

**Diagnóstico del Desempeño Laboral de los Egresados en
Administración de la Universidad Nacional Experimental
Rafael María Baralt**

Gilma Alamo S. Sociólogo. Magíster en Gerencia de Personal (UNEFA). Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora Investigadora del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas; Profesora de Postgrado de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago; Investigadora adscrita al Programa de Investigación Calidad en Educación (UNERMB).

e-mail: gilmaalamo@cantv.net

Karin Silvestri V. Abogado. Magíster en Gerencia Empresarial (URBE). Profesora de Postgrado de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago.

e-mail: karinsil@cantv.net

Recibido: Noviembre 2001 Aceptado: Febrero 2002

Resumen

El objetivo general de esta investigación estuvo referido a determinar el desempeño laboral de los egresados en Administración de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, respondiendo al proceso de Evaluación Institucional y a la inserción de éstos profesionales en el mercado ocupacional. Para desarrollar esta investigación se revisaron teorías referidas a desempeño y a evaluación institucional, lo que permitió caracterizar la variable de estudio. Se diseñó una investigación enmarcada dentro de los estudios de campo de tipo descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible. Las conclusiones estuvieron orientadas, en primer lugar al diagnóstico del desempeño y, en segundo lugar, en el desempeño del egresado.

Palabras claves: Desempeño, Evaluación, Eficiencia, Egresado, Evaluación Institucional

Evaluation Of The Acting Af The Egresados Of The Experimental National University “Rafael Maria Baralt”. Case: It Programs Administration Of The Project Industrial Management.

ABSTRAC

The object of this investigation is referred to the diagnosis of the labor acting of the egresados in Administration of the Experimental National University “Rafael María Baralt”, responding to the process of current institutional evaluation and the insert of these professionals in the occupational marked. The developed this investigation theories they were revised referred to acting and institutional evaluation, what allowed characterizing the variable in study. An investigation was designed framed inside the investigation of field of descriptive type, under the modality of feasible project. The conclusions are guided. In first place to the diagnosis of the acting, and in second place, in the evaluation of the acting of the egresado.

Key works: Labor acting, Evaluation, Efficient, Egresado, and Institutional Evaluation

Introducción

Las instituciones de Educación Superior han tratado de satisfacer los objetivos que se han planteado en cuanto a la investigación científica, al humanismo y a la voluntad de desarrollo social sin dejar de responder a las exigencias empresariales de las grandes organizaciones. La universidad contemporánea se ha vuelto, cada vez más, una universidad abierta, multinacional, de masas; un lugar de producción de nuevos conocimientos de acuerdo con las necesidades colectivas Nery (1990: 202).

Conforme a lo señalado por este autor, cabe destacar que en el sistema educativo venezolano la misión de la universidad, según el artículo 3 de la Ley Nacional de Universidades, destaca su función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. El desarrollo de esta función se cumple a través de actividades dirigidas a crear, asimilar y difundir el saber por medio de la investigación, fundamentalmente, ante esta misión, docencia e investigación universitaria es *“aprender a investigar, aprender a resolver problemas, es tener pensamiento creativo, solidaridad social, dominio del lenguaje, liderazgo, trabajo en equipo, producción y construcción de conocimientos”* UNESCO – CRESAL, (1995:6).

En este contexto se circunscribe la evaluación del desempeño de los egresados del programa Administración del Proyecto Gerencia Industrial de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” (UNERMB), dentro del proceso de desarrollo del país y de la sociedad en general, teniendo la educación como fuerza generadora de los recursos humanos que participan y

proporcionan ese desarrollo, y como ente que interactúa con el mundo real en una relación sinérgica con el fin de proponer alternativas válidas para lograr la pertinencia de la educación con la sociedad.

Debemos reconocer que en el mercado no sólo son las empresas las que compiten, sino a través de ellas se confrontan instituciones y sistemas sociales de los países en los cuales las empresas funcionan, siendo el sistema educativo y, particularmente, el sistema de educación superior, uno de los sectores que ha pasado a tener relevancia en los nuevos procesos de productividad y competitividad, exigiéndose que las instituciones que conforman el mencionado sistema, se dirijan a la evaluación institucional como uno de los mecanismos más idóneos para el mejoramiento de la excelencia universitaria, estableciendo criterios para evaluar los insumos, los procesos mismos y los productos que generan, de tal forma que evaluar el desempeño de los egresados de las instituciones de educación superior, constituye uno de los desafíos más importantes que enfrentan las universidades venezolanas, ya que se necesita disponer de mecanismos que le permitan reconocer si el recurso humano que están formando, se corresponde con las necesidades y exigencias de la sociedad.

Debido a la preocupante situación de transición actual que vive el país, representada por los cambios profundos en todos los sectores, el sistema educativo no puede desvincularse de la misma, por el contrario se ha de asumir el compromiso de dotar a las nuevas generaciones de los conocimientos relacionados con los avances científicos

y tecnológicos, lográndose esto cuando los estudiantes y los docentes tomen conciencia del mejoramiento constante de lo existente a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones, por lo cual el propósito de este estudio se orientó a proponer un Modelo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Egresados.

En torno a estas ideas se desarrolla esta investigación de carácter descriptivo, cuyo contexto es el programa Administración del Proyecto Gerencia Industrial de la Universidad nacional experimental "Rafael María Baralt", tomando como población los egresados de este Programa durante el lapso comprendido desde 1988 fecha en la que se inicia la carrera, hasta 1998, cuando egresa la última promoción, abarcando un total de tres cohortes de egresados.

Planteamiento y Formulación Del Problema

Considerando que en la actualidad el conocimiento es elemento central del nuevo paradigma empresarial, las ventajas competitivas ya no sólo se basan en factores naturales, sino en aspectos relacionados con la generalización y aplicación del conocimiento. Por cuanto cualquier estrategia de desarrollo depende de la exigencia y fortaleza de un sólido aparato de ciencia y tecnología, de cuadros directivos y administrativos capacitados y de mano de obra instruida y cualificada. Todo ello conduce a una apropiada articulación entre la educación y el sector empresarial Ugalde, (1993); Drucker, (1994).

Ante esta situación, las instituciones de educación superior deben adaptarse a estas

transformaciones y trabajar en función de los procesos de instrucción y aprendizaje a las demandas del entorno Ugalde, (1993).

Podría asumirse, que no es la función educativa la que deba restringirse a una dimensión puramente utilitaria, es indiscutible que los sistemas de educación y formación de recursos humanos son los que pudieran imprimir dinamismo al proceso de desarrollo, por cuanto permitirá responder con pertinencia y oportunidad a las condiciones cambiantes y al nuevo reordenamiento económico y social de la globalización. Lo buscado bajo estos enfoques es el cumplimiento y desarrollo, a fin de conducir al bienestar de cualquier sociedad.

Por tal razón, la educación ha sido considerada, a lo largo de la historia, como el principal requisito y herramienta para el desarrollo de cualquier nación. Numerosas constituciones de países a nivel mundial la consideran un derecho fundamental, y el desarrollo por ésta alcanzado es, sin duda, la base del desarrollo de un país Garibay, (1993); García, (1994).

Bajo este marco de cambios, las universidades tienen el deber de actualizarse cada día más en las carreras ofrecidas a fin de su concordancia con las competencias, funciones y tareas que sus egresados deben poseer en consonancia con la realidad social; las cuales deben ser planificadas en relación con los requerimientos profesionales, en función de los conocimientos a adquirir y de las aptitudes y habilidades a desarrollar en el ámbito laboral, considerando la base del entorno social de acuerdo con las exigencias del mercado y del sector productivo. Aunado a esto, los cambios sociales,

científicos y tecnológicos producidos en el nivel mundial imponen, a todos los países, la necesidad de realizar transformaciones en sus sistemas educativos.

A pesar de haberse auspiciado investigaciones de carácter pedagógico para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje, y de que muchos países han aplicado los resultados de estas investigaciones persisten, sin embargo, “...diversos factores negativos que inciden sobre dichos procesos, lo cual se traduce en profesionales con deficiente preparación académica” Santaló, (1993:221).

Por su parte las instituciones de educación superior en Venezuela tienen la necesidad de mantener a sus recursos humanos en una permanente interacción con su medio socioeconómico logrando acceso a nuevas realidades productivas que le permiten una dinámica constante para adaptarse a las exigencias de su entorno. América Latina está enmarcada en este planteamiento inicial, como lo señala Planchard (1994:15) del Centro Nacional para el Mejoramiento de la Ciencia (CENAMEC):

En los países latinoamericanos, los problemas se agudizan en comparación con los países supuestamente desarrollados puesto que los sistemas educativos están caracterizados por la utilización de tecnologías anticuadas, de escasos niveles de eficacia y la repetencia, de currícula anticuada; la poca relevancia y significado de los contenidos correspondientes a las distintas áreas de conocimiento, baja participación de los alumnos y además la situación de los maestros y profesores no ha mejorado en las últimas décadas

se ha deteriorado aún más, tanto en términos económicos como de prestigio. En el área laboral no se ha logrado una efectiva equiparación de la demanda de recursos humanos calificados con la formación profesional que tiene la oferta de estos recursos en el país.

De esta manera comprender los mecanismos que rigen las relaciones entre educación, formación y empleo en las sociedades, ha sido un desafío permanente permitiendo la implantación de diversas formas de valuación y seguimiento de la enseñanza; los cambios llevados a cabo en los mercados laborales, conducen al cuestionamiento de los perfiles de formación tradicionales en las universidades, generando la necesidad de una adecuada planificación para precisar la inserción de los egresados en el mercado laboral.

Según la UNESCO – CRESAL, en el documento denominado *La Formación de Recursos Humanos en América Latina* (1995:8), “...la Educación Superior se ha venido desarrollando dentro de un contexto que no se ajusta a la formación de recursos humanos altamente calificados, ya que en algunas instituciones no se está formando para la solución de los diversos problemas sociales”.

De acuerdo con lo planteado, gran parte de la responsabilidad de obtener un mayor desempeño de los egresados recae en las Instituciones de Educación Superior quienes son las encargadas de conjugar la fusión del egresado con los procesos administrativos – operativos de las empresas, constituyendo la evaluación del desempeño uno de los elementos más importantes llevados

acabo por las mismas a fin de medir la actuación del egresado en el puesto de trabajo.

Tal información resulta de sumo interés para las instituciones de Educación Superior que genere, resulta importante para las mismas permitiéndoles adecuar los diseños curriculares a las debilidades detectadas en el perfil de los egresados en sus puestos de trabajo.

En efecto, tal retroalimentación podría permitir obtener respuestas novedosas a los requerimientos que exigen las organizaciones, por lo que se hace necesario determinar de que manera o métodos se recolectaría la información sobre el desempeño laboral de los egresados con parte de la medición sistemática, periódica e imparcial de las características personales y de actuación con relación al trabajo habitual y respecto a sus posibilidades futuras en cualquier empleo.

En el triángulo que se produce al interactuar los actores principales, universidad – sector Productivo – Egresado, se hace necesaria la búsqueda de un medio que permita obtener información sobre el desempeño del egresado. Este instrumento o medio, tendría como objeto captar, generar y mantener cambios positivos para contribuir a mejorar la actuación individual del egresado, reforzando sus fortalezas y corrigiendo sus debilidades; al ser aplicado podría enfocarse a la solución de problemas a partir de la comprensión y análisis de las causas que lo originan, de manera que este individuo genere respuestas positivas a los problemas administrativos de las organizaciones.

En este sentido, las Universidades deberían institucionalizar esta retroalimentación, la cual es punto neutral cuando se hacen evaluaciones institucionales, ya que la información recogida e interpretada les permite emitir juicios de valor sobre las mismas y conduce a la toma de decisiones en vías de cambiar, eliminar o proyectar los elementos de sus programas de estudio.

De igual forma, el proceso de evaluación institucional universitario, concebido como un medio para el mejoramiento continuo de sus funciones y para el fomento de una planificación, plantea necesariamente la recolección de información sobre el desempeño de sus egresados como factor de medición y análisis de la gestión educativa, ya que señalar carencias y debilidades ha sido un mecanismo eficaz para establecer estrategias de desarrollo institucional UNESCO, CRESAL (1995:4).

Por ello, la evaluación institucional, entendida como “...un proceso técnico para diagnosticar la situación de las Universidades, detectar fallas y tratar de corregirlas” Villarroel (1994:88), permite orientar estrategias hacia la excelencia universitaria, que deben caracterizarse por la contribución que las instituciones ofrezcan para la solución de situaciones de problemáticas del entorno, la inserción de sus egresados en el mercado laboral, la actualización y mejoramiento permanente de su personal, el número, calidad e impacto de sus investigaciones y sus aportes al mejoramiento de la calidad de vida del ciudadano. Por tanto, un proceso de evaluación institucional universitaria, debe concebirse como “...un medio para el mejoramiento continuo de sus funciones y para el fomento de la

planificación efectiva sin excluir los criterios básicos de pertinencia, eficacia, eficiencia y acreditación” Méndez (1993:1).

El recurso humano que forman las instituciones de educación superior en el país, específicamente las Universidades Experimentales, conformado por sus egresados, constituye uno de los principales productos por lo que se hace necesario conocer su desempeño, ya que éste pasa a formar parte de la fuerza laboral del país, a la vez que permite apreciar el valor agregado de la educación superior como acción esencial de los esfuerzos para evaluar la gestión de las universidades.

Según Torres (1997:1) en el medio profesional es común escuchar por parte de los empleadores que los egresados de las universidades, en general “...*no reúnen las características de calidad que se espera de ellos*” y en función de que la calidad de la educación se traduce concretamente en el mejoramiento de la calidad de sus egresados, es decir, en el conjunto de cualidades que la educación proporciona al estudiante en términos de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, se hace necesario que las universidades asuman el reto de establecer mecanismos que permitan mejorar el desempeño de sus egresados a fin de satisfacer las necesidades y expectativas del entorno. Las universidades venezolanas deben enmarcar esas nuevas orientaciones de acuerdo “...*con el nuevo concepto de calidad y con los nuevos escenarios*” Guédez, (1995:149) y responder a las exigencias requeridas por la evaluación institucional.

Por tanto, toda institución tiene la necesidad de determinar en qué medida está alcanzando sus objetivos, analizar

las condiciones en que se producen sus logros y los factores que han influido positiva o negativamente en los mismos a fin de poder determinar las acciones que debe tomar para garantizar el cumplimiento efectivo y permanente de su misión Soriano (1995:1).

El Proyecto Gerencia Industrial de la UNERMB, a través de la Coordinación de Pasantías, permite a los estudiantes de los últimos semestres realizar una practica dentro de las empresas, utilizando los conocimientos adquiridos en el desarrollo de los contenidos programáticos, con la finalidad de crear vínculos entre la Universidad y el Sector Productivo, para aunar esfuerzos que contribuyan al mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje del recurso humano que egresa y que requiere la región y el país; sin embargo, a pesar de que se evalúa la pasantía en esta institución, y de tener además quince años de creada, no se ha contado con un programa sistemático de apreciación del desempeño de los egresados en el cual se identifiquen claramente sus necesidades e igualmente se propongan acciones encaminadas a incrementar las habilidades y destrezas de su perfil académico – profesional, para satisfacer las necesidades existentes.

El Proceso de Evaluación Institucional de esta Universidad, se ha comenzado en el nivel del Postgrado, arrojando entre los resultados de su diagnóstico inicial, que no existe en la misma, claramente definida una metodología para conocer como es el desempeño de sus egresados por lo cual, y tomando en consideración la necesidad de contribuir al desenvolvimiento y desarrollo eficiente bajo el principio de la calidad y

progreso de este proceso de evaluación institucional, se pretendió con esta investigación determinar como es el desempeño laboral de los egresados del Programa de Administración correspondiente al Proyecto Gerencia Industrial, y su inserción en el mercado laboral para determinar si el perfil establecido para este tipo de profesionales se corresponde a las expectativas del Sector Productivo.

Frente a la situación descrita se planteó la siguiente gran interrogante:

¿Cuáles serían las características de un método para obtener información sobre el desempeño laboral de los egresados del Proyecto Gerencia Industrial del Programa Administración de la UNERMB en correspondencia con el perfil establecido para este tipo de profesionales y con las expectativas del sector productivo a través de las organizaciones contratantes de acuerdo al diagnóstico realizado?

Para dar respuesta a esta interrogante, se generaron otras más específicas a fin de formular el problema de investigación. Estas fueron:

¿A través de un diagnóstico podrá determinarse la necesidad de evaluar como ha sido el desempeño laboral de los egresados?

¿Cuáles competencias serán requeridas para el desempeño laboral del egresado de acuerdo con el perfil establecido para este tipo de profesionales?

¿A través de que medio se podría establecer la relación entre las expectativas del sector productivo (ente empleador) y el perfil del egresado?

¿Cuál instrumento podría diseñarse para recolectar la información sobre el desempeño del egresado?

Así se pretendió responder las interrogantes por medio de una investigación, cuyos objetivos aparecen a continuación:

Objetivos De La Investigación

Objetivo General

Determinar como es el desempeño laboral de los egresados del Programa Administración, abarcado tres cohortes desde su creación enmarcado dentro del proceso de Evaluación Institucional, en concordancia con el perfil establecido para este tipo de profesionales y en correspondencia con las expectativas del sector Productivo.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar a través de la Planificación Estratégica (Matriz FODA), la necesidad de evaluar el desempeño laboral de los egresados del programa administración.
- Indicar las competencias requeridas para el desempeño laboral de los egresados de acuerdo con el perfil establecido para este tipo de profesionales.
- Establecer la relación existente entre las expectativas del ente empleador y el perfil del egresado.
- Diseñar un instrumento para recolectar información sobre el desempeño de los egresados a fin de facilitar el proceso de evaluación institucional en la UNERMB.

Justificación De La Investigación

Teniendo en cuenta el proceso de apertura económica que se está llevando a cabo en Venezuela, Latinoamérica y el Mundo el cual exige un desarrollo permanente en el recurso humano capaz de integrarse a los avances vertiginosos en la ciencia y la tecnología, se está en

presencia de un reto que demanda una rápida y profunda revisión y adecuación del sistema educativo a las necesidades de desarrollo, determinadas por la inserción del país a la economía mundial, lo cual induce a las instituciones universitarias a estar permanentemente a la vanguardia de las nuevas tendencias y procedimientos en todas las áreas del conocimiento, humanístico y tecnológico para generar cambios que definan la función social a desempeñar.

El papel que desempeñan las instituciones de educación superior, y en especial el de las universidades, en el desarrollo de una economía nacional competitiva, con base en el conocimiento y la tecnología, ha determinado que el recurso humano que forman las universidades sea considerado como uno de los de mayor importancia social, tomando en cuenta que los esfuerzos que se realizan con mira al mejoramiento de su formación representan un importante aporte, por cuánto se esta exigiendo a estas instituciones que aseguren el empleo para sus egresados. Esto será posible en la medida que los perfiles profesionales cubran los requerimientos del entorno y se asegure el cumplimiento de los estándares de calidad que exige la competitividad del mercado de trabajo lo cual sólo se logrará cuando las universidades consideren nuevos enfoques que han revolucionado al mundo actual, como la planificación estratégica para el análisis, desarrollo y aplicación de la evaluación institucional en función de ajustarse a los requerimientos del entorno.

Uno de los aportes principales del presente estudio, radica en la importancia de la relación que debe

existir entre la apreciación del desempeño del egresado de la UNERMB y su vinculación con el perfil establecido para este tipo de profesionales en concordancia con las expectativas de las organizaciones contratantes. Con esta investigación se establece el nexo que existe entre el desempeño laboral actual de los egresados y la carrera de la que provienen, ya que la misma debería estar vinculada con sus competencias y funciones, de acuerdo con la realidad social.

Otro factor a considerar es el carácter experimental de la UNERMB que permite ensayar nuevos modelos gerenciales, por lo que esta investigación tiene la posibilidad de ser acogido y ejecutado por la institución.

También contribuye como marco referencial para el desarrollo de otras investigaciones que se puedan realizar, así mismo sirve de soporte a la UNERMB en relación con el estudio sobre el desempeño de los egresados de Pregrado en el nivel institucional para adaptarla a sus áreas de especialización.

Fundamentos Teóricos De La Investigación

En este punto se describieron algunas bases teóricas relacionadas con la variable objeto de estudio, las cuales constituyeron el sustento doctrinario para esta investigación enmarcada dentro del actual conocimiento científico. Se incluyó la revisión de fuentes bibliográficas en trono a los conceptos, enfoques, principios y teorías relacionadas con la Evaluación del desempeño laboral de los egresados del Programa Administración del Proyecto Gerencia Industrial de la UNERMB.

Se presentó la definición de la UNERMB, el concepto de la Planificación Estratégica (elemento determinante para elaborar el diagnóstico), la Evaluación, su definición y características; políticas y métodos para la evaluación del desempeño; concepto de Evaluación Institucional, tipos e importancia; la Evaluación Institucional en la UNERMB; el currículo y la evaluación del egresado en el contexto de la misma; el mercado ocupacional; el perfil profesional; las competencias y el Desempeño del egresado. Finalmente se presentó el sistema de variables e indicadores.

Diagnóstico

Basándonos en toda la fundamentación teórica, se procedió a elaborar un diagnóstico que permitiera sustentar el Modelo de Evaluación a proponer, partiendo de la evaluación institucional en la UNERMB.

Tomando como base la investigación realizada por Acosta (1998), se puede afirmar que el proceso de evaluación institucional en esta Universidad se está llevando a cabo a partir del enfoque estratégico, el cual permite formular la visión y la misión a través de la identificación de valores, factores de originalidad y factores claves de éxito, y la determinación de recursos. Por otra parte, se determinó el objetivo fundamental del Plan estratégico, señalándose los indicadores del proceso de evaluación institucional a saber: Calidad, excelencia, innovación y productividad.

Se considera la *“evaluación dentro de un plan didáctico institucional como un proceso pedagógico, docente, instructivo que permite la evaluación*

curricular, institucional y social” Vilchez (1998:1), clasificando la evaluación como diagnóstica, porque permite conocer la conducta de entrada, formativa, debido a que forma en el proceso, y sumativa porque busca constatar logros, siendo importante ya que permite la inserción del currículo entre teoría y práctica. Este proceso de evaluación institucional, debe contemplar la evaluación de todos los Proyectos y programas que constituyen la UNERMB, para verificar su utilidad en el entorno en el cual se encuentra ubicada.

Por otro lado, esta investigación ha sido sumamente útil porque se propone un modelo para evaluar el desempeño del egresado de un Programa determinado, permitiendo establecer si su perfil profesional satisface los requerimientos del Sector Productivo (ente empleador).

El proceso de evaluación Institucional en la UNERMB, contrario a lo planteado por Salcedo (1998) se ha comenzado en el Postgrado, pudiendo inferirse, en un futuro a los otros Programas y Proyectos de la misma, analizándose factores tanto internos como externos que permitirán la búsqueda de alternativas posibles de acción, encaminadas a mejorar el desempeño de sus egresados.

Este proceso de evaluación institucional conllevó a realizar Matrices de Evaluación Interna / Externa considerando los siguientes factores con sus respectivos indicadores: investigación, gerencia del Currículo, Docencia, extensión, administración, Mercado, Económicos, Tecnológicos, Políticos y Sociales.

De acuerdo con estas matrices, se desarrolló el Plan de Desarrollo

Estratégico PDE, Acosta (1998) obteniéndose los siguientes resultados:

- Promover una cultura de calidad organizacional que comprometa sinérgicamente a la comunidad de la UNERMB con el cambio institucional.
- Propiciar el desarrollo de la investigación como elemento fundamental para el desarrollo de los procesos organizacionales y como servicio a la comunidad.
- Consolidar una práctica reflexiva apoyada en el modelo de Hecho Educativo Integrativo para el logro del aprendizaje individual y social.
- Afianzar la extensión como función transformadora de la realidad a través de la asistencia técnica, científica y actualizada del conocimiento.
- Evaluar el desempeño de los egresados.

Dentro de estos resultados se propuso la Evaluación del Desempeño de los Egresados como uno de los medios que permitan medir la aceptación de los mismos en el mercado laboral dentro del contexto de la evaluación institucional en el cual se circunscriben las instituciones universitarias.

Diseño De La Investigación

Para el desarrollo de esta investigación, se procedió a diseñarla de acuerdo con la estructura de la misma, ubicándola dentro de la investigación de campo, la cual es entendida como “...*el análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación*

conocidos o en desarrollo”, URBE, (1999:2).

Dado su carácter, los datos fueron obtenidos en forma directa de la realidad; es decir, originales, ya que los datos de interés fueron escogidos por el propio investigador. En este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios.

Fue una investigación de tipo descriptivo, definida según Ander – Egg (1990:61) como “...*todas aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos tal cual se presentaron en el momento de su recolección*”. Basada en la modalidad de Proyecto Factible, el cual “...*consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos*” URBE (1992:2).

La revisión de la literatura sobre Evaluación del Desempeño se ha tratado de contextos empresariales y en organizaciones mundiales de tipo comparativas, dirigidas al sector productivo; por tanto, y en razón de la importancia del objeto de investigación, se efectuó una transferencia de la teoría a las características particulares de los egresados.

Población y Muestra

En el desarrollo de esta investigación la población estuvo constituida por el número de supervisores de los egresados y las empresas donde laboran. La muestra seleccionada estuvo constituida por la

población objeto de estudio, por ser la totalidad de supervisores de los egresados un número de fácil acceso y posible de entrevistar. Al estar esta investigación determinada por un enfoque cuantitativo, los datos se obtuvieron partiendo de una entrevista personal (instrumento de recolección de datos) que se le hizo a los supervisores de las organizaciones contratantes que tenían a su cargo la muestra seleccionada de egresados de la institución con el propósito de recabar información sobre su desempeño.

Procesamiento de Información

El procesamiento de la información obtenida con el instrumento aplicado a los supervisores de las organizaciones donde labora la muestra de egresados, se realizó organizando e interpretando las respuestas dadas. Los datos recogidos fueron tabulados construyendo matrices de doble entrada: Los supervisores encuestados por un lado y por el otro los ítem de la variable estudiada.

Los resultados se presentaron de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, efectuándose el tratamiento estadístico correspondiente con el análisis respectivo a través de histogramas de frecuencias para representar, gráficamente, el comportamiento de la variable de estudio.

Conclusiones

Una vez presentados, analizados y discutidos los datos relacionados con el diagnóstico del desempeño para el egresado, se llegó a las siguientes conclusiones:

La UNERMB como Institución Educativa busca, de manera

característica, alcanzar dos objetivos al plantearse la Evaluación del Desempeño de sus Egresados.

En primer lugar, diagnosticar como es el desempeño de sus egresados con la finalidad de ir adecuando los componentes curriculares de la carrera Administración de acuerdo al perfil para el cual fueron formados, atendiendo a su función rectora de preparar profesionales con diversidad de conocimientos complementarios para desempeñar labores óptimas y capaces de acceder fuentes de trabajo seguras al término de su formación universitaria, para no seguir repitiendo el tradicional esquema que contempla una formación muy puntual, resaltándose el hecho de que debe existir una estrecha relación entre la formación académica y el mercado laboral.

En segundo lugar, evaluar el desempeño del egresado en el campo laboral, entendido este como el progreso en el desarrollo de cada individuo, sus debilidades y fortalezas, las cuales proporcionan la base para realizar los ajustes que se crean convenientes, para el mejoramiento de estos recursos (humanos).

Propuesta De La Investigación

Metodología para obtener información sobre el Desempeño Laboral de los egresados de la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", Caso: Programa Administración del Proyecto Gerencia Industrial.

La metodología presentada se constituye en una herramienta que permite obtener información acerca del desempeño para los egresados del Programa Administración del Proyecto gerencia Industrial, la cual surgió de las

necesidades que se determinaron en el Plan de Desarrollo Estratégico de la UNERMB producto de la Evaluación Institucional que se está realizando en esta institución de educación superior.

El análisis articulado de los factores expresados en las matrices de evaluación estratégica, tanto internas como externas, constituye una detección de necesidades con visión sistemática, coherente a los planes de la institución y con énfasis en el desarrollo de los egresados en términos de conocimientos, habilidades y destrezas.

La necesidad de proponer una metodología para obtener información sobre el Desempeño laboral de los Egresados, se fundamenta en los datos suministrados por la muestra de supervisores de los egresados, donde se evalúan las necesidades de las organizaciones contratantes, considerando el perfil de los egresados y las expectativas del ente empleador, a saber: Desempeño del egresado en términos de formación general y profesional, habilidades y destrezas, actitudes, competencias del egresado en términos de atributos personales, productividad en el trabajo y liderazgo; y expectativas del ente empleador en términos de conocimientos de gerencia general, dirección de compras y racionalizador de procesos administrativos y productivos.

Objetivos de la Propuesta General

Proporcionar una metodología para conocer el desempeño, previo diagnóstico, del egresado universitario en Administración.

Específicos

- Coordinar acciones para implementar la metodología para conocer el

desempeño del egresado con el fin de brindar apoyo técnico al ente empleador en atención a las expectativas y necesidades.

- Detectar las habilidades del egresado en relación con los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas en áreas específicas.

- Permitir evaluar la contribución de los egresados a las organizaciones contratantes de acuerdo al plan estratégico de la institución.

La metodología propuesta se ejecutará a través de una serie de acciones estratégicas que permiten revisar el desempeño de los egresados universitarios, considerando para ello el grado de significación, en términos de eficiencia / deficiencia, asignado por los empleadores a las dimensiones de la variable objeto de estudio y que contribuyen a mejorar el desempeño del egresado.

Las fases de ejecución de esta metodología están determinadas por las acciones estratégicas a seguir, las cuales son:

1. Identificación de las Organizaciones.
2. Diseño del Instrumento.
3. Aplicación del Instrumento.
4. Análisis e interpretación de los resultados.
5. Discusión de los resultados.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Ivonne (1998) **Gerencia Integrativa para el Postgrado: Un nuevo enfoque para la Evaluación Institucional.** Tesis Doctoral. Universidad Rafael Bellosso Chapín. Maracaibo.
- ALPANDER, Gene (1990) **Planificación Estratégica Aplicada a**

los Recursos Humanos. Editorial Norma Madrid, España.

America Psychological Association (1994) Publication. **Manual of the American Psychological Association.** Washington D.C. United States of America

ANDER EGG, Ezequiel. (1994) **Técnicas de Investigación Documental.** Editorial Trillas, España.

ARIAS GALICIA, Fernando (1991) **Administración de Recursos Humanos** Editorial Interamericana. México.

ARNAZ, José Antonio. (1990) **La Planificación Curricular.** Editorial Trillas, México.

BARRIOS Y DELGADO. (1997) **Calidad del Egresado: Un Indicador de Gestión.** Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.

BAYLEY, Zoila (1989) **Los Métodos Curriculares.** Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

BISQUERRA, Rafael. (1996) **Métodos de Investigación Educativa.** Editorial Trillas, México.

BRAVO, Luis. (1994) **Teoría y Práctica Curricular.** Editorial Carthel. Caracas, Venezuela.

BRUNNER, José. (1990) **Educación Superior en América Latina: Cambios y Desafíos.** Fondo de Cultura Económica , Chile.

CARDONA P. (1994) **Hacia la Universidad del Siglo XXI.** Fondo de Cultura Económica, Caracas, Venezuela.

[Revista Formación Gerencial.ppt](#)