, asumiendo las implicaciones sociales, institucionales, éticas, políticas y económicas de su investigación.
- El desarrollo de las aptitudes para comunicarse y argumentar idóneamente en el área específica de conocimiento y para comunicar los desarrollos de la ciencia a la sociedad.

5.1.3 Competencias

Las competencias son definidas como la utilización de los conocimientos, las habilidades y el razonamiento en situaciones específicas del desempeño profesional y personal de un individuo, las cuales se encuentran directamente relacionadas con la adecuada e idónea ejecución de funciones, tareas y roles en el desarrollo laboral, que sean suficientes para alcanzar resultados y objetivos establecidos en el entorno en el que el sujeto se ocupe. De allí, que las competencias estén asociadas con el rendimiento, y se vinculen con definiciones profesionales que hacen énfasis en el proceso formativo y los conocimientos teóricos adquiridos en la academia, siendo ésta considerada como una mezcla de conocimientos, aptitudes, rasgos personales y experiencias laborales (Gómez Rojas, 2015).

Consecuentemente, las competencias adquiridas en la formación son necesarias para que el individuo pueda desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, independiente del cargo, tipo de actividad y/o sector económico en el que se desenvuelva. Además, deberá contar con competencias ciudadanas consistentes en los conocimientos, habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que entre sí, permiten al ciudadano actuar de manera constructiva en la sociedad coadyuvando al desarrollo de la misma (Consejo nacional de educación superior, 2020).

Por tanto, la competencia es un concepto que va más allá de la especialización técnica, al incluir otras dimensiones como las relacionales y sociopolíticas, que otorgan mayor solidez y profundidad a la definición. También, debe tenerse en cuenta la clasificación de las competencias. Por ejemplo, las técnicas se refieren a quien domina como experto

determinada tarea, su ámbito de trabajo y/o destrezas necesarias para cumplirlas de manera adecuada. Las competencias metodológicas, que hacen referencia a la forma que se debe saber reaccionar ante determinada situación laboral y en el cómo se puede dar solución a una irregularidad. Así mismo, las competencias sociales hacen hincapié en las características que debe poseer un individuo para colaborar asertivamente con otras personas, a través de una comunicación adecuada; por último, las competencias participativas, como aquellas que dotan a un individuo para que éste pueda organizar, decidir y asumir responsabilidades en pro de un equipo de trabajo.

Por lo anterior, es importante mencionar que las competencias requieren de herramientas para ser gestionadas y posteriormente evaluadas. Razón por la cual, se han definido modelos de gestión que permiten evaluar la pertinencia de determinada competencia en un puesto laboral, así como a la persona que lo ejecuta. Escenario, que permite definir las características y necesidades del talento humano para ejecutar una labor específica, gestionar los perfiles requeridos en un área, ubicar estratégicamente estos talentos para favorecer la creación de ventajas competitivas al interior de las organizaciones, para optimizar y aprovechar las competencias existentes, identificar aquellas que podrían ser desarrolladas de una mejor manera y, finalmente, establecer la necesidad y/o oportunidad de adquirir nuevas competencias a través de la evaluación del desempeño. No obstante, es importante precisar que existen diferentes niveles para adquirir las competencias, y que éstas no solo dependen de la educación formal recibida, dado que el aprendizaje se puede adquirir en muchas dimensiones. Algunas de ellas, son la personal que se ubica en la necesidad de ser proactivos y se interesa por encontrar la solución de una situación mediante conocimientos empíricos y percepciones. Otra es la dimensión profesional, donde se señala la coherencia entre lo que se hace, se dice, se aprende y se experimenta, dado que esto promueve la integridad, el compromiso, la organización y la iniciativa del empleado (Gómez Rojas, 2015).

Otro punto de vista de las competencias es ofrecido desde el Ministerio de educación Nacional, por medio del decreto 1330 de 25 de julio de 2019, donde se planteó como uno de sus objetivos principales el asegurar y consolidar la calidad de la educación superior a

nivel nacional, al evidenciar la necesidad que tienen las IES de realizar alianzas con el sector empresarial para dos fines. Primero, para identificar las necesidades de la población, permitiendo esto atender las demandas sociales, culturales y ambientales desde los diferentes programas académicos y sus planes de estudios. Segundo, poder ofrecer a los estudiantes una titulación conjunta, la cual consiste en recibir una parte de la formación en el escenario educativo y la otra en el sector empresarial, lo que permite certificar la adquisición de las competencias del estudiante, lo que podría ser considerado como un resultado en el aprendizaje del mismo, siendo esto un factor importante en la cultura de autoevaluación de las instituciones, pues establecen la coherencia que debe existir entre las necesidades en la formación integral, las dinámicas propias de la formación y las necesarias para un favorable ejercicio profesional (Ministerio de Educación Nacional, n.d.)

5.1.4 Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones

Según la información extraída del Proyecto Educativo del programa, la maestría en Creatividad e innovación en las Organizaciones tiene como propósito ampliar los conocimientos de los estudiantes sobre las teorías, las prácticas y las metodologías de la creatividad y la innovación, para que desarrollen habilidades, destrezas y competencias de desarrollo e investigativas, que permiten generar procesos de cambio en las organizaciones (Ríos Montoya, 2014), como se describe a continuación:

Figura 1 *Enfoque Interdisciplinario de la Maestría*



Fuente: Elaboración Propia Apoyado en la Información del (PEP, 2014)

La Maestría en Creatividad e Innovación en las organizaciones ha definido en su proyecto educativo las competencias específicas que se deben desarrollar en el estudiante a lo largo de su formación posgradual:

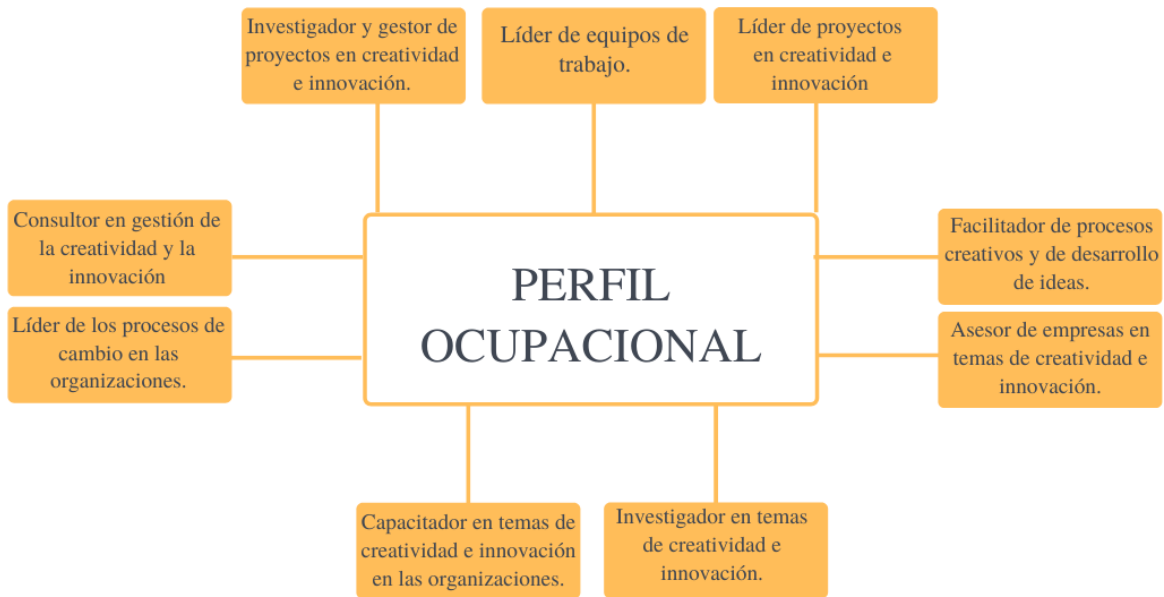
Figura 2 *Competencias específicas desarrolladas*



Fuente: Elaboración Propia Apoyado en la Información del (PEP, 2014)

De igual manera se ha definido en el proyecto educativo del programa el perfil ocupacional del graduado y este estará en la capacidad de desempeñarse como se describe a continuación:

Figura 3 Perfil Ocupacional del graduado



Fuente: Elaboración Propia Apoyado en la Información del (PEP, 2014)

Para concluir, el proyecto educativo del programa define que el graduado después de concluir la formación posgradual, estará en capacidad de:

Figura 4 Perfil Profesional del graduado



Fuente: Elaboración Propia Apoyado en la Información del (PEP, 2014)

5.1.5 Generalidades – Graduados

Se define como graduado, la persona que recibe el título profesional por parte de la Institución de educación superior como muestra de la culminación de sus estudios académicos. académico.

Sin embargo, es importante que después de haber culminado los estudios formación la relación existente entre el graduado y la institución no cese, porque el graduado será la evidencia de la calidad de la formación que ofrece la institución educativa y servirá como referente para tomar acciones de mejora o ajuste a sus componentes educativos.

A continuación, se mencionan dos factores indispensables con las que se fortalecerá dicha relación:

5.1.5.1 Seguimiento Al Graduado

El seguimiento al graduado es una actividad realizada por las instituciones de educación superior, que a través de los años ha venido tomando fuerza puesto que es un instrumento útil que permite tener un acercamiento con la percepción, desempeño laboral y desempeño personal de los graduados de un programa de educación superior, que ayuda establecer indicadores con los cuales dichas instituciones se ven retroalimentadas, permitiéndole a estas aplicar estrategias de mejoramiento continuo y pertinencia a los programas ofertados, teniendo un acercamiento preciso a las necesidades del entorno laboral.

Realizar un adecuado seguimiento a los graduados le permite a la institución evaluar la calidad y pertinencia en sus planes de estudios mejorando el diseño de los mismos, orientan a los futuros estudiantes a elegir una carrera, obtener indicadores de calidad, conocer los niveles de inserción laboral y el adecuado desempeño de los graduados en labores relacionadas con la formación recibido y ayudando a verificar que la misión de la universidad o institución si se esté cumpliendo (Red Grada2 & Asociación Columbia, 2006).

5.1.5.2 Encuestas de seguimiento a graduados

El objetivo de la encuesta de seguimiento a graduados es contribuir a la autoevaluación, seguimiento y acreditación de las instituciones de educación superior, permitiendo el

análisis de la información para que el sector educativo cuente con referentes para dirigir acciones, que respondan a las demandas sociales, culturales y económicas de acuerdo al contexto social.

Las encuestas de seguimiento son instrumentos utilizados para recopilar datos e información sobre la situación actual de los graduados, con el fin de obtener indicadores sobre su desempeño profesional y laboral, aportando al análisis del desarrollo profesional y personal de este en el mercado laboral, así mismo, las encuestas representan una excelente oportunidad para la recolección de datos, ya que permite identificar falencias en los programas ofertados por las instituciones de educación superior, sin dejar de lado que también permite renovar y fortalecer la relación entre el graduado y la universidad (Red Gradua2 & Asociación Columbia, 2006)

5.1.6 Observatorio Laboral para la Educación ‘OLE’

El observatorio Laboral para la Educación **OLE**, creado por el Ministerio de Educación Nacional Colombiano, es un sistema de información especializado para el análisis de la pertinencia en la educación superior a partir del seguimiento a los graduados del país y su empleabilidad en el mercado laboral colombiano.

Este sistema de información hace parte del portafolio de productos del Ministerio de Educación Nacional al servicio de la comunidad. Al interior del módulo de consulta del Observatorio Laboral encontrará información acerca de:



El observatorio brinda información importante a diferentes actores, y entre ellos están:

- Instituciones de educación superior.
- Familias, estudiantes y graduados.
- Sector productivo.
- Gobierno Nacional.
- Investigadores.

- Entidades y estrategias aliadas (Icfes, Sena, Dane, Confecámaras entre otras) (Mineducación, n.d.)

6 OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Determinar el grado de satisfacción de los graduados entre los periodos 2010 a 2018 de la MCIO 1 frente a las competencias adquiridas para su posterior desempeño en el campo laboral.

6.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar a los graduados de la maestría en Creatividad e Innovación en las organizaciones de la Universidad autónoma de Manizales entre 2010 y 2018.
- Identificar la percepción que tienen los graduados de la maestría en Creatividad e Innovación en las organizaciones respecto a las competencias adquiridas en su formación posgradual.
- Establecer el grado de cumplimiento de las competencias establecidas por el programa de la maestría a partir de la percepción que tiene el graduado frente a su desempeño laboral.

7 MARCO NORMATIVO

7.1 DECRETO 1001 DEL 3 DE ABRIL DE 2006

“Por el cual se organiza la oferta de programas de posgrado y se dictan otras disposiciones”.

Capítulo VI. Art 13 Num12. Políticas y estrategias de seguimiento a egresados.

La existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

- Permitan valorar el impacto social del programa.
- Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.
- Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

7.2 RESOLUCIÓN 009527 DEL 6 DE SEPTIEMBRE DE 2019

“Por la cual se renueva la acreditación Institucional de Alta Calidad por parte del Ministerio de Educación Nacional MEN a la Universidad Autónoma De Manizales por un periodo de 6 años”.

7.3 ACUERDO 008 DE NOVIEMBRE 2 DEL 2006 CONSEJO ACADÉMICO UAM

“Por el cual se aprueba la creación de la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones”

7.4 LEY 30 DE 1992

“Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior” Art 19. Son universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño con criterio de universalidad en las siguientes actividades: La investigación científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional. Estas instituciones están igualmente facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesiones o disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y postdoctorados, de conformidad con la presente Ley.

7.5 DECRETO 1295 DEL 20 DE ABRIL DE 2010

“Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior”. Capítulo II. Art. 5 Num. 5.6. Relación con el sector externo.

La manera como los programas académicos esperan impactar en la sociedad, con indicación de los planes, medios y objetivos previstos para tal efecto y los resultados alcanzados en el caso de los programas en funcionamiento. El plan de relación con el sector externo debe incluir por lo menos uno de los siguientes aspectos:

- La vinculación con el sector productivo, según la naturaleza del programa.
- El trabajo con la comunidad o la forma en que ella puede beneficiarse.
- Con relación a programas en funcionamiento, el impacto derivado de la formación de los graduados, evidenciado a través de un documento que analice su desempeño laboral. En el caso de los programas nuevos, debe presentarse un análisis prospectivo del potencial desempeño de sus graduados.
- La generación de nuevos conocimientos derivados de la investigación.
- El desarrollo de actividades de servicio social a la comunidad.

7.6 LEY 1188 DE 2008

“Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones” Art 2. La existencia de un programa de egresados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida.

7.7 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL UAM (2018)

Plantea en sus objetivos “Fortalecer la relación entre los graduados y la universidad, que permita el seguimiento a su desarrollo profesional y laboral, que retroalimente la actualización curricular de los programas académicos”.

7.8 PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 2016 – 2025

“Por medio del cual pretende difundir la plataforma estratégica que deberá guiar a la Institución a futuro desde su presente y donde todos los miembros de la comunidad

manifiestan su compromiso con la vivencia cotidiana de la misión, asegurando el éxito de su implementación y el logro de la nueva visión, imaginada y definida para la Universidad, el cual tiene sus objetivos fortalecer las relaciones con los actores de la sociedad civil (empresa, estado y graduados) privilegiando la participación en redes y alianzas que aportes al desarrollo sostenible de las regiones, así mismo se busca fortalecer la relación entre los graduados y la universidad, que permita el seguimiento a su desarrollo profesional y laboral que retroalimente la actualización curricular de los programas académicos”

7.9 RESOLUCIÓN 065 DE 2013 – UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MANIZALES

Propósito de la unidad de gestión humana “Propiciar las condiciones necesarias para que cada uno de los miembros de la Comunidad UAM® (docentes, administrativos, graduados), desplieguen todas sus potencialidades y capacidades como seres humanos y profesionales desde el momento de su vinculación, en concordancia con la Misión de la Universidad”.

8 METODOLOGÍA

8.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Esta investigación será desarrollada según los parámetros de la investigación mixta, pues esta permite combinar las ventajas que ofrecen los enfoques cualitativo y cuantitativo, al facilitar una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno que se pretende estudiar (Hernández Sampieri et al., 2014). De allí que el enfoque cuantitativo, aportará una visión objetiva de la realidad que se investiga, a partir de la encuesta como instrumento de recolección de información para realizar estadísticas descriptivas que permitan la generalización de los resultados obtenidos una vez se realice su interpretación.

Desde el enfoque cualitativo, se aportará una visión subjetiva a través de la percepción, sentimientos, experiencias, ideas y nociones de los graduados participantes del estudio, para comprender a fondo el fenómeno que se investiga, mediante entrevistas a graduados que pretenden capturar información que a través de una encuesta no es posible identificar y, por tanto, profundizar en el análisis de la satisfacción con relación a las competencias.

La decisión del enfoque metodológico se sustenta en la complejidad y naturaleza de un estudio de percepción, pues pretende capturar la opinión del graduado desde su narrativa y experiencia profesional y laboral. Además de producir datos más ricos y sólidos, dadas las diferentes técnicas de recolección de la información (Hernández Sampieri et al., 2014).

8.2 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio de la presente investigación será descriptivo, puesto que consiste en describir fenómenos, situaciones y sucesos, buscando especificar las propiedades, las características, los perfiles de las personas, grupos, objetos y procesos que sean sometidos a algún tipo de análisis, de acuerdo a los conceptos o a las variables que se manejen en el estudio, los cuales deben estar plenamente establecidas por parte del investigador, permitiendo esto identificar las principales características y perfiles del grupo de interés, situación actual de los graduados (laboral y personal) y conocer opiniones claves o relevantes para la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014).

8.3 POBLACIÓN O UNIDAD DE TRABAJO

La población objeto del presente estudio son los graduados de la **MCIO**¹ que recibieron su título entre los años de 2010 y 2018. El número de graduados pertenecientes a la ventana de tiempo anteriormente mencionada es de 104 y en la siguiente tabla se especifica en número la cohorte a la cual pertenecieron y el año en que recibieron su título de Magister.

Tabla 1 *Número de graduados por año y cohorte*

COHORTE	AÑO DE GRADUACIÓN	No DE GRADUADOS
I	2010	8
I	2011	12
I	2012	4
I	2013	1
II	2012	1
II	2013	5
II	2014	3
III	2012	4
III	2013	9
III	2014	1
IV	2015	4
IV	2016	1
IV	2017	2
V	2015	3
V	2016	6
V	2017	2
V	2018	1
VI	2015	1
VI	2016	5
VI	2017	3
VI	2018	1
VII	2017	1
VII	2018	5
VIII	2017	3
VIII	2018	15
VIII	2020	1
VIII	2021	1
IX	2018	1
	TOTAL	104

Fuente: Elaboración Propia

¹ Maestría en creatividad e Innovación en las Organizaciones.

8.4 MUESTREO

Para definir el tamaño de la muestra, se cuenta con información sobre el número de graduados que tuvo el MCIO² entre los años 2010 y 2018, teniendo un total de 104 personas como universo de la investigación, para ello se utilizará la fórmula estadística de tamaño de la muestra de población finita, en la cual se empleará un intervalo de confianza del 95%, buscando un alto porcentaje de certeza y confiabilidad en la información, por la aparente cercanía existente entre el valor calculado en la muestra y el parámetro.

La fórmula para hallar el tamaño de la muestra para la población finita es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + z^2 PQ} \quad (1)$$

- Z: Valor Z para un nivel de confianza del 95% (Z=1.96)
- P: probabilidad de éxito 0.5
- Q: probabilidad de fracaso 0.5
- N: muestra a determinar 1,679446
- e: error tolerable (5%)
- N: Tamaño de la Población (N=104)

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2(N - 1) + z^2 PQ} \quad (1) = \frac{(1.96)^2(0,5)(0,5)(104)}{(0,05)^2(104 - 1) + (1.96)^2(0,5)(0,5)} = 82,5 \approx 83$$

Según el anterior ejercicio, el número de encuestas a aplicar será de 83.

8.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El instrumento diseñado para la recopilación de la información, se basó en la encuesta elaborada para el trabajo de maestría titulado “Modelo de seguimiento a graduados de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío”, teniendo en cuenta que los objetivos planteados en el macroproyecto de seguimiento a graduados de dicha facultad, se encuentra

relacionado con el objetivo de la presente investigación, y está orientado a analizar y medir las opiniones de los graduados de dicho programa. Este instrumento, fue sometido a una prueba piloto y revisado y aprobado por docentes, graduados y administrativos, escenario que le da validez, confiabilidad y pertinencia a las preguntas de la encuesta. Es importante mencionar, que los autores dieron su autorización para su uso y ajuste a los propósitos de este estudio. Dentro del ajuste, se consideraron varios elementos del proyecto educativo del programa de MCIO, siendo éstos las competencias específicas y los perfiles ocupacional y profesional, que se relacionan a continuación.

Tabla 2 *Perfil ocupacional, profesional y competencias de la MCIO*

PERFIL OCUPACIONAL	PERFIL PROFESIONAL	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
- Líder de equipos de trabajo.	- Identificar su potencial creativo y el de equipos de trabajo.	- Identificar las estructuras del cerebro para comprender los procesos cognitivos, emotivos y creativos.
- Líder de proyectos en creatividad e innovación.	- Potenciar los ambientes creativos de de trabajo.	- Aplicar teorías de la creatividad y la innovación en el ejercicio práctico al interior de las organizaciones.
- Facilitador de procesos creativos y de desarrollo de ideas.	- Diagnosticar el potencial creativo en individuos y organizaciones.	- Aplicar técnicas y herramientas en procesos creativos y de innovación en las organizaciones
- Asesor de empresas en temas de creatividad e innovación.	- Desarrollar modelos de innovación.	- Dirigir, gestionar o asesorar procesos creativos y de innovación en las organizaciones.
- Investigador y gestor de proyectos en creatividad e innovación.	- Articular los conocimientos de creatividad e innovación en las organizaciones.	- Conformar equipos y dirigirlos.
- Líder de los procesos de cambio en las organizaciones.	- Promover cambios en las organizaciones.	- Diagnosticar problemas de las organizaciones y resolverlos de manera creativa e innovadora.
- Consultor en gestión de la creatividad y la innovación.	- Gestionar procesos de innovación en las organizaciones.	- Proponer y desarrollar proyectos puntuales o globales de la organización.
- Capacitador en temas de creatividad e innovación en las organizaciones.	- Generar, orientar y desarrollar proyectos de investigación en torno a la creatividad y la innovación.	- Propiciar transformaciones en las organizaciones.
- Investigador en temas de creatividad e innovación.		- Desarrollar planteamientos teóricos en las áreas de la creatividad y la innovación.
		- Orientar procesos de investigación relacionados con creatividad e innovación.
		- Identificar, evaluar y potenciar las habilidades creativas de las personas.
		- Identificar, evaluar y potenciar las capacidades de la organización.

Fuente: Elaboración Propia Apoyado en la Información del (PEP, 2014)

El método utilizado fue el escalamiento de Likert, el cual es un instrumento utilizado para realizar medición o recolección de datos cuantitativos que serán utilizados en la investigación, la cual siendo un tipo de escala aditiva corresponde a un nivel de medición ordinal, que consiste en una serie de ítems o juicios a modo de afirmaciones, y busca conocer reacciones, gustos, opiniones y percepciones de los participantes. El número de opciones de respuesta más utilizado son 5, en donde a cada una de las categorías elegidas a

medir se le asigna un valor numérico proporcionando esto una puntuación total. Dicha puntuación final indica la posición del participante dentro de la escala (Maldonado Luna, 2007).

Tabla 3 Instrumento para la recolección de la información

INFORMACIÓN DEL GRADUADO	
Nombre:	Número de contacto:
Dirección de residencia:	Además del Español ¿Qué otro idioma maneja?
Cuál es su profesión (pregrado)	Correo Electrónico:
Que cargo desempeña actualmente:	
SOBRE LA MAESTRÍA EN CREATIVIDAD E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	
Esta sección de la encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre a la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones respecto a algunos aspectos que conforman la misma.	
¿Cuál de las siguientes opciones considera como cualidad de la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones? Seleccione sola una opción.	
Calidad de la formación	<input type="checkbox"/> 1
Planta docente	<input type="checkbox"/> 2
Calidad de las competencias adquiridas	<input type="checkbox"/> 3
Posibilidad de ejecutar lo aprendido	<input type="checkbox"/> 4
Posibilidad de aportar al desarrollo de las organizaciones	<input type="checkbox"/> 5
¿Considera usted que el programa de la maestría tiene canales de comunicación con sus graduados que permitan apoyar el desarrollo del mismo y fomentar procesos de cooperación mutua?	
	Si <input type="checkbox"/> 1
	No <input type="checkbox"/> 2

SOBRE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LA MAESTRÍA					
Esta sección de la encuesta tiene como objetivo conocer si la formación adquirida en la Maestría en Creatividad e Innovación en las organizaciones contribuyó al desarrollo de competencias y habilidades para desempeño profesional.					
Competencias específicas	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Ha aplicado teorías de la creatividad y la innovación en el ejercicio práctico en las organizaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha aplicado técnicas y herramientas en procesos creativos y de innovación en las organizaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha dirigido, gestionado y/o asesorado procesos creativos y de innovación en las organizaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha conformado y/o dirigido equipos de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha diagnosticado problemas organizacionales y ha logrado resolverlos de manera creativa e innovadora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha propuesto y/o desarrollado proyectos en las organizaciones haciendo uso de herramientas creativas y de innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha desarrollado planes de acuerdo a las técnicas existentes de creatividad y la innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha orientado procesos de investigación relacionados con la creatividad y la innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha identificado, evaluado y potenciado las habilidades creativas de las personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ha identificado, evaluado y potenciado las capacidades de crecimiento de la organización en las áreas de creatividad e innovación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SOBRE EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LA MAESTRÍA	
Esta sección de la encuesta tiene como objetivo identificar las situaciones en las que ha podido aplicar las competencias y habilidades adquiridas en la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones.	
¿Considera usted que sus conocimientos le han permitido fomentar, gestionar y reforzar una cultura basada en el desarrollo creativo e innovador?	
Definitivamente Sí	<input type="checkbox"/> 1
Tal vez Sí	<input type="checkbox"/> 2
Neutral	<input type="checkbox"/> 3
Tal vez No	<input type="checkbox"/> 4
Definitivamente No	<input type="checkbox"/> 5
¿Su formación le ha permitido gestionar procesos de innovación de manera eficiente, óptima y productiva al interior de la organización en donde se ha desempeñado?	
Definitivamente Sí	<input type="checkbox"/> 1
Tal vez un poco	<input type="checkbox"/> 2
Definitivamente No	<input type="checkbox"/> 3
¿ Considera usted que sus niveles del pensamiento: Analítico, crítico y creativo se han visto impactados positivamente gracias a la formación posgradual?	
Mejor de lo esperado	<input type="checkbox"/> 1
Igual a lo esperado	<input type="checkbox"/> 2
Peor de lo esperado	<input type="checkbox"/> 3
¿Considera usted que su formación le ha permitido identificar y hacer uso de herramientas para generar ideas en el entorno en el que se desenvuelve?	
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> 1
De acuerdo	<input type="checkbox"/> 2
Neutral	<input type="checkbox"/> 3
En desacuerdo	<input type="checkbox"/> 4
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/> 5
¿Cree usted que su formación le ha permitido desarrollar flexibilidad mental para adaptarse y responder a nuevos desafíos relacionados con la creatividad y la innovación?	
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> 1
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/> 2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/> 3
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/> 4
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/> 5

SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DESPUÉS DE LA TITULACIÓN	
¿Cuántos tiempo posterior a su graduación obtuvo su primer empleo relacionado con áreas de creatividad e innovación?	
Menos de 3 meses	<input type="checkbox"/> 1
Entre 3 y 6 meses	<input type="checkbox"/> 2
Entre 7 y 12 meses	<input type="checkbox"/> 3
Mas de 12 meses	<input type="checkbox"/> 4
¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza en su actual trabajo con las actividades de creatividad e innovación?	
Directamente relacionado	<input type="checkbox"/> 1
Indirectamente relacionado	<input type="checkbox"/> 2
Nada relacionado	<input type="checkbox"/> 3
¿Cree usted que su desempeño laboral mejoró una vez culminada esta maestría?	
Definitivamente Sí	<input type="checkbox"/> 1
Tal vez un poco	<input type="checkbox"/> 2
Nada en absoluto	<input type="checkbox"/> 3
¿Considera que su trabajo basado en la creatividad y la innovación, ha contribuido al desarrollo de su comunidad, ciudad, región u organización?	
Definitivamente Sí	<input type="checkbox"/> 1
Tal vez un poco	<input type="checkbox"/> 2
Nada en absoluto	<input type="checkbox"/> 3
¿Ha recibido reconocimientos por la labor desempeñada en actividades de Creatividad e Innovación? Por ejemplo: Certificados, diplomas, placas, nombramientos, ascensos, entre otros.	
Sí	<input type="checkbox"/> 1
No	<input type="checkbox"/> 2
Si su respuesta es Sí, describa cuales:	
¿Su situación laboral satisface las expectativas que tuvo al inicio de la maestría?	
Mejor de lo esperado	<input type="checkbox"/> 1
Igual a lo esperado	<input type="checkbox"/> 2
Peor de lo esperado	<input type="checkbox"/> 3
No tenia ninguna expectativa	<input type="checkbox"/> 4
¿Considera que su formación posgradual ha impactado significativamente en su salario?	
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> 1
Algo de acuerdo	<input type="checkbox"/> 2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/> 3
Algo en desacuerdo	<input type="checkbox"/> 4
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/> 5
¿Considera usted que fue buena la inversión que hizo para obtener su título de maestría?	
Totalmente satisfecho	<input type="checkbox"/> 1
Satisfecho	<input type="checkbox"/> 2
Algo satisfecho	<input type="checkbox"/> 3
Insatisfecho	<input type="checkbox"/> 4
Totalmente insatisfecho	<input type="checkbox"/> 5

Fuente: Elaboración Propia

Otro instrumento para recopilar información de los graduados es la entrevista, al ser considerada un elemento flexible, íntimo y abierto, en el cual el investigador (entrevistador) puede establecer una conversación con el graduado (entrevistado), logrando establecer una comunicación clara, permitiendo construir un dialogo fluido respecto al tema de interés, en la cual por medio de la observación y atención, se podrá acceder a detalles, comprender conductas, ser reflexivo y ser flexible en la moderación de la misma, dado que se cuenta

con la libertad de agregar preguntas para concretar conceptos u obtener mayor información. Por ello, para la presente investigación se empleará la entrevista semiestructurada, pues en ella se tratarán varios temas como la percepción del graduado, el desarrollo de competencias y su desempeño laboral, esta se realizará de manera virtual para ahorrar costos y tiempo. Para lo cual, se tendrá una guía de temas más no de preguntas, que orientaran la conversación con el graduado, con la finalidad de encontrar temas emergentes, que pueden no ser considerados en la encuesta, y brindan datos ricos para mejorar la calidad del análisis (Hernández Sampieri et al., 2014).

Tabla 4. Formato de Entrevista

FORMATO PARA LA ENTREVISTA
1. ¿Considera que las herramientas académicas y metodológicas proporcionadas en la MCIO fueron suficientes y adecuadas para el buen desempeño del profesional en la gestión e implementación de ambientes y culturas creativas e innovadoras?
2. ¿La maestría le permitió desarrollar habilidades y competencias, permitiéndole desempeñarse con excelencia en las áreas de creatividad e innovación?
3. Al culminar la maestría, el graduado puede considerar haber visto los temas necesarios en materia de creatividad e innovación. Sin embargo, cuando se enfrenta al escenario práctico, esta consideración podría cambiar. ¿Cree usted que hay temas y asignaturas que no tuvieron mucha relevancia, o no se orientaron durante su formación, y otras que, por el contrario, se profundizaron y no son tan necesarias para el desempeño profesional?
4. ¿Considera que los temas ofrecidos en la maestría si están alineados con las necesidades que tienen las organizaciones por atender las demandas del mercado, ofreciendo un valor diferencial?
5. ¿Considera usted que las competencias que plantea la MCIO en el PEP (Proyecto educativo del programa) si coinciden con las adquiridas por usted en la misma?
6. ¿Considera usted que la MCIO contó con espacios de práctica y simulación, que le permitieran experimentar el desarrollo de actividades directamente relacionadas con la creatividad y la innovación (ejemplo: práctica de técnicas de creatividad y análisis de información, asesoramiento a empresas, organizaciones con culturas creativas e innovadoras).
7. ¿Qué fortalezas logró identificar de la MCIO, después de culminar la formación?
8. ¿Qué oportunidades de mejora ha identificado para la MCIO, una vez finalizada la formación?
9. Su trabajo de grado si le permitió adquirir los conocimientos y reconocer la importancia de la creatividad y la innovación? Dicho trabajo fue útil y aplicable?
10. Considera que el acompañamiento por parte de la universidad en la elección de su tema de trabajo de grado y desarrollo del mismo fue el adecuado para culminarlo de manera pronta y sin contratiempos?

Fuente: Elaboración Propia

9 RESULTADOS

Conocer los graduados es una tarea importante para un programa universitario, ya que, permite tener información actualizada para mantener relación con ellos, identificar el alcance que ha tenido la formación posgradual y conocer en qué desempeñan para determinar el impacto que ha tenido el programa MCIO. Razón por la cual, se realiza la caracterización de los graduados entre los años 2010-2018 mediante la tabla 5.

En ese sentido, se encuentra que el 40% de los graduados que contestaron la encuesta son mujeres y el restante son hombres. La ciudad de residencia de los graduados está distribuida de la siguiente manera: La mayoría de graduados con el 64.4% residen en la ciudad de Manizales o municipios del departamento de Caldas, que es un resultado esperado teniendo en cuenta que el programa se ubica en este departamento y pretende solucionar los problemas identificados en el contexto sobre creatividad e innovación.

Luego, se encuentra las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali con un 8.9%, seguido por Armenia con el 4,4% y finalmente, Pereira e Ibagué con 2,2% cada uno, demostrando el alcance que ha tenido la maestría en las ciudades principales de Colombia ya sea porque en sus lugares de residencia no encuentran un programa de las mismas características o porque, una vez graduados, se ubicaron en empresas de esas ciudades. Vale resaltar que el 71.1% de los graduados residen en el eje cafetero. Esta información es útil pues indica los lugares en los cuales se puede acudir para establecer el impacto a nivel organizacional que ha tenido la MCIO, además de ofrecer el programa para posteriores cohortes.

También se conoció que una parte muy importante de los graduados es bilingüe, siendo el inglés el idioma principal con 55.6%, y el 2.2% domina portugués e inglés. Panorama que abre mayores oportunidades laborales a los graduados y a nivel académico, podría significar una posibilidad de incorporar material en inglés para aprovechar la literatura existente en este idioma.

Así mismo, se identificó representación de todas los años de graduación esperados en el análisis (2010-2018), lo que asegura información a través del tiempo sobre las habilidades y competencias que han adquirido con la formación posgradual y si esto ha significado un

mejor desempeño a nivel laboral. El año de graduación que más graduados tiene es 2018 con el 24.4%, luego está el año 2015 con 15.6% de los encuestados; 2013 con 13.3%, 2011 con un 11.1% de graduados, año 2010 con 8.9%, y, los años 2012, 2014 y 2017 con el 6.7%. Desde otro punto de vista, se determina la interdisciplinariedad y transversalidad del programa MCIO, pues dentro de los graduados se encuentran pregrados de diferentes áreas de formación, principalmente administradores de empresas, economistas y profesionales en mercadeo con un 33%; ingenieros con un 31.1%; diseñadores visuales e industriales (8.8%); comunicadores sociales, licenciados en diferentes áreas y profesionales de la salud con el 6.6% de los graduados cada uno y el restante de graduados son profesionales en publicidad y diseño de modas.

Finalmente, los cargos que desempeñan los graduados dan cuenta del cumplimiento de los perfiles ocupacionales y de egreso que tiene establecidos el programa, por ejemplo, algunos graduados son consultores en innovación, directores y coordinadores corporativos, docentes e investigadores, gerentes de empresas como porcícolas y constructoras (ver tabla 5).

Tabla 5 *Caracterización de los Graduados*

Género	Lugar de Residencia	Profesión	Cargo Actual	Año Graduación	Idioma
Masculino	Cali	Comunicador Social	Consultor de innovación	2014	Ninguno
Femenino	Manizales	Ingeniería Agronómica	Coordinadora Divulgación y Transferencia FNC-Cenicafé	2012	Ninguno
Masculino	Bogotá	Comunicación Social	Consultor senior	2011	Inglés
Masculino	Pereira	Ingeniería Industrial	Director Corporativo Central de Información	2017	Inglés
Femenino	Manizales	Economista empresarial	Vicerrectora Administrativa y Financiera	2015	Ninguno
Femenino	Aránzazu, Caldas	Mercadeo Nacional e Internacional	Gerente Porcicola s y L Norte	2011	Ninguno
Masculino	Manizales	Ingeniero Industrial	Pensionado	2015	Ninguno
Masculino	Medellín	Economista	Articulador Tecnoparque Nodo Rionegro SENA	2017	Inglés
Femenino	Manizales	Ingeniera de Alimentos	Coordinador Senior Investigación Y Desarrollo	2015	Ninguno
Masculino	Manizales	Diseñador Visual	Consultor Empresarial	2020	Ninguno
Masculino	Manizales	Economista	Director	2017	Inglés
Masculino	Bogotá	Licenciado en Física y Mecánica Industrial	Asesor	2013	Inglés
Masculino	Medellín	Diseñador Industrial	Understanding Customer director	2010	Inglés
Femenino	Manizales	Administrador de empresas	Líder de Planeación	2013	Ninguno
Femenino	Bogotá	Mercadeo Nacional e Internacional	Ejecutiva de Inversión Inmobiliaria para colombianos en el Exterior	2018	Inglés
Femenino	Manizales	Diseñadora de Modas	Coordinadora Departamento de Diseño y Arte	2013	Ninguno

Masculino	Manizales	Administrador de Empresas	Docente	2012	Ninguno
Masculino	Villamaría, Caldas	Ingeniero civil	Gerente técnico constructora CFC	2010	Ninguno
Femenino	Medellín	Administración de empresas	Coordinación de emprendimiento	2013	Inglés
Masculino	Manizales	Administración de empresas	Director Comercial	2018	Inglés
Masculino	Manizales	Administrador de empresas	Docente del Sena	2021	Ninguno
Masculino	Manizales	Politólogo	Docente	2015	Inglés
Femenino	Manizales	Ingeniera de Alimentos	Instructora	2010	Inglés
Femenino	Manizales	Administradora de Empresas	Profesional Universitario de Manizales	2012	Inglés
Masculino	Cali	Administrador de Empresas	Consultor en Ciencia, Tecnología e Innovación	2014	Inglés
Masculino	Cali	Diseñador Industrial	Docente De Planta Universitario	2018	Inglés
Masculino	Manizales	Comunicador Social Periodista	Coordinador De Proyectos- Storend	2022	Ninguno
Masculino	Manizales	Ingeniero industrial	Pensionado	2011	Ninguno
Masculino	Manizales	Ing. De empresas	Global Administration Analyst	-	Inglés
Femenino	Manizales	Ingeniera en Computación	Coordinadora de Cartera	2022	Ninguno
Masculino	Manizales	Médico	Epidemiólogo Observatorio Social de Salud	-	Inglés
Femenino	Bogotá	Fisioterapia	Investigadora	2010	Inglés
Masculino	Ibagué	Ingeniero de Sistemas	Vicerrector Innovación y Emprendimiento Zona Sur UNAD	2018	Inglés
Masculino	Armenia	Ingeniero de Sistemas	Líder Investigador	2015	Inglés
Femenino	Manizales	Ingeniera Industrial	CEO, consultora y facilitadora de Top To Win	2018	Ninguno
Femenino	Armenia	Administración de negocios	Profesional de proyectos TI	2022	Ninguno
Masculino	Medellín	Ingeniero de sistemas	Profesional gestión humana	2011	Inglés
Femenino	Manizales	administración de empresas	profesional universitario	2011	Ninguno

Masculino	Manizales	Neuropsicología	Neuropsicología	2015	Inglés
Masculino	Manizales	Lic. Educación física y deportes	Docente Universitario	2018	Inglés
Femenino	Manizales	Economista empresarial	Consultora independiente y conferencista	2014	Inglés
Femenino	Cali	Maestro en Arte Plásticas	Docente en arte	2013	Ninguno
Masculino	Manizales	Ingeniero en sistemas y telecomunicaciones	Docente e investigador	2013	Inglés, Portugués
Femenino	Villamaría, Caldas	Diseñador Visual	Docente	2016	Inglés
Masculino	Manizales	Publicista	Publicista, profesor, investigador, coordinador posgrado	2015	Inglés

Fuente: Elaboración Propia

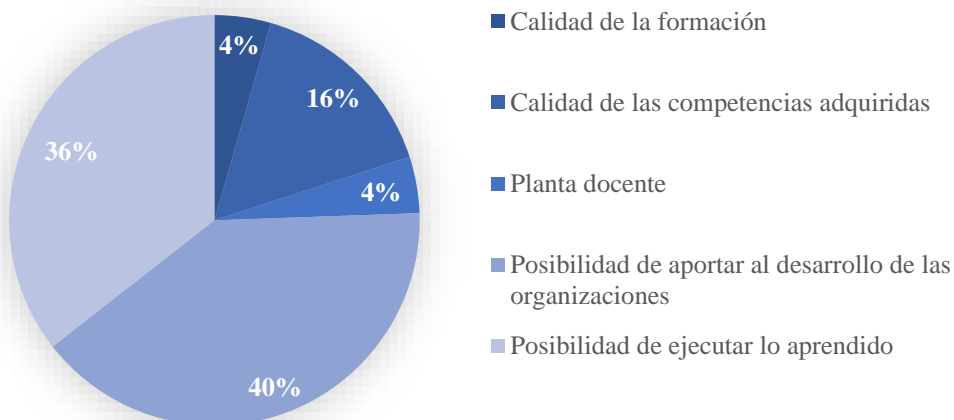
Para conocer el nivel de percepción que tienen los graduados de la MCIO, se diseñaron y aplicaron dos instrumentos: encuesta y entrevista. En total, se realizaron 45 encuestas a los 83 graduados entre los años 2010 y 2018, obteniendo de este proceso una tasa de respuesta del 54.2%, cifra que se ubica por encima de lo esperado, pues según QuestionPro, las encuestas que se realizan a través de correo electrónico, a pesar de que son las más utilizadas, tienen en promedio una tasa de respuesta entre 20% al 30%. Esta información es lograda después de implementar diferentes estrategias de comunicación con los graduados como, por ejemplo, contacto vía correo electrónico personal, llamadas telefónicas, mensajes de WhatsApp, contacto a través de redes sociales: LinkedIn, Instagram y Facebook. Además, se siguieron consejos para aumentar el número de respuestas ofrecidos por los portales de encuestas tales como: envío personalizado de la invitación de la encuesta, reenvío del link, comunicación de antemano.

A partir de lo mencionado anteriormente, se infiere una oportunidad de mejora para la MCIO, pues se logró establecer un nivel bajo de comunicación y poca fidelización del graduado, pues no se cuenta con una base de datos actualizada de los mismos. Además, en el contacto realizado antes de enviar la encuesta, la mayoría manifestó que no había tenido relacionamiento con la Universidad desde su graduación. Lo que invita a generar estrategias para acercar al programa con estos actores tan importantes para los procesos misionales.

A continuación, se analizan las preguntas contestadas por los graduados de la MCIO.

Gráfica 1 Cualidades de la MCIO

¿Cuál de las siguientes opciones considera como cualidad de la MCIO?



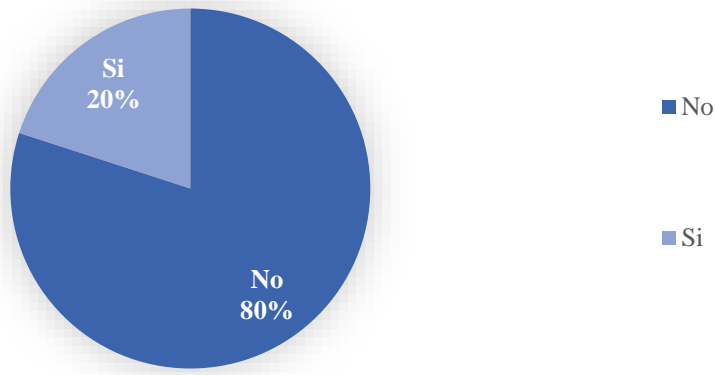
Fuente: Elaboración propia

En la siguiente gráfica, se puede observar la percepción de los graduados frente a la cualidad más importante de la Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones. Obteniendo como la cualidad más valorada, la posibilidad de aportar al desarrollo de las organizaciones con un 40% de respuestas. Seguida por la posibilidad de ejecutar lo aprendido con un 36%. De otro lado, el 16% de los graduados señalan a la Calidad de las competencias adquiridas, y finalmente los graduados indican que las cualidades más importantes son la planta docente (4%) y la de calidad de la formación 4%.

Esta percepción de los graduados genera dos situaciones que deben analizarse en profundidad. Por un lado, se infiere una utilidad práctica de la MCIO, pues el 76% de las respuestas se orientan a la posibilidad de poner en práctica lo aprendido en las Organizaciones, que supone el cumplimiento de la misión del programa. En segundo lugar, se identifica una oportunidad de mejora concerniente a aumentar la percepción sobre la calidad de la formación y la planta docente.

Gráfica 2 *Canales de Comunicación con los Graduados*

¿Considera usted que el programa de la Maestría tiene canales de comunicación con sus graduados que permitan apoyar el desarrollo del mismo y fomenten procesos de cooperación mutua?



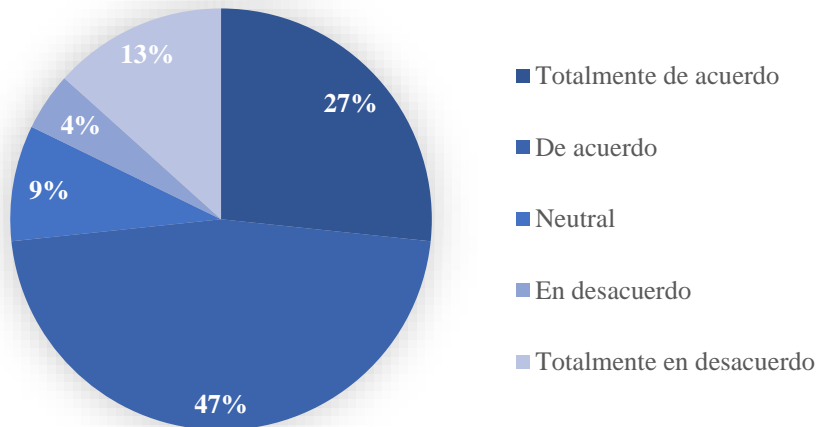
Fuente: Elaboración Propia

A través de la pregunta que se muestra en la gráfica 2, se puede determinar que la MCIO carece de canales de comunicación efectivos que permitan una relación consolidada con los graduados, pues el 80% de ellos contestó de forma negativa esta pregunta. Situación que se ve reflejada en una percepción baja sobre el apoyo y procesos de cooperación que pueden generarse entre el programa y sus graduados.

Este resultado evidencia una debilidad del programa, pues la comunicación entre los actores de la comunidad académica es fundamental para realizar actividades de retroalimentación, puesto que, dan paso a la formulación de acciones de perfeccionamiento que se orientan al mejoramiento de procesos curriculares. Debido a que una relación permanente con los graduados facilita la identificación de necesidades e inquietudes existentes por parte de los magísteres después de la formación.

Gráfica 3. Aplicación de Teorías

¿He aplicado teorías de la creatividad y la innovación en su ejercicio práctico en las organizaciones?



Fuente: Elaboración Propia

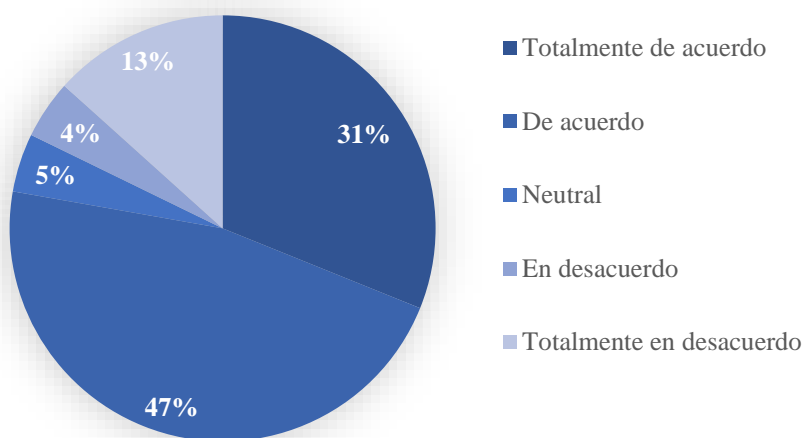
Cuando se les preguntó a los graduados sobre la aplicación de teorías de creatividad e innovación en su ejercicio profesional, se encontró que el 47% manifiesta su aplicación en las organizaciones donde se desempeñan laboralmente en la escala de acuerdo. Seguido por un 27% de graduados que están totalmente de acuerdo con la pregunta, según la escala de valoración. Este escenario demuestra un apropiado de los conocimientos adquiridos durante la formación posgradual. Además, se puede evidenciar pertinencia del plan de estudios, pues los graduados están utilizando las herramientas y conocimientos adquiridos en su proceso de aprendizaje. Sin embargo, debe considerarse las respuestas de los graduados en las escalas siguientes: neutral 9%, en desacuerdo 4% y totalmente en desacuerdo 13%, luego que, podrían constituir una oportunidad de mejora para ofrecer herramientas en materia de creatividad e innovación para todo tipo de empresa. Es importante mencionar, que algunos de los graduados pudieron contestar de forma negativa a este interrogante por el tamaño y el sector de la empresa en la que trabaje, pues el tejido empresarial colombiano está compuesto en su mayoría por Mipymes que no cuentan con los recursos necesarios para implementar estas teorías o no se encuentran interesadas en hacerlo.

De lo anterior podría concluirse que, la mayoría de graduados se encuentran aplicando los saberes en creatividad e innovación a su ejercicio práctico, lo que ratifica la pertinencia del

plan de estudios con relación a las asignaturas teóricas que pueden mejorar el desempeño profesional y la realización de tareas específicas al interior de las organizaciones, generando experiencias que ayuden a las empresas a entrar en una cultura creativa e innovadora.

Gráfica 4. *Aplicación de Técnicas y Herramientas*

He aplicado técnicas y herramientas en procesos creativos y de innovación en las organizaciones

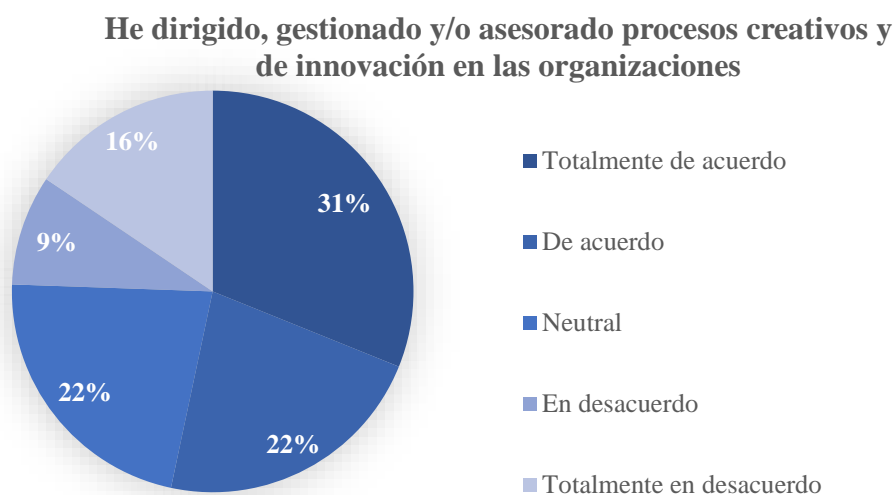


Fuente: Elaboración Propia

Mediante la gráfica 4, se aprecia la percepción de los graduados encuestados frente a la implementación de técnicas y herramientas en procesos creativos y de innovación en las organizaciones en las cuales trabajan o han trabajado después de graduarse de la maestría. Los resultados arrojados muestran que el 78% de los graduados se encontró totalmente de acuerdo (31%) y de acuerdo (47%) con esta afirmación, se infiere entonces que los graduados del programa logran desarrollar habilidades específicas relacionadas a la aplicación de procesos creativos e innovadores en su ejercicio profesional, gracias a los conocimientos adquiridos en el proceso formativo. Este resultado es importante para la MCIO, pues ratifica la pertinencia de las asignaturas del plan de estudio que le apuntan a esta competencia y que posibilita la orientación y planificación del trabajo práctico y la toma de decisiones al interior de las organizaciones en materia de innovación.

Por otro lado, se encuentra un 4% de graduados que no se encontró ni a favor ni en contra de la afirmación, un 5% con postura en desacuerdo con el manejo de estas técnicas y herramientas, y finalmente, el 13% de los encuestados expresó su total desacuerdo con la aplicación de técnicas y herramientas para la creatividad e innovación. Razón por la cual, se sugiere sostener las asignaturas que directamente le aplican a esta competencia debido a los buenos resultados que presenta. Sin embargo, es importante girar la vista a los graduados que se mostraron insatisfechos con el manejo de estas técnicas y herramientas, pues esto podría deberse a la inexperiencia de la aplicación de las mismas, la baja necesidad de uso en los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones donde se desempeñan o el desconocimiento y poca apropiación de los importantes usos que estas puedan tener.

Gráfica 5. *Dirección, Gestión y Asesoría en Procesos Creativos y de Innovación*



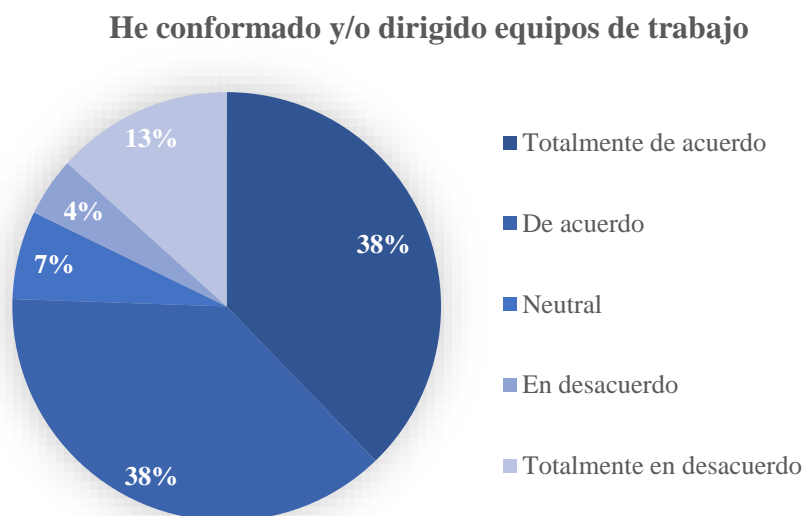
Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica anterior, se identificó el papel que los graduados han tenido en sus organizaciones para gestionar o asesorar procesos creativos e innovadores, obteniendo que el 31% de las personas están totalmente de acuerdo con la afirmación, seguido por una valoración en la escala de acuerdo con un 22%. Escenario que demuestra la posibilidad que tienen los graduados de llevar a cabo procesos y actividades orientadas a la creatividad y la innovación. Por otro lado, un 22% de graduados manifiesta una posición neutral frente a la

afirmación; un 9% se mostraron en desacuerdo con tal planteamiento, y, por último, un 16% de graduados califica esta afirmación en total desacuerdo.

De allí, puede entenderse que este grupo de graduados no ha tenido la oportunidad de gestionar o asesorar procesos creativos e innovadores, mientras que el 53% de ellos si ha tenido la posibilidad de desempeñarse en áreas que permiten llevar a cabo este tipo de funciones al interior de las organizaciones. No obstante, existe una buena cantidad de las profesionales con una opinión neutral, pudiendo esto expresarse con que los graduados no han llevado a cabo estas labores de manera activa o frecuente, debido tal vez a la falta de espacios en las empresas para desarrollar dichas actividades.

Gráfica 6 *Conformación y Dirección de Equipos de Trabajo*



Fuente: Elaboración Propia

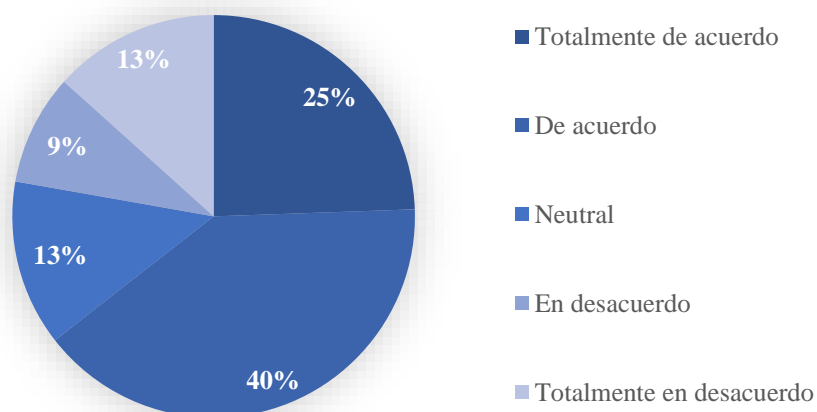
Ahora bien, a través de la gráfica 6 se conoció que una cantidad superior a la mitad de graduados encuestados (76%), ha tenido la oportunidad de dirigir y conformar equipos de trabajo dentro de las organizaciones. Frente al 24% de graduados que se mostraron neutrales, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con lo preguntado en el enunciado.

Lo anterior permite deducir el desarrollo de habilidades y competencias de un gran número de los graduados de la MCIO en liderazgo, pues han tenido la oportunidad de trabajar con grupos, conformarlos y dirigirlos. Lo que podría significar un adecuado desarrollo del plan

de estudios para la adquisición de aprendizajes que faciliten la transferencia de conocimientos para mejorar procesos creativos e innovadores en las organizaciones, así como el fortalecimiento de las habilidades blandas que requieren los trabajadores en la actualidad.

Gráfica 7. Resolución de Problemas Organizacionales

He diagnosticado problemas organizacionales y ha logrado resolverlos de manera creativa e innovadora



Fuente: Elaboración Propia

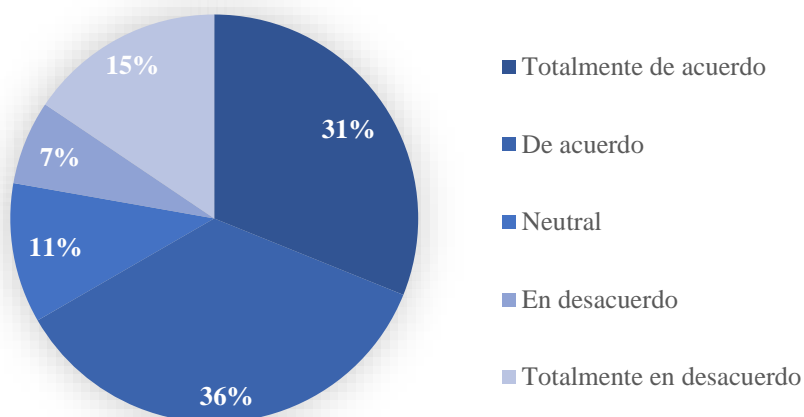
Mediante la gráfica 7, se puede analizar la capacidad y oportunidad que han tenido los graduados de la MCIO para identificar problemas en sus empresas y darles solución de manera creativa e innovadora, ya que, el 25% de ellos afirma en la escala totalmente de acuerdo y el 40% en la escala de acuerdo, que han realizado procesos que permitieron diagnosticar situaciones problemáticas y resolverlas asertivamente. No obstante, el 35% restante de graduados encuestados indican que no han llevado a cabo este proceso, por lo que, sería importante indagar en profundidad esta situación para identificar sus causas y realizar acciones al respecto, teniendo en cuenta, el tipo de empresa en la que se desempeñen los graduados, pues el tamaño y recursos de las organizaciones, podría ser un factor que imposibilita la ejecución de esta capacidad en los graduados.

Del anterior análisis, podemos decir que, un gran número de los graduados ha valorado de manera positiva el haber podido aplicar sus conocimiento en creatividad e innovación para dar solución a las problemáticas, desafíos y situaciones que puedan haberse presentado en

las organizaciones de desempeño, permitiendo aplicar de manera óptima y concreta los conocimientos adquiridos durante su formación.

Gráfica 8 *Iniciativa de Proyectos*

He propuesto y/o desarrollado proyectos en las organizaciones haciendo uso de herramientas creativas y de innovación



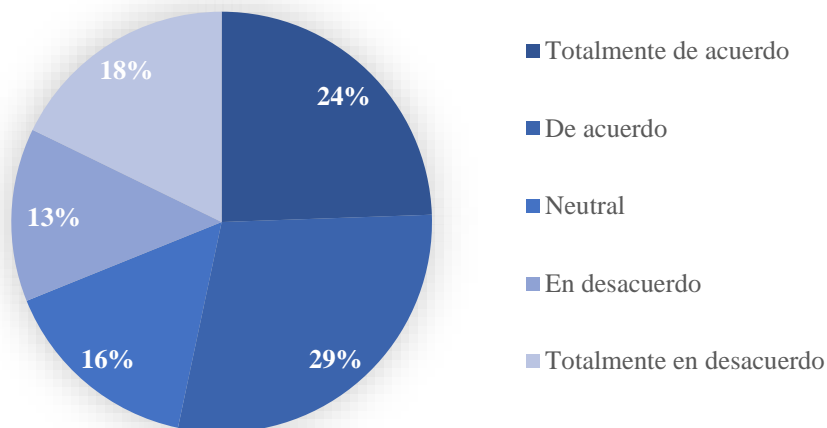
Fuente: Elaboración Propia

Cuando se les preguntó a los graduados si han propuesto o desarrollado proyectos en las organizaciones haciendo uso de herramientas creativas y de innovación, el 67% de ellos respondieron de forma afirmativa en las escalas de valoración totalmente de acuerdo y de acuerdo según se muestra en la gráfica 8. Por tanto, los resultados indican que, a través de la maestría, los profesionales desarrollaron habilidades y competencias necesarias para formular y dirigir proyectos creativos e innovadores, lo cual representa un escenario positivo para el programa MCIO, pues se está cumpliendo con el propósito de implementar creatividad e innovación en las organizaciones de la región.

De otro lado, se encuentra el 33% de graduados que valoran esta afirmación en las escalas neutral, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Ubicándose el 15% de respuestas en la valoración totalmente en desacuerdo. Razón por la cual, se deben llevar a cabo acciones desde el programa para la identificación de las causas de esta calificación y propender por su mejoramiento en futuros seguimientos.

Gráfica 9 *Planteamientos Técnicos en Áreas de Creatividad e Innovación*

He desarrollado planteamientos técnicos en las áreas de la creatividad y la innovación

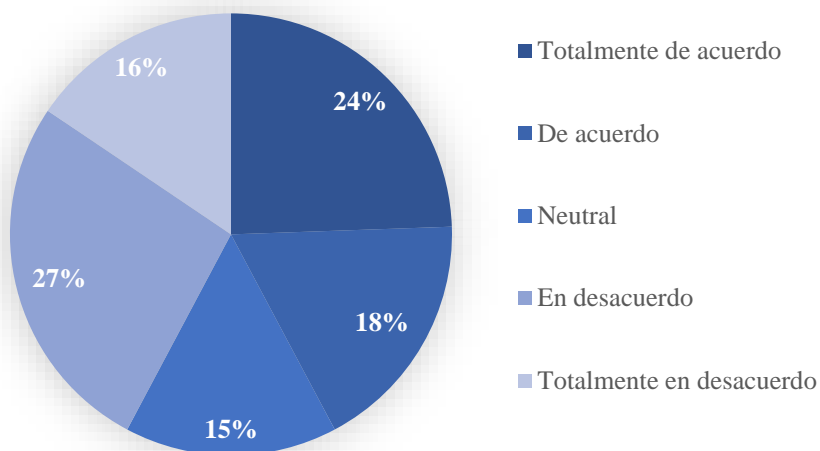


Fuente: Elaboración Propia

Siguiendo con el análisis de la implementación de los conocimientos adquiridos en la MCIO por parte de sus graduados, en la gráfica 9 se encuentra que el 29% de ellos está de acuerdo con la pregunta sobre si ha desarrollado planteamientos técnicos en las áreas de creatividad e innovación. En segundo lugar, se ubica el 24% de graduados quienes ubican esta pregunta en la escala totalmente de acuerdo. Seguido, por las calificaciones totalmente en desacuerdo con un 18%; neutral 16% y en desacuerdo 13%. Este panorama no ofrece una claridad sobre la oportunidad que han tenido los graduados de realizar un planteamiento técnico, pues las respuestas están muy divididas con 53% de opiniones a favor de la afirmación, frente al 47% en escalas desfavorables. Por lo que, nuevamente se invita a indagar las causas de esta situación y encontrarle una solución de forma asertiva. Puesto que, para el programa es fundamental conocer las razones por las que sus graduados al parecer no han desarrollado estos procesos.

Gráfica 10 Orientación de Procesos de Investigación

He orientado procesos de investigación relacionados con creatividad e innovación



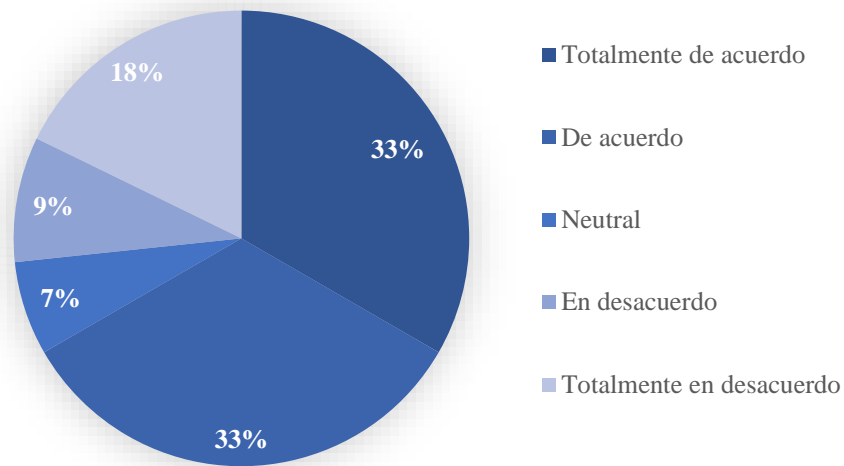
Fuente: Elaboración Propia

Con relación a la investigación que han realizado los graduados de la maestría, la gráfica 10, evidencia una participación importante de éstos, pues el 42% de la población encuestada afirma que ha orientado procesos investigativos relacionados con la creatividad e innovación. Escenario que resulta muy enriquecedor para el programa pues, aunque la maestría que se ofrece es de profundización, se puede inferir la apropiación de bases teóricas y prácticas para la realización de investigación en el campo por parte de sus graduados.

Por otro lado, se ubica el 43% de graduados que califican esta afirmación en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, pero es una situación que no genera alarmas para el programa debido a su naturaleza. Sin embargo, son aspectos que pueden considerarse como oportunidades de mejora

Gráfica 11 *Identificación, Evaluación y Potenciación de Habilidades*

He identificado, evaluado y/o potenciado las habilidades creativas de las personas



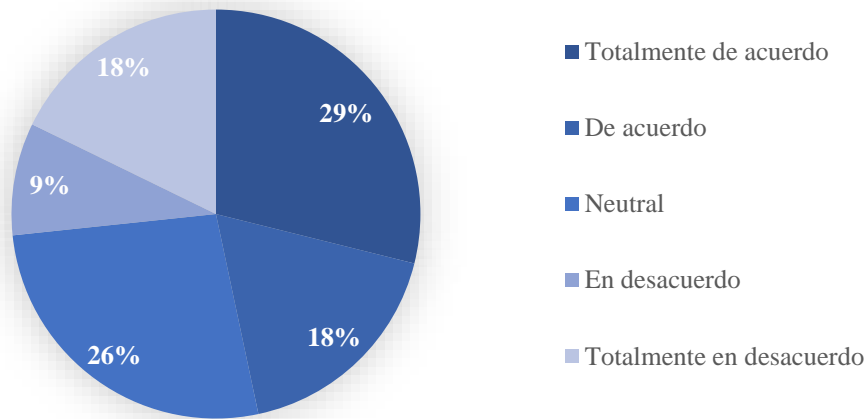
Fuente: Elaboración Propia

A través de la gráfica 11, se conoce que el 66% de los graduados de la MCIO manifiestan haber identificado, evaluado o potenciado habilidades creativas en las personas, con una calificación de 33% en las escalas totalmente de acuerdo y de acuerdo. Significando ello, la capacidad que han desarrollado los profesionales durante su proceso de formación para reconocer habilidades en su equipo de trabajo y compañeros, y así, realizar procesos creativos de forma colaborativa en pro de las organizaciones.

Este ítem es fundamental para el programa y se resalta como una fortaleza, pues no solo se está impartiendo una formación que perfecciona y cualifica al estudiante de la MCIO, sino que a través de ella se está impactando a más personas.

Gráfica 12 *Capacidades de Crecimiento en la Organización*

He identificado, evaluado y potenciado las capacidades de crecimiento de la organización, apoyado en técnicas y herramientas de creatividad e innovación



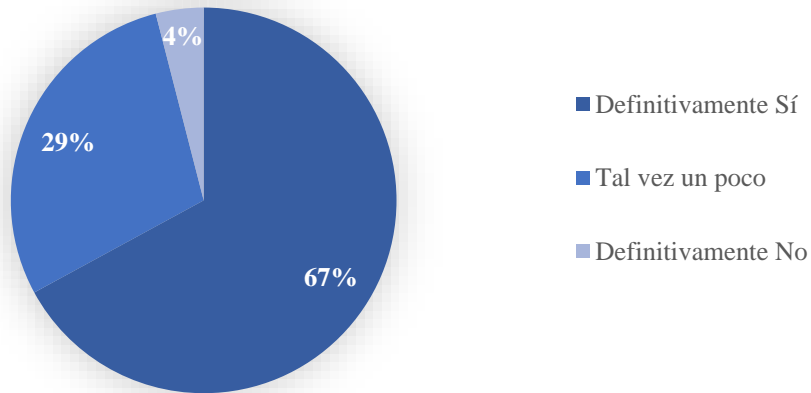
Fuente: Elaboración Propia

Mediante la gráfica 12, el 29% de graduados de la MCIO con una calificación de totalmente de acuerdo, afirman que en su ejercicio profesional han identificado, evaluado y potenciado las capacidades de crecimiento de la organización a través del uso de herramientas creativas e innovadoras, lo que representa una fortaleza importante para el programa, pues sus graduados están en capacidad de aportar al crecimiento y sostenibilidad empresarial. Esto es ratificado por el 18% de los graduados que indican que esta afirmación es verdadera en la escala de acuerdo.

No obstante, el 26% de los encuestados indican que esta afirmación es neutral, lo que hace suponer un grado de indiferencia o de poca satisfacción cuando realizan estos procesos en su desempeño profesional. También, debe considerarse que una respuesta neutral se usa en los casos en los que una persona no sabe cómo contestar o sentirse frente a la pregunta.

Gráfica 13 *Fomento y Refuerzo de Cultura*

¿Considera usted que sus conocimientos le han permitido fomentar y reforzar una cultura sustentada en el desarrollo creativo e innovador?



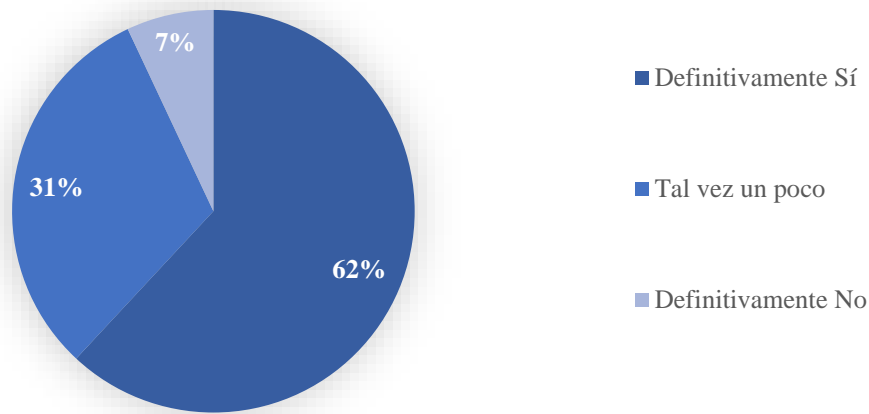
Fuente: Elaboración Propia

Con un 67% los graduados de la MCIO aseguran que los conocimientos adquiridos en su proceso de aprendizaje, les han permitido consolidar una cultura creativa e innovadora en las organizaciones (ver gráfica 13), siendo este resultado consistente con respuestas anteriores relacionadas al aporte de los graduados a las empresas a través de su cualificación. Solo un 4% de los graduados cree que sus conocimientos no han aportado a la cultura de innovación de las empresas. Finalmente, existe una oportunidad de mejora relacionada con la opinión de 29% de graduados que creen que esta condición se cumple un poco.

Esta pregunta refuerza el cumplimiento del propósito de la MCIO en cuanto al aporte de los magísteres en la promoción y sostenimiento de procesos empresariales creativos e innovadores, gracias a las habilidades y competencias adquiridas.

Gráfica 14. Alcance de la Formación

¿Su formación le ha permitido gestionar procesos de innovación de manera eficiente, óptima y productiva al interior de las organizaciones?

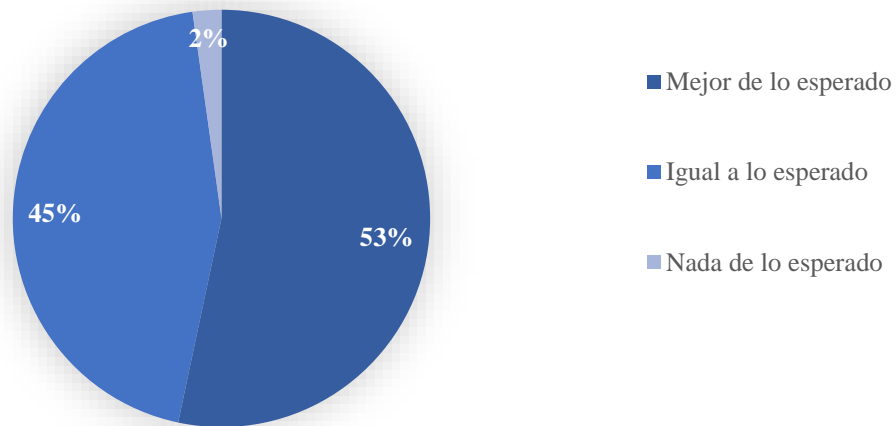


Fuente: Elaboración Propia

Consecuente con la respuesta anterior, la gráfica 14 evidencia el cumplimiento misional de la MCIO, luego que, los graduados afirman con un 62% de las respuestas el apoyo que ha representado su formación para gestionar de manera eficiente y productiva la innovación en las organizaciones. Por tanto, se puede inferir que la formación ofrecida es de calidad y pertinente a las necesidades en materia de creatividad en innovación en las organizaciones, lo que puede significar crecimiento y posibilidad para las empresas de conseguir mejores resultados en sus mercados. No obstante, debe ponerse atención a la opinión del 31% de graduados que calificaron esta situación con la opción, tal vez un poco. Pues es una cantidad considerable de profesionales que pueden tener inconvenientes para gestionar procesos innovadores, y vale la pena estudiar en profundidad sus causas para generar acciones de mejoramiento.

Gráfica 15. *Impacto de la Formación en los Niveles de Pensamiento*

¿Considera usted que los niveles del pensamiento: analítico, crítico y creativo se han visto impactados positivamente gracias a su formación posgradual?

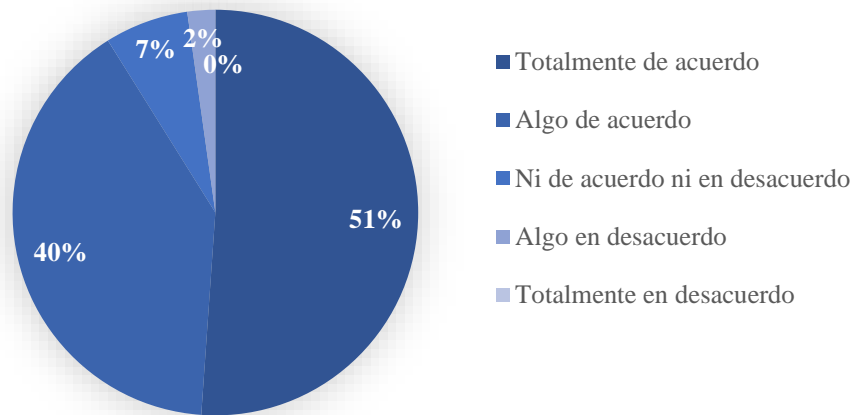


Fuente: Elaboración Propia

Al indagar en los graduados sobre el nivel de pensamiento analítico, crítico y creativo desarrollado durante su proceso de formación en la MCIO, se establece que este superó las expectativas según el 53% de respuestas, tal como se muestra en la gráfica 15. Seguido por el 45% de los encuestados quienes indicaron que se cumplieron las expectativas sobre lo preguntado según lo esperado. De allí, que establezca para el programa una fortaleza en la generación de pensamiento crítico y creativo de sus profesionales, siendo este aspecto fundamental para el desempeño laboral de sus graduados considerando que el pensamiento crítico es una habilidad blanda muy solicitada en la actualidad, además del impacto que pueden generar en las organizaciones gracias al pensamiento creativo

Gráfica 16 *Identificación y Uso de Herramientas Generadoras de Ideas*

¿Considera usted que su formación le ha permitido identificar y hacer uso de herramientas para generar ideas en el entorno en el que se desenvuelve?

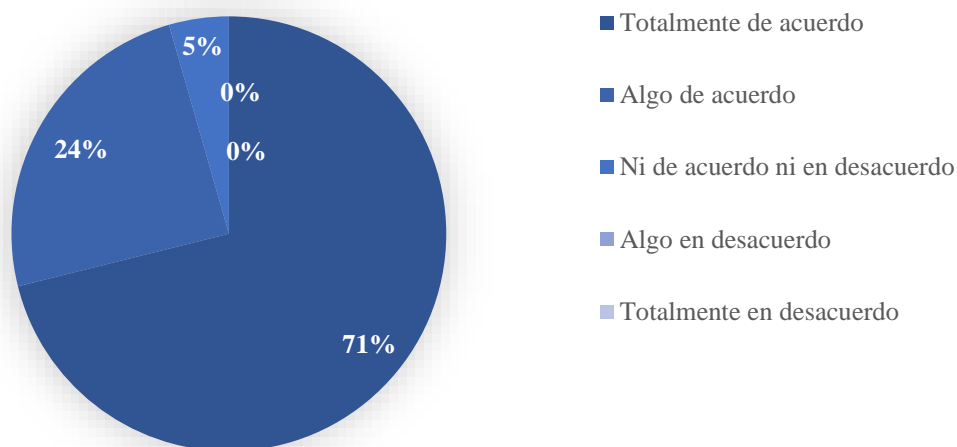


Fuente: Elaboración Propia

A partir de la gráfica 16, se determina otra fortaleza para el programa de MCIO, pues un 91% de los graduados encuestados dicen estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con que su formación posgradual ha permitido aplicar herramientas que generen ideas en el entorno en el que se encuentran inmersos, generando así, oportunidades importantes para sus organizaciones y el contexto en general, debido a que actualmente las organizaciones valoran las habilidades y competencias de sus colaboradores con relación a la solución de problemas mediante la generación de ideas. Por ello, el programa deberá sostener las acciones encaminadas al logro de estas importantes habilidades en sus estudiantes a lo largo de la formación.

Gráfica 17. Desarrollo de Flexibilidad Mental

¿Cree usted que su formación le ha permitido desarrollar flexibilidad mental para adaptarse y responder a nuevos desafíos relacionados con la creatividad y la innovación?

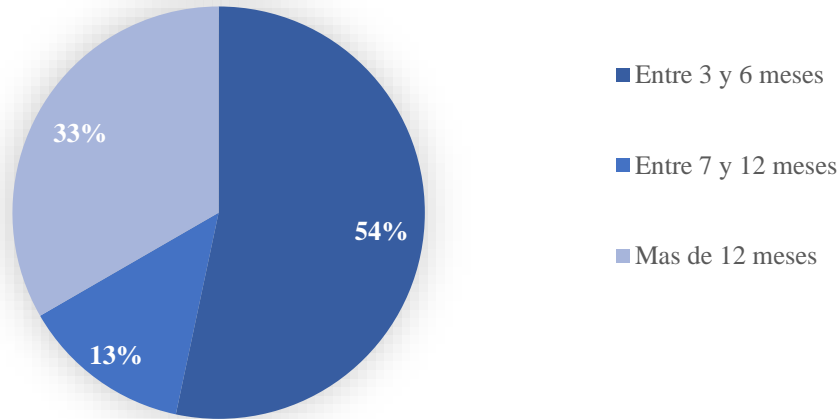


Fuente: Elaboración Propia

Coherente con la pregunta anterior, en la gráfica 17 los egresados valoran de manera muy positiva el desarrollo de pensamiento flexible y la capacidad de adaptabilidad que adquieren en su proceso, luego que, el 95% de los graduados señalan estar totalmente de acuerdo y algo de acuerdo con esta situación. Por lo cual, se ratifica una vez más la pertinencia del programa, la metodología y estrategias pedagógicas utilizadas en la formación que facilitan al profesional, la creación de soluciones para enfrentar asertiva y creativamente los diferentes retos y desafíos que les ofrece el entorno empresarial en el que se desempeñan. De allí, que la maestría a través de estas preguntas, identifique sus rasgos distintivos y fortalezas para promocionar el programa, además de establecer los aspectos que deben resaltarse y consolidarse en el proceso de aprendizaje y enseñanza. Pues en esta pregunta no hubo respuestas negativas, solo un 5% de la población encuesta opina de manera neutral, es decir, que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 18 Empleo en Áreas de Creatividad y de Innovación

¿Cuánto tiempo posterior a su graduación obtuvo su primer empleo relacionado con áreas de creatividad e innovación?

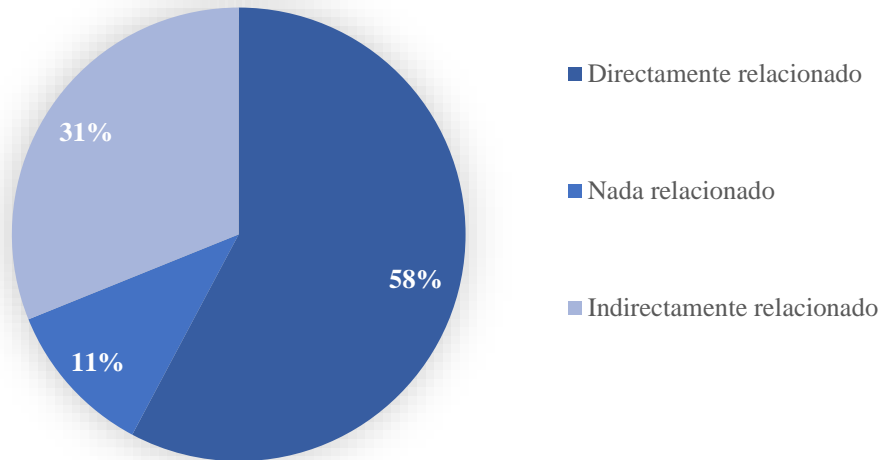


Fuente: Elaboración Propia

Un aspecto fundamental para los diferentes actores de la comunidad académica es la empleabilidad que se puede generar tras la obtención del título universitario, pues es común que los graduados y estudiantes perciban este ítem como un indicador de la calidad y pertinencia del programa. En ese sentido, la MCIO presenta un excelente indicador, luego que, el 54% de los graduados afirman que encontraron un trabajo relacionado con el programa que estudiaron antes de cumplir los 6 meses de graduados (Ver gráfica 18). En síntesis, el 67% de los graduados se ubicaron laboralmente dentro de las áreas creativas e innovadoras en el primer año de su graduación.

Gráfica 19. *Relación del Trabajo Actual con la Creatividad y la Innovación*

¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza en su actual trabajo con las áreas de creatividad e innovación?

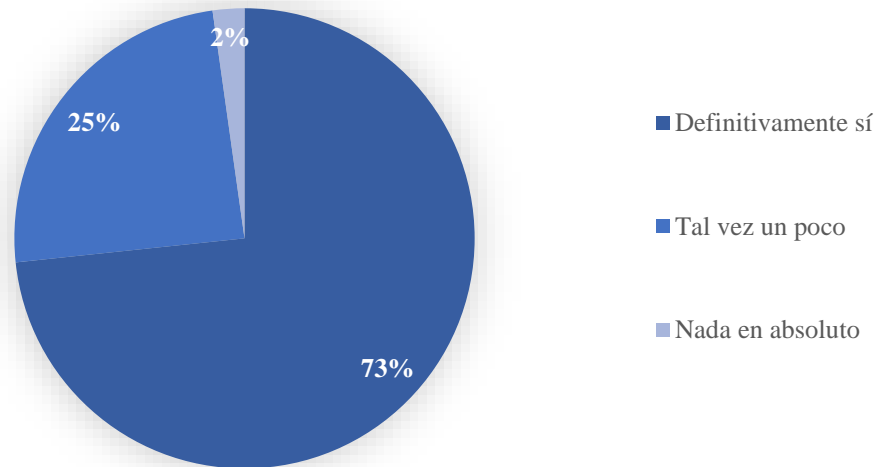


Fuente: Elaboración Propia

Relacionada a la pregunta anterior, en la gráfica 19 se ratifica una empleabilidad favorable para los graduados y estudiantes de la MCIO, debido a que el 58% de respuestas indican que los graduados tienen un trabajo directamente relacionado a temas de creatividad e innovación. Es decir, la mayoría de graduados ejercen el posgrado que estudiaron. Seguidos por el 31% de graduados que afirman que su trabajo se encuentra relacionado de forma indirecta. Tan solo el 11% señala que actualmente su trabajo no tiene ninguna relación con sus formación de maestría.

Gráfica 20 *Calidad del Desempeño Laboral*

¿Cree usted que su desempeño laboral mejoró una vez culminada esta maestría?

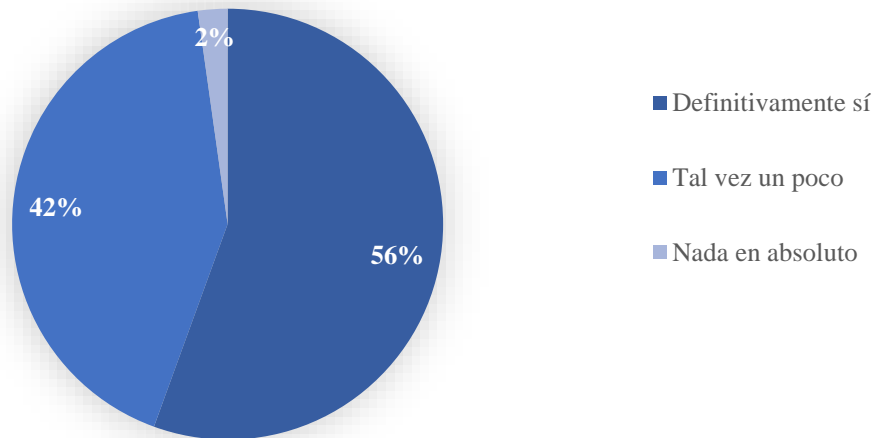


Fuente: Elaboración Propia

Mediante la gráfica 20, los graduados afirman que su desempeño laboral mejoró con la realización del programa de maestría (73%). Esto significa que durante el proceso de formación se adquieren conocimientos que desarrollan y fortalecen habilidades y competencias profesionales que se reflejan en un aumento de la productividad y eficiencia de los profesionales en las organizaciones. Escenario que se convierte en otra fortaleza de la MCIO y que sirve como insumo para asegurar la pertinencia, coherencia y calidad del programa, pues al sumar las percepciones positivas a saber: definitivamente sí y tal vez un poco, se encuentra el 98% de graduados. De ahí, que la percepción desfavorables sea muy baja con el 2% de la población que señala que la formación no mejoro su desempeño.

Gráfica 21. *Contribución al Desarrollo Basado en la Creatividad e Innovación*

¿Considera que su trabajo, basado en la creatividad y la innovación, ha contribuido al desarrollo de su comunidad, ciudad, región, emprendimiento u organización?

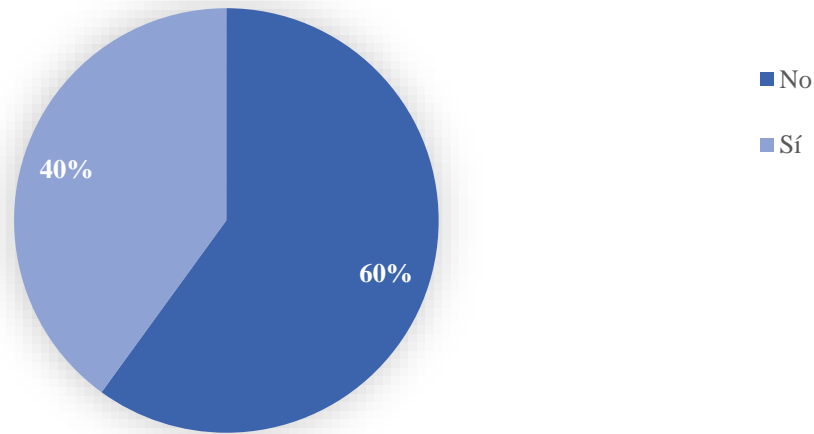


Fuente: Elaboración Propia

Para el 56% de los graduados su trabajo de creatividad e innovación es un aporte para el desarrollo de su comunidad, organización y entorno en general, tal como se muestra en la gráfica 21. Escenario que ratifica el impacto que tiene un programa de calidad en su zona de influencia. No obstante, se identifica una población importante con el 42% que indica que este aporte es poco. Esto puede deberse a respuestas anteriores donde se infiere que algunos graduados no han llevado a cabo procesos creativos, sumado al tipo de organizaciones en el que trabajan. De allí que sea una pregunta que debe indagarse a mayor profundidad para identificar claramente las razones de la creencia de contribución baja.

Gráfica 22. Reconocimientos

¿Ha recibido reconocimientos por la labor desempeñada en actividades de Creatividad e Innovación?

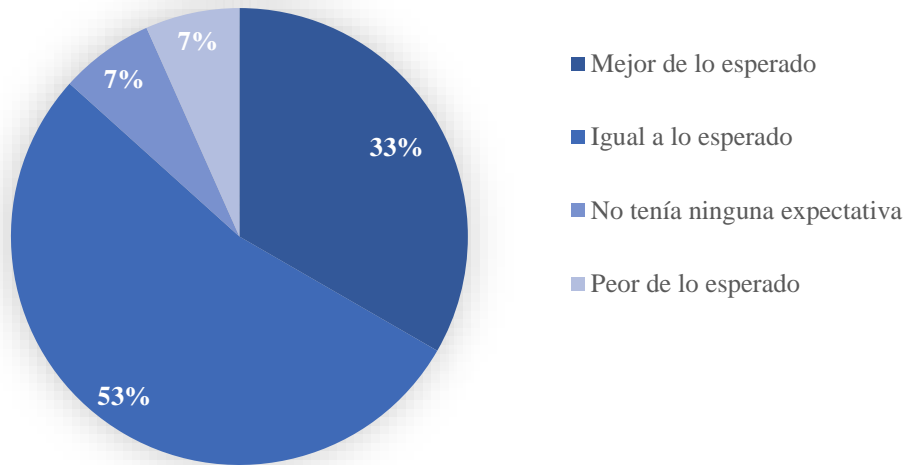


Fuente: Elaboración Propia

Cuando se les preguntó a los graduados sobre la obtención de reconocimientos como ascensos, premios entre otros por realizar actividades de creatividad (ver gráfica 22), el 40% de ellos indicó que si han sido reconocidos en sus trabajos por las diferentes tareas relacionadas con la creatividad e innovación. Información importante que debe tener en cuenta el programa para consolidar su base de datos, identificar graduados exitosos para procesos de renovación de registro calificado y acreditación de alta calidad, pues son insumos que el Ministerio de Educación recopila y analiza de los programas universitarios. Así mismo, se sugiere indagar por el tipo de reconocimientos que se han obtenido.

Gráfica 23. Satisfacción Laboral

¿Su situación laboral satisface las expectativas que tuvo al inicio de la maestría?

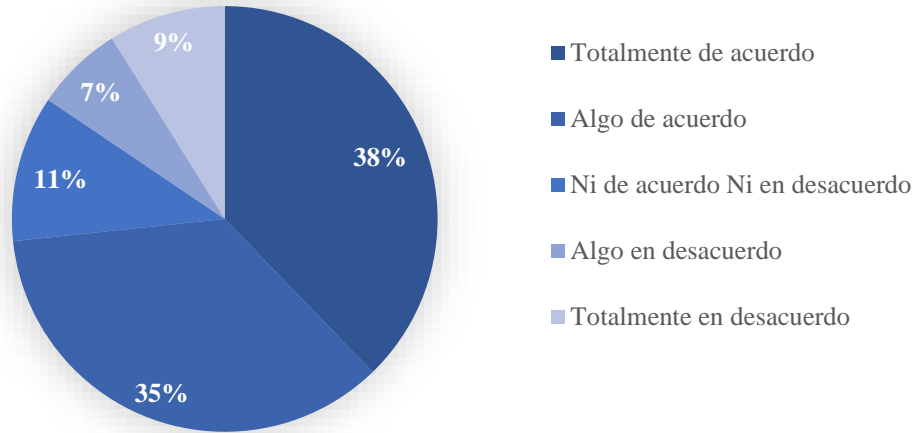


Fuente: Elaboración Propia

La opinión de los graduados respecto a la satisfacción de las expectativas que impulsaron la realización de la maestría que se expone en la gráfica 23, señala que el 53% las cumplió como esperaba, seguida por el 33% de graduados que indican que se cumplieron por encima de lo esperado. Por tanto, con un 88% de respuestas positivas, la MCIO cumple a cabalidad y supera las expectativas en la calidad de su formación. De otro lado se encuentra con un 7%, graduados que no tenían expectativas y con el mismo porcentaje, un grupo de graduados que manifiesta que las expectativas no se cumplieron. Aunque este último porcentaje es pequeño, debe considerarse un signo de alarma para evitar que esta percepción aumente con el tiempo.

Gráfica 24. Impacto de la Formación Posgradual en el Salario

¿Considera que su formación posgradual ha impactado significativamente su salario?

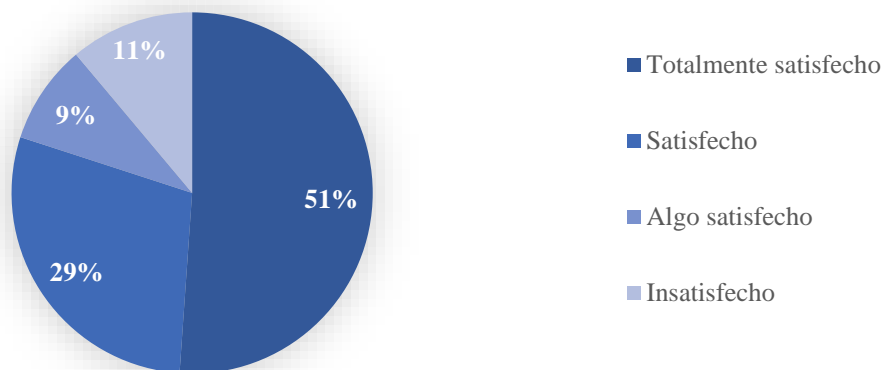


Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a la remuneración que obtienen los graduados con su formación de maestría, se encuentra en la gráfica 24 un panorama positivo. Luego que, los graduados señalan que su salario mejoro notablemente 38% (calificación totalmente de acuerdo). En segundo lugar, se encuentra el 35% de graduados que mejoraron su salario en la escala de acuerdo. En tercer lugar, se encuentra la respuesta de neutralidad, de la que se puede inferir que el salario no tuvo modificación alguna o por lo menos no significativa. Finalmente, en cuarto y quinto lugar, se ubican las calificaciones negativas, algo en desacuerdo 7% y totalmente en desacuerdo don 9%.

Gráfica 25 Satisfacción con la Inversión

¿Considera usted que fue buena la inversión que hizo para obtener su título como Magíster?



Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, los graduados afirman que cursar el programa de posgrado y obtener el título como magíster en creatividad e innovación de las organizaciones fue una buena inversión. De allí, que el 51% de ellos se encuentre totalmente satisfecho, el 29% satisfecho, un 9% algo satisfecho, sumando así el 89% de percepción positiva sobre el programa. Por último, el 11% de la población encuesta se encuentra insatisfecho con su formación, así que debe indagarse para evitar aumentar esta percepción negativa.

Para terminar, se les pidió a los graduados dar su opinión, sugerencias y observaciones respecto a la Maestría, de acuerdo a su experiencia personal, logrando información valiosa para analizar el nivel de percepción de los graduados, fortalezas y oportunidades de mejora de la MCIO. Por ejemplo, proponen el desarrollo de programas complementarios y de actualización para graduados

“Este es un tema cambiante, debe existir actualizaciones del mismo, actualizaciones a la maestría”

“deberían hacer actualizaciones, cursos cortos donde se puedan ver las últimas tendencias”

“Es la mejor maestría, me gustaría hacer un curso de actualización de la misma o asistir a congresos que se realizan desde el componente de extensión”

“Creo importante que hagan seminarios, talleres, cursos que permitan actualizar herramientas y conocimientos”

Otras de las opiniones más frecuentes están orientadas al fortalecimiento de la relación entre graduados y el programa para realizar procesos de retroalimentación que signifiquen mejoras curriculares para el programa, a través de encuentros y actividades.

“Hacer un encuentro Anual de Desarrollo e innovación o investigación de los egresados”

“Resulta crucial establecer una comunicación mucho más fuerte y fluida entre los graduados y la maestría, ya que dichos canales se limitan a un par de correos al año y nada más”

“Debería haber más Comunicación entre la maestría y los egresados, para poder tener conocimiento de nuevas teorías en creatividad e innovación”

“Podemos abrir un encuentro de egresados, para que nos reencontrarse con los compañeros y compartimos experiencias. En espera a la invitación”

“Después de graduada no he tenido comunicación con la Universidad”

“Creo que es necesario tener mejores canales de comunicación desde la universidad, porque los que hay han sido más iniciativa de los estudiantes, y son redes valiosas, sin embargo, falta más fomentar espacios de networking para continuar fortaleciendo competencia”

De otro lado, se puede concluir una percepción positiva de la MCIO pues los graduados realizan comentarios positivos al señalar que las materias cursadas les amplió el perfil ocupacional, generó habilidades creativas e innovadoras que aportan soluciones empresariales, mejoramiento de las capacidades para pensar de manera crítica y estratégica y su utilidad tanto para la vida personal como laboral.

“Fue muy buena. Realmente la aplicación como todo en la vida dependerá siempre del individuo”

“Esta maestría aporta al desarrollo de la capacidad creativa y da herramientas para hacer que las organizaciones sean más creativas y competitivas”

“La maestría fue de suma importancia porque me ayudó a identificar caminos para profundizar en los temas de innovación y en teorías y autores que no conocía”

“Estoy realmente satisfecho, y podría ser conveniente poder colaborar en los procesos curriculares”

“Considero que la formación permite desarrollar competencias en creatividad e innovación que trascienden una posición o cargo dentro de una organización, además que resalto el hecho que permiten que cada uno profundice y ahonde en temas de su preferencia de acuerdo a las experiencias previas y conocimientos con los que entramos al proceso formativo”

“Para mí lo más importante de la MCIO fue el impacto en mi forma de pensar, realmente mi pensamiento se flexibilizó para bien.”

Desde otra mirada, los graduados a través de sus opiniones y sugerencias permiten establecer los puntos débiles de la maestría, que se convierten entonces en oportunidades de mejora en aspectos docentes, administrativos, prácticos y de investigación, como se muestra a continuación:

“Creo que el desafío más grande es que se replantee la aplicabilidad del sector real, hay barreras de acceso porque casi todos los procesos requieren resultados en el plazo inmediato o corto”

“En su momento la cohorte enviamos una carta a la coordinadora y a las directivas con gran cantidad de sugerencias y observaciones respecto a la Maestría... tengo la percepción que poco interés generó, desafortunadamente.”

“Sería interesante la creación de grupos continuados en la práctica de la creatividad en las organizaciones, para intercambio de experiencias, desarrollo del programa a través de venta de proyectos con egresados”

“Considero que a los estudiantes que cursamos la maestría durante la pandemia nos faltó espacios prácticos para la aplicación de los conocimientos adquiridos en clase, reforzar en algunos módulos y replantear otros o por lo menos modernizar sus contenidos”

“La maestría no cuenta con baterías que puedan apoyar a los estudiantes en sus procesos de investigación, no se cuenta con materias donde se aprenda a realizar consultorías, la gestión de la coordinadora de la maestría no es buena, se deben tener más inmersiones en técnicas creativas, la evaluación de los trabajos de grado es lenta, se deben tener asesores técnicos y asesores metodológicos”

“Fomentar la investigación y redes de conocimiento”

“Debe profundizar más en metodologías de creatividad y modelos de innovación, de forma práctica”

“La maestría en su cuerpo docente carece de conocimientos en muchas áreas donde está presente la creatividad y esto sesga la mirada de la novedad y diversidad en el abordaje de procesos. Muchos docentes se caracterizaron por su ego y no por conocimiento, condición que impidió avanzar en procesos de índole creativo. En conclusión, se habla mucho de creatividad, pero poco se hace en relación a la misma”

Con relación a los graduados de la primera cohorte, se evidencia un cierto grado de insatisfacción al sentirse como “conejiillos de indias”, pero al mismo tiempo, creen que muchos de los vacíos se han superado a través de las cohortes, según lo expresado:

“Pertenezco a la primera Cohorte y creo que la maestría fue prototipada y probada con nosotros, lo cual de cierta manera fue interesante, a pesar de muchos vacíos conceptuales y metodológicos”

“El hecho de ser de la primera cohorte puede sesgar varias respuestas, creería que ya se han dado los cambios y mejoras necesarias para tener una capacitación más importante en innovación aplicada”

“Como fuimos la primera cohorte, existían muchos vacíos que ojalá se hayan solucionado”

Por todo lo anterior, se puede inferir un buen nivel de satisfacción de los graduados de la MCIO, pues la mayoría de las preguntas fueron contestadas en el rango de acuerdo y totalmente de acuerdo. Sumado a los comentarios de las observaciones donde los graduados afirman que cursar la maestría fue una excelente inversión. Escenario que evidencia la pertinencia y calidad del programa, además de coherencia de su plan de estudios con la realidad organizacional en cuanto a la creatividad e innovación, una adecuada planta profesoral y una estructura administrativa que soporta asertivamente las necesidades del programa.

No obstante, permitió el establecimiento de debilidades que deberán ser trabajadas en un plan de mejoramiento para mejorar el nivel de satisfacción con relación a escenarios prácticos, relacionamiento con los graduados, programas de educación continua para favorecer la actualización, principalmente.

Una vez establecida la percepción de los graduados a través del análisis de las encuestas, se considera importante captar información de mayor profundidad mediante entrevistas, luego que, este instrumento permite recopilar datos que se escapan de las encuestas como emociones, observaciones sobre aspectos de mayor interés para el graduado e información que no se tuvo en cuenta en la encuesta. Para ello, se contactó a los graduados que contestaron las encuestas, y se concertó la entrevista de forma virtual con 10 de ellos, con el fin de obtener información más profunda, detallada y personal, pues permite al entrevistador conocer datos que no se tenían identificados.

Antes de detallar la información obtenida en las entrevistas, se considera importante caracterizar los graduados para ser más objetivos al momento de analizar sus respuestas, pues es común que la profesión, ocupación, año de graduación y percepción de éxito en su ejercicio profesional infiera en las respuestas. Por tanto, debe tenerse mucho cuidado en su análisis para no generalizar datos, dada la cantidad limitada de graduados y los aspectos mencionados anteriormente. Mediante la tabla 6 se sintetiza la información de los entrevistados

Tabla 6 *Caracterización de Graduados Entrevistados*

Género	Profesión	Ocupación	Año Graduación	Edad
Masculino	Economista	Articulador Tecnoparque Nodo Rionegro SENA	2017	43
Masculino	Administración de empresas	Director Comercial	2018	38
Masculino	Politólogo	Docente	2015	42
Femenino	Ingeniera de Alimentos	Instructora	2010	46
Masculino	Diseñador industrial	Docente de planta universitario	2018	36
Femenino	Ingeniera en Computación	Coordinadora de Cartera	2018	39
Masculino	Ingeniero de Sistemas	Líder Investigador	2015	49
Masculino	Neuropsicología	Neuropsicología	2015	35
Femenino	Diseñador Visual	Docente	2016	38
Femenino	Mercadeo Nacional e Internacional	Ejecutiva de Inversión Inmobiliaria para colombianos en el Exterior	2018	37

Fuente: Elaboración Propia

De allí se obtiene que el 60% de los entrevistados son hombres y el 40% mujeres. En cuanto a su formación de pregrado, el 30% son profesionales en las ciencias económicas y empresariales, 10% en ciencias de salud, 50% en ingeniería y, el 10% restante en ciencias políticas. Lo que demuestra la interdisciplinariedad del programa de posgrado y la importancia de la creatividad e innovación en todas las áreas de una organización. El 40% se graduó en el año 2015, 40% en el año 2018, los años de graduación 2010 y 2017 registran con 10% cada uno. Lo que asegura de alguna forma que los datos obtenidos hacen parte de diferentes etapas que ha atravesado la MCIO.

Ahora bien, se encuentra que todos los graduados tienen trabajos estables con los que se sienten satisfechos y en los cuales, pueden implementar los conocimientos adquiridos en su formación posgradual. En ese sentido, el 40% son docentes, el 30% se desempeña como director o coordinador de áreas empresariales como cartera, investigación y comercial, el 10% se desempeña en neuropsicología y el 20% restante en otros cargos. Por último, se encuentra una edad promedio entre los participantes de 40 años, que se asumen como los más productivos de una persona a nivel laboral.

Patrones:

Positivos

- Nivel de satisfacción general positiva con los temas vistos, las metodologías y las herramientas proporcionadas.
- Mejoramiento de condiciones laborales y aumento de oportunidades con relación a la empleabilidad.
- Percepción positiva frente al desempeño laboral con relación a las distintas estrategias aplicadas.
- Generación de conocimiento y desarrollo de estrategias al interior de la organización.
- Desarrollo y dinamismo de las habilidades y competencias en creatividad e innovación en el desempeño laboral.
- Apropiación del discurso en temas de creatividad e innovación, por medio de la comprensión de la complejidad del tema.
- Pertinencia de la maestría, ajustada a las necesidades del mundo actual.
- Buen dominio de los temas por parte de los docentes.
- Habilidades y competencias alineadas con las planteadas en el proyecto educativo del programa PEP de la maestría.
- Ejecución de talleres prácticos en clase.
- Formación disruptiva que aporta nueva perspectiva y claridad en los temas de creatividad e innovación, fácilmente desarrollado en la organización.
- Flexibilidad mental.

- Buen uso de los conocimientos y material proporcionado en la maestría para la ejecución del trabajo de grado.

Negativos:

- Poca profundización en temas de innovación.
- Inexistencia de temas relacionados con los procesos de innovación llevados a cabo en el contexto real
- Pocas herramientas y metodologías en áreas de creatividad e innovación.
- Vacíos en el conocimiento.
- Conocimientos limitados y sesgos por parte de los docentes.
- Inexistencia de componente práctico, desconocimiento de cómo llevar dichos temas al contexto real.
- Poca capacidad pedagógica para impartir saberes a los estudiantes.
- Falta claridad sobre cómo articular lo aprendido en el aula en el contexto laboral.
- Falta de actualización de los temas impartidos en la maestría.
- Comunicación inexistente entre el programa de la maestría y los graduados de la misma.
- Inexistencia de cursos, programas de actualización y de extensión en temas de creatividad e innovación.
- Asignaturas contenidas en el pensum son consideradas como irrelevantes en la formación del Magister.
- Competencias y habilidades planteadas en el PEP, no fueron desarrolladas por el graduado.
- Ineficiencia en los tiempos de dar calificación final de la materia, comuna retroalimentación inexistente.

Una vez analizada la información contenida en las entrevistas, en términos generales, se puede inferir que los graduados tienen una percepción favorable frente a los temas vistos en la MCIO tales como las asignaturas, las metodologías utilizadas y las herramientas de análisis mostradas durante la formación, pues son considerados insumos fundamentales que influyeron de forma idónea en el desempeño laboral y en la forma en como esto ha

cambiado la forma de pensar y actuar a nivel personal de los graduados, pues aseguran que esto les ha “abierto la mente”, permitiéndoles tener un pensamiento flexible ante la toma de decisiones en distintos ambientes, también se encontró que la MCIO permitió mejorar las condiciones laborales, luego que representó un aumento de las oportunidades con relación a la empleabilidad, así como tener un óptimo desarrollo en las organizaciones en las que se desempeñan, pues esto les ha permitido llevar a cabo su ejercicio profesional de manera óptima gracias a las competencias desarrolladas en materia de creatividad e innovación, a su vez, posibilitando la generación del conocimiento y el desarrollo de estrategias al interior de las organizaciones, ya que encaminan al equipo de trabajo hacia el éxito en estas dos vertientes. Así mismo, se percibe un apropiado en el discurso de temas de creatividad e innovación, pues esto permite comprender la complejidad del tema y transmitirlo acertadamente.

De igual manera, los graduados resaltan positivamente la planta docente, destacando el conocimiento y dominio de los temas relacionados con la MCIO, pues les permitió adquirir conocimientos, brindándoles una nueva perspectiva en temas de creatividad, innovación y organizacionales, aplicables al desempeño laboral, influyendo en la forma de pensar del equipo y en la flexibilidad mental de las personas involucradas en el proceso.

Entonces en el panorama general, los graduados participantes de las entrevistas se encuentran satisfechos con la inversión realizada en la MCIO, porque esto les ha brindado oportunidades, además de contar con el renombre de ser magísteres graduados de la Universidad Autónoma de Manizales, dado que les ha brindado opciones no solo laborales, sino también de ser buscados para impartir sus conocimientos y experiencias por medio de charlas, clases y direccionamiento de grupos de empresarios que tienen la intención de entrar en esta onda de la creatividad e innovación, que propone cambios positivos significativos en un mundo dinámico que se transforma de manera acelerada.

Sin embargo, otra porción correspondiente al 40% de los graduados, tuvo una percepción desfavorable respecto a la MCIO y a su desempeño laboral, considerando que no desarrollaron las habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo procesos creativos e innovadores al interior de las organizaciones donde se desempeñan, argumentando que faltó la profundización en técnicas y metodologías en creatividad e

innovación, ya que el material de conocimiento podría resultar superficial, además no se considera como personas creativas, dado que, esto se aleja mucho de sus realidades. Por otro lado, los graduados entrevistados expresaron que la MCIO tuvo poca profundización en temas de innovación, siendo este un tema fundamental y uno de los ejes principales de la MCIO, dejando ver su descontento por la falta de evidencia de procesos de innovación y la aplicación de esto en los contextos reales a nivel empresarial y organizacional. Entre tanto, los graduados comentan que se contó con pocas herramientas y metodologías en las áreas de creatividad e innovación, si bien, existió un componente teórico, quedaron muchas dudas sobre su aplicación en el contexto real. Simultáneamente, se hace énfasis en la falta de espacios prácticos externos que acerquen al graduado a experiencias reales, pues finalmente es allí en donde se debe realizar la aplicación de los saberes adquiridos en la formación.

De allí, los graduados expresan haber quedado con dudas y vacíos en el conocimiento, y que incluso han tenido que buscar otras formaciones adicionales para poder complementar dichos vacíos que se supone, debían ser solventados en la formación posgradual.

Otro aspecto importante mencionado por los graduados, fue acerca de los docentes, pues algunos coinciden en que algunos contaban con conocimientos limitados en las asignaturas que estaban dictando en el momento, pues consideraban que la formación que estaba entregando no estaba a la altura de un programa de MCIO, quedando con dudas, recibiendo módulos considerados como rellenos y muy pesados para su fácil entendimiento y apropiación.

De lo anterior se pudo percibir que, de los graduados que dieron comentarios positivos son las personas que tienen ocupaciones laborales más cercanas a los perfiles que se relacionan en el proyecto educativo del programa PEP (Ríos Montoya, 2014), dado que de esta forma se siente que si se cumplió con el objetivo trazado al iniciar esta formación, además es de resaltar que algunos de los graduados ya se desempeñaban en labores similares antes de iniciar la formación, dando esto un engranaje y mayor conocimiento de las temáticas planteadas y propuestas en la maestría. Los graduados se mostraron realmente satisfechos con todas las experiencias obtenidas, pues también expresan que no pasó mucho tiempo para obtener el primer empleo relacionado con las áreas de estudio de la MCIO.

Por otro lado, se hace importante mencionar que los graduados que no se mostraron satisfechos con la maestría, expresaron que además de lo mencionado anteriormente, la MCIO contó con una baja gestión administrativa, dado que esto se vio reflejado en el desarrollo de los trabajos de grado con la asignación de los asesores, pues los graduados argumentan que algunos no tenían conocimiento en los temas que estaban trabajando, y en muchas ocasiones tenían que contratar asesores externos para conseguir culminar el trabajo de grado, implicando alargar el periodo de la entrega del mismo, incurriendo en el pago de continuidad, demorando más el proceso de grado de los aspirantes a magister. Algo que llamó la atención es que, para el trabajo de grado de uno de los entrevistados se hizo el contacto con un asesor externo, el cual fue aprobado por la universidad, sin embargo, al culminar dicho trabajo los honorarios al tutor por el acompañamiento prestado al estudiante nunca se pagaron, a pesar de informar lo sucedido la coordinación del programa.

10 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se ha evidenciado por medio de la presente investigación y los resultados arrojados en la misma, una percepción muy favorable por parte de los graduados hacia la maestría y el contenido entregado en la misma, pues esto les ha permitido obtener beneficios importantes en su desempeño profesional. Se resalta la apropiación de los conocimientos, dando paso al buen desempeño en los puestos de trabajo, permitiéndoles tener mejores oportunidades laborales, ascensos y reconocimientos por cuentas de las competencias y habilidades adquiridas a lo largo de la formación.

Los resultados obtenidos tanto en las encuestas como en las entrevistas, ha permitido realizar un análisis a profundidad, lo cual deja ver respuestas contradictorias, pues al realizar diligenciar las encuestas daban una opinión, pero en la entrevista expresaban haber tenido vacíos en los conocimientos, es por esto que estos análisis sirven para rectificar las opiniones dadas por las personas objeto de estudio. Sin embargo, también ha permitido ahondar en las percepciones negativas expresadas a lo largo de la aplicación de dichos instrumentos.

Los datos allí consignados han permitido establecer la necesidad de aplicar acciones de mejora respecto al acompañamiento por parte de la coordinación del programa, los asesores de grado y la vinculación del sector empresarial por dos razones: la primera, es la de reducir el tiempo que le toma al estudiante el realizar su trabajo de grado, pues esto puede tomar entre 1, 2 y hasta 4 años, ya que según lo expuesto por los graduados, tener un buen acompañamiento resulta crucial para el éxito en el cumplimiento del último requisito y así obtener el título de Magister. La otra razón, se orienta a la forma en cómo podría verse fortalecida la relación universidad – medio, pues esto genera una relación de interdependencia, que establece sinergias, que no solo potencian el desarrollo económico de la región, si no también se logran beneficios significativos por medio del diseño de estrategias que impactarán de forma positiva y creciente la sociedad, pensando en el medio en el cual se ocupará el graduado (Castillo Hernández et al., 2014)

Según el estudio llevado a cabo por Serrato obregón (2020), el cual tuvo como resultado obtener una serie de recomendaciones, sugerencias y comentarios que permiten fortalecer la formación académica e incentivar la búsqueda de alternativas que faciliten y motiven la

inserción de los graduados a programas académicos posgraduales, demostrando claramente la importancia de realizar este tipo de estudios, pues proveen a los programas de formación de información necesaria para tomar medidas y acciones de mejora que den robustez a la formación y en la forma en la que esta sea impartida, esta situación es coherente con los resultados obtenidos en la presente investigación, pues da cuenta de la importancia y relevancia que este tipo de actividades tiene para el fortalecimiento de la formación y la institución.

Por otro lado, el estudio realizado por Torres Contreras (2012) permitió determinar el desempeño de los egresados, al tiempo, que facilitó identificar la calidad de los conocimientos, prácticas y capacidad de análisis impartidos en la formación, también evaluaron aspectos personales, entre otros, arrojando como resultado un buen resultado, escenario que es similar al presentado en el presente estudio, ya que ha permitido evaluar características puntuales del programa y la percepción de los graduados encuestados, arrojando un resultado positivo, pues ha sido posible determinar la satisfacción de los graduados pero también las situaciones a las que hay que prestar mayor atención, pues de no ser así, podrían ser causales de desmejoramiento del programa posgradual.

Según el estudio desarrollado por Hadge (2018) en Filipinas, este tenía como objetivo identificar el impacto del programa en el rendimiento laboral de sus graduados, para lo cual, la investigación permitió a los investigadores conocer que el programa dota a los graduados de competencias que influyeron a mejorar el desempeño, crecer laboral y personalmente, destacando la importancia de la formación profesional, por esto, esta realidad es cercana a la encontrada en la presente investigación, pues se nota que para los entrevistados ha mejorado significativamente la situación laboral, ocupando cargos directivos y gerenciales, pues esto sucede después de obtener el título como Magister. Esta situación demuestra la satisfacción del graduado, además de expresar las debilidades del programa de manera sutil. Entre tanto, el graduado que sigue en las condiciones que tuvieron al momento de iniciar y graduarse de la MCIO son menos expresivos para hablar de los aspectos positivos y ahondan con mayor fuerza en los comentarios negativos.

De acuerdo al Programa Educativo del Programa PEP de la MCIO, el cual está enfocado en el cumplimiento de las competencias y habilidades específicas al momento de culminar la

formación, además de poder ocupar los perfiles ocupacionales que se han planteado en el mismo documento, la presente investigación demuestra que las competencias, habilidades y perfiles si se cumplen y están alineados con los propuestos por el programa, además de ser la propuesta de valor que se le hace al profesional en el momento de buscar información de la Maestría en la página web de la universidad.

Ahora bien, los resultados de la investigación pueden aplicarse dentro del programa de la MCIO, para fines administrativos y curriculares que se orienten a la ratificación y consolidación de su objeto de estudio, siendo éste: “los procesos de generación de ideas, los actos y los productos que tienen la capacidad para cambiar un dominio, orientados a generar valor diferenciado en las organizaciones” (Ríos Montoya, 2014. pág 32.). Mediante la implementación de estrategias creativas e innovadoras que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida y el tejido empresarial de los departamentos en los cuales genera impacto a través de sus graduados.

En ese sentido, sería importante considerar actividades para la innovación desde la perspectiva de Barba (2015), quien manifiesta que se deben ejecutar actividades de alto peso de investigación y desarrollo en las empresas a partir de fuentes internas y externas, complementadas por compra de maquinaria y software especializados, y de esta forma, ayudar a solucionar los problemas que presentan las pymes para incorporar innovaciones que generen productividad en el trabajo. Así mismo, indica que hay que interesarse por estrategias innovadoras regionales, que permitan la creación de sistemas de colaboración creativos y de I+D+i, teniendo en cuenta que la mayoría de las innovaciones se crean en las propias empresas.

Por tanto, es importante que el programa de la MCIO estreche lazos con los graduados, pues son los agentes transformadores en las organizaciones que pueden facilitar los procesos de innovación abierta, desde la co-creación con externos, generación de comunidades de usuarios, colaboración con proveedores y co-diseño con clientes para captar ideas que propendan por la competitividad de las empresas (Barba, 2012).

Sumado a lo anterior, el programa de la maestría puede apoyarse en la cuádruple hélice: empresa, estado, academia y sociedad civil, para aportar al cumplimiento de la tercera misión universitaria, que se enfoca en las actividades de extensión para garantizar el nuevo

rol de la academia de generar desarrollo económico (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000), con ayuda de sus graduados y las estrategias de cooperación y relacionamiento que se logren, desde un programa articulado a las necesidades creativas e innovadoras de su entorno.

11 CONCLUSIONES

El proceso de análisis de la percepción del graduado es fundamental, pues por medio de las experiencias, argumentos y conceptos expuestos por los graduados, se puede percibir la aceptación o no de los aspectos relacionados con la formación, así como la adquisición de las habilidades y competencias adquiridas por estos a lo largo de la formación posgradual que se encuentran directamente relacionadas con el objetivo de la Maestría en Creatividad e innovación en las organizaciones, además de tener en cuenta no solo posturas sobre el contenido académico, sino también de las prácticas en entornos reales relacionados con temas vistos, así como la importancia en el acompañamiento de la universidad en la culminación y entrega de requisitos necesarios para la obtención del título como Magíster.

Se ha podido establecer un grado favorable de aceptación por parte de los graduados que hicieron parte de este estudio, pues admiten que, gracias a esta formación y a las competencias adquiridas en la misma, ha propiciado posicionamiento laboral prometedor en las áreas de estudio, pues han encontrado estrecha pertinencia del contenido con el que fueron formados, además de destacar el cumplimiento de los objetivos misionales del programa.

Es importante resaltar que hay que voltear la mirada de los graduados que no ofrecieron conceptos favorables en las respuestas ofrecidas, pues esto es una oportunidad que tiene el programa para tomar medidas correctas que mantendrá la calidad del programa, siendo demandada por los profesionales.

A pesar de que el presente estudio no contó con la participación del total de los graduados llamados a él, la información suministrada por los graduados participantes del mismo permitió deducir que la formación posgradual obtenida en la Maestría y el desempeño laboral concuerda con las competencias establecidas por el programa en el proyecto educativo del programa, y se invita a seguir desarrollando acciones de mejora, pues propende al éxito del mismo y de la universidad en general.

12 RECOMENDACIONES

- Diseñar e implementar un plan de mejoramiento con los resultados obtenidos de la presente investigación, que signifiquen un aumento de la percepción, el reclutamiento del graduado al ser una fuente de información sobre el impacto y relevancia de la MCIO.
- Acuerdos y convenios con empresas para llevar a cabo espacios de práctica y la aplicación de talleres teóricos.
- Fortalecimiento de canales de comunicación con los graduados, así como el acercamiento y trabajo en conjunto cuando exista intereses en común.
- A través de acuerdo y trabajo conjunto con los graduados, se podría diseñar oferta de educación continuada, fortaleciendo los procesos de investigación.
- Diseño de estrategias de graduación que reduzca el tiempo de egreso de los profesionales, tales como: Salidas internacionales, diplomados y pasantías.
- Continuar con la realización de los estudios de graduados de forma periódica.
- Generar programas de captación de ideas desde la implementación de actividades de extensión y proyección social, que involucren a los actores de la cuádruple hélice para crear espacios creativos e innovadores, que contribuyan con la competitividad empresarial de su entorno de influencia.

13 BIBLIOGRAFÍA

- Amador, J., Forns, M., & Kirchner, T. (2015). Repertorios cognoscitivos de atención, percepción y Memoria. *Documento de Trabajo*, 1–19.
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/345/1/144.pdf>
- Barba, E. (2015, November 13). *Enric Barba – Un blog sobre gestión de la innovación*.
<https://www.enricbarba.com/>
- Barba, E. (2012). *La gestión de la innovación desde una perspectiva directiva*. 54.
- Benites, R., & Chica, J. G. (2017). Graduación y Empleabilidad: Percepción de los Estudiantes sobre su Educación Universitaria en Administración de Empresas. *Revista Científica Hallazgos21*, 2(2).
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/157>
- Cárdenas Santa María, J. H., Melo Medina, G. A., Porras Ramírez, J. D., Melo Medina, M. C., Ramos Aitken, M. C., & Estrada Gómez, A. M. (2013). *Medición del Impacto de los Egresados de UNIMINUTO*.
- Cardona Montoya, D. L., Cerezo Correa, M. del P., Naranjo Aristizábal, M. M., Vergara Quintero, M. del C., & Giraldo Vélez, P. (2016). *Seguimiento a graduados UAM: Calidad y Pertinencia de los Programas Académicos de Pregrado 2008-2012*.
<https://editorial.autonoma.edu.co/index.php/libros/catalog/view/2/3/10-1>
- Carterette, E., & Friedman, M. P. (1982). *Manual de percepción :raíces históricas y filosóficas* (1st ed.). Trillas.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=7883>
- Castillo Hernández, L., Lavín Verástegui, J., Angélica, N., & Melo, P. (2014). La gestión de la triple hélice: fortaleciendo las relaciones entre la universidad, empresa, gobierno Transferencia Tecnológica. *MULTICIENCIAS*, 14, 438–446.
- Céspedes Quirós, Y., Cortés Ángel, R., & Madrigal, M. (2011). Validación de un instrumento para medir la percepción de la calidad de los servicios farmacéuticos del Sistema Público de Salud de Costa Rica. *Costarr Salud Pública*, 20(2).
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcsp/v20n2/art2v20n2.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (9th ed.). McGraw-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Consejo nacional de educación superior. (2020, July 1). *ACUERDO 02 DE 2020*.
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-399567_recurso_1.pdf
- Cuenca, G. A. M. (2005). Elementos teóricos sobre calidad en postgrado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(12), 1–23. <https://doi.org/10.35362/RIE36122736>
- Espinoza Díaz, Ó., González Fiegehen, L., Sandoval Vásquez, L., Castillo Guajardo, D., Neut Aguayo, P., Espinoza Díaz, Ó., González Fiegehen, L., Sandoval Vásquez, L., Castillo Guajardo, D., & Neut Aguayo, P. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Actualidades Investigativas En Educación*, 18(3), 575–602. <https://doi.org/10.15517/AIE.V18I3.34439>
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109–123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- Gómez Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49–55.
<http://www.medigraphic.com/rmawww.medigraphic.org.mx>
- González, M., Carrasco, C., Nacional José Faustino Sánchez Carrión, U., & Delectus, P. (2021). Posicionamiento profesional a través de las competencias académicas de posgrado Professional positioning through postgraduate academic competencies. *Periodicidad: Semestral*, 4(1), 2021.
- Guzman, J. F. (2020). Estudio de percepción de los graduados de psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios sobre sus competencias en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila). *Kavilando, ISSN-e 2027-2391, Vol. 12, N° 1, 2020 (Ejemplar Dedicado a: ENERO-JUNIO), Págs. 139-155, 12(1), 139–155*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7873208&info=resumen&idioma=SPA>

- Hadge, E., Laguador, J., Rey, F., & Reforzar, G. (2018). Impact of Master in Business Administration Program to its Graduates' Job Performance. *Asia Pacific Journal of Academic Research in Social Sciences*, 3, 51–60.
<https://www.researchgate.net/publication/336361273>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto para el Futuro de la Educación - Observatorio. (2019, June 27). *Diálogo sobre seguimiento de egresados*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/dialogo-sobre-seguimiento-de-egresados>
- Jaramillo, A., Pineda, A. G., & Correa, J. S. O. (2012). Estudios sobre egresados La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111–124.
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/818>
- Maldonado Luna, S. M. (2007). *Manual Práctico Para El Diseño De La Escala Likert - Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953744>
- Mineducación. (n.d.). *Observatorio Laboral para la Educación*. Sistemas Información. Retrieved August 7, 2022, from <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Sistemas-de-Informacion-en-Ed-Superior-especializados/212301:Observatorio-Laboral-para-la-Educacion>
- Ministerio de Educación Nacional. (n.d.). *Decreto 1330 de julio 25 de 2019*. Retrieved April 1, 2022, from <https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/387348:Decreto-1330-de-julio-25-de-2019>
- Ministerio de Educación Nacional. (2015, December 18). *Decreto 1001 de Abril 3 de 2006*. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Decretos/96961:Decreto-1001-de-Abril-3-de-2006>
- Navarrete, P. M., & Osegueda, R. M. (2016). Percepción de la relación entre educación superior y trabajo en graduados de la Universidad Tecnológica de El Salvador.

Entorno, 62, 19–26. <https://doi.org/10.5377/ENTORNO.V0I62.6083>

Navarro-Espinosa, J., & Jalón de Santis, A. (2018). *Estrategias de seguimiento a graduados como pilar fundamental de la calidad en la Educación Superior*. https://www.researchgate.net/publication/326816119_Estrategias_de_seguimiento_a_graduados_como_pilar_fundamental_de_la_calidad_en_la_Educacion_Superior

Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 89–96. <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>

Red Grada2, & Asociación Columbia. (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*.

Ríos Montoya, M. M. (2014). *Proyecto Educativo del Programa - Maestría en Creatividad e Innovación en las Organizaciones*.

Rosales, & Juan. (2016). PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA. *Episteme NS*, 35(2). http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ens/article/view/10416

Serrato Obregón, L., Cruz Botache, L., & Arcila Aristizábal, G. (2020). *Diseño de un modelo de seguimiento a los graduados del programa de Contaduría Pública de la Universidad del Quindío, según los lineamientos para la acreditación de los programas de pregrado*. [Universidad del Quindío]. <https://bdigital.uniquindio.edu.co/handle/001/5576>

Soto, C., Samudio, M., & Velázquez, G. (2014). Percepción del impacto de los cursos de doctorados y maestrías en el desarrollo profesional de los graduados de la Universidad Nacional de Asunción. Estudio Piloto. *Memorias Del Instituto de Investigaciones En Ciencias de La Salud*, 12(2). <http://archivo.bc.una.py/index.php/RIIC/article/view/46>

Torres Contreras, C. C., Sierra Mujica, K. S., & Pinzón Saavedra, J. D. (2012). Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la universidad de Santander 2004-2010. *Revista Cuidarte*, 3(1). <https://doi.org/10.15649/CUIDARTE.V3I1.21>

Universidad Autónoma de Manizales. (n.d.). *Unidad de graduados UAM*. Retrieved August

7, 2022, from <https://www.autonoma.edu.co/graduados>

Universidad La Gran Colombia seccional Armenia. (2017, September 5). *Centro de Atención a Graduados*.

https://www.ugc.edu.co/sede/armenia/index.php?option=com_sppagebuilder&view=page&id=200

Valencia, A., Lopera, M., Arango, C. M., & Segura, A. M. (2017). Impacto laboral, económico y social de los graduados de la Universidad CES; 2016. *CES Salud Pública*, 8(2), 13–24. <https://doi.org/10.21615/CESSP>

Vila, L. E. (2010). *Seguimiento a graduados como instrumento en la toma de decisiones de las instituciones de educación superior*. https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-380349_recurso_1.pdf

Vogt, C., Righetti, S., Figueiredo, S., Castelfranchi, Y., Knobel, M., Evangelista, R., & Martineli, G. (n.d.). *Percepción pública de la ciencia*.