

1-1-2012

Criterios de apoyo para la selección y reconocimiento de los egresados destacados de la Universidad de La Salle en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad

Yenny Consuelo Santana Rodríguez
Universidad de La Salle, Bogotá

María Fernanda Barbosa Usama
Universidad de La Salle, Bogotá

Diego Fernando Flórez Cuestas
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Santana Rodríguez, Y. C., Barbosa Usama, M. F., & Flórez Cuestas, D. F. (2012). Criterios de apoyo para la selección y reconocimiento de los egresados destacados de la Universidad de La Salle en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1065

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

CRITERIOS DE APOYO PARA LA SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS
EGRESADOS DESTACADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE EN EL CAMPO
DE LA INVESTIGACIÓN Y EL SERVICIO A LA SOCIEDAD

AUTORES

YENNY CONSUELO SANTANA RODRÍGUEZ
MARÍA FERNANDA BARBOSA USAMA
DIEGO FERNANDO FLÓREZ CUESTAS

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ
2012

CRITERIOS DE APOYO PARA LA SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS
EGRESADOS DESTACADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE EN EL CAMPO
DE LA INVESTIGACIÓN Y EL SERVICIO A LA SOCIEDAD

AUTORES

YENNY CONSUELO SANTANA RODRÍGUEZ	11042053
MARÍA FERNANDA BARBOSA USAMA	11041043
DIEGO FERNANDO FLÓREZ CUESTAS	11052117

Trabajo de grado

DIRECTOR

ALBERT DE LA CRUZ LARA

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ
2012

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	6
CAPÍTULO I	7
<i>Introducción</i>	7
PERFIL FORMATIVO DE LA ULS	10
1.1 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	11
1.1.1 Modelo formativo de la ULS	13
1.1.2 Formación ética, desarrollo profesional y compromiso con la realidad	14
1.1.3 La Salle y su compromiso como Universidad católica	15
1.1.4 El perfil deseable del universitario Lasallista	16
1.1.5 Educar para pensar, decidir y servir	18
1.1.6 Lineamientos para la redimensión curricular permanente	19
1.1.7 Enfoque Formativo Lasallista	20
1.1.8 Proyecto Educativo Universitario Lasallista PEUL	22
1.1.9 Currículos redimensionados	23
CAPÍTULO II	28
CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DEL EGRESADO DESTACADO	28
2.1 Propuesta de criterios para la selección y reconocimiento del profesional destacado	29
2.1.1 Importancia de la exaltación de los egresados	29
2.1.2 Identificación del egresado destacado	30
2.1.3 Similitud egresados Vs profesional exitoso	32
2.1.4 Valores Lasallistas que se deben tener en cuenta en el egresado destacado	33
2.1.5 Definición de éxito	35
2.1.6 Criterios para la selección del egresado destacado	36
2.2 Factores que determinan la selección del profesional Lasallista	38
2.2.1 Logros académicos	41
2.2.2 Premios y menciones	42
2.2.3 Estudios	43
2.2.4 Principios y valores	43
2.2.5 Reconocimientos	45
2.3 Análisis de la información suministrada por los egresados ULS	46
CAPÍTULO III	59
PROCESO DE SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL EGRESADO DESTACADO DE LA ULS	59
3.1 Objeto del premio o galardón San Juan Bautista de La Salle	59
3.2 Requisitos para participar	60
3.3 Postulación para la selección del egresado destacado	62
3.4 Pre- selección del profesional identificado con el perfil Lasallista	63
3.5 Selección del profesional Lasallista destacado	64
3.6 Premios al profesional Lasallista	66

3.7 Plazos del proceso	68
3.8 Normas generales	69
3.9 Formato de postulación	71
3.10 Indicadores de evaluación de la gestión del premio	73
3.11 Propuesta de Galardón San Juan Bautista de La Salle	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
Bibliografía	79
<i>Anexo 1. Anteproyecto</i>	<i>85</i>
<i>Anexo 2. Formato aplicado a los responsables del seguimiento a egresados</i>	<i>112</i>
<i>Anexo 3. Formato de postulación</i>	<i>117</i>
<i>Anexo 4. Listado de egresados encuestados</i>	<i>118</i>
<i>Anexo 5. Formato aplicado a los egresados de la ULS</i>	<i>123</i>
<i>Anexo 6. Cotizaciones galardón y evento</i>	<i>124</i>
<i>Anexo 7. Presupuesto ceremonia (2011)</i>	<i>127</i>
<i>Anexo 8. Formato de postulación miembros del Consejo Superior</i>	<i>129</i>
<i>Anexo 9. Procedimiento</i>	<i>130</i>
<i>Anexo 10. Organigrama</i>	<i>132</i>
<i>Anexo 11. Publicidad</i>	<i>133</i>

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Lineamientos Institucionales ULS</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 2. Perfiles profesionales de los programas académicos de la ULS</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 3. Criterios a tener en cuenta para la selección del profesional destacado</i>	<i>40</i>

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1. RELACIONES DEL PROFESIONAL LASALLISTA	16
Gráfico 2. GRADO DE IMPORTANCIA EXALTACIÓN DE EGRESADOS DE LA ULS	29
Gráfico 3. EL EGRESADO DESTACADO EN FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y SERVICIO SOCIAL	31
Gráfico 4. EQUIVALENCIA ENTRE EGRESADO "DESTACADO Y EXITOSO"	32
Gráfico 5. PROFESIONAL DESTACADO EN FUNCIÓN DE FRATERNIDAD, COMPROMISO, SERVICIO Y JUSTICIA	34
Gráfico 6. DEFINICIÓN DE ÉXITO	35
Gráfico 7. CRITERIOS DE SELECCIÓN	37
Gráfico 8. FACTOR EN CUARTO GRADO DE IMPORTANCIA	51
Gráfico 9. FACTOR EN ÚLTIMO GRADO DE IMPORTANCIA	52
Gráfico 10. CRITERIOS INVOLUCRADOS EN LOGROS ACADÉMICOS	54
Gráfico 11. CRITERIOS INVOLUCRADOS EN EL FACTOR PREMIOS Y MENCIONES	55
Gráfico 12. CRITERIOS DE ESTUDIOS REALIZADOS	56

Nota de Aceptación

Firma Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Bogotá, D.C 2012

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia, queremos agradecer a Dios por iluminar nuestro camino durante todo este proceso.

A nuestros padres y hermanos por su apoyo incondicional, paciencia y constancia en el acompañamiento durante la carrera y el desarrollo de este trabajo.

A l Dr. Albert de La Cruz Lara, director del trabajo de grado por su desempeño y entrega en el desarrollo y elaboración del presente trabajo, logrando una exitosa culminación gracias a sus valiosas enseñanzas.

RESUMEN

El presente trabajo realiza un proceso investigativo sobre los criterios y factores que servirán de apoyo para la selección y reconocimiento de los egresados destacados específicamente en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad. Parte de un análisis de todos los documentos institucionales, analizando valores y principios Lasallistas que son de gran interés para la Universidad y que deben estar presentes en las acciones de cada uno de los egresados. Teniendo como objetivo reconocer los criterios y factores para galardonar a los mejores egresados.

Posteriormente se obtienen una serie de criterios y factores, los cuales son evaluados por el Comité de egresados, funcionarios y egresados mediante una herramienta aplicativa; se analiza la información obtenida permitiendo elaborar la propuesta para llevar a cabo el reconocimiento del egresado destacado en el campo de la Investigación y el Servicio a la Sociedad; finalmente se realizan las recomendaciones y conclusiones sobre la investigación realizada.

Palabras Clave: Investigación, Servicio a la Sociedad, Reconocimiento, Egresado.

ABSTRACT

This work conducts a research process on criteria and factors that will support the selection and recognition of outstanding graduates specifically in the field of research and service to society. Part of an analysis of all corporate documents, analyzing Lasallistas values and principles that are of great interest to the University and must be present in the actions of each of the graduates, aiming to recognize the criteria and factors to reward the best graduates.

Then we obtain a series of criteria and factors, which are evaluated by the committee of graduates, staff and graduates through applicative tool, we analyze the information obtained about the proposal allowing to carry out the recognition of outstanding graduate in the field of research and Service to society, finally it does the recommendations and conclusions on the investigation.

Keywords: Research, Service to Society, Recognition, Graduate.

INTRODUCCIÓN

Los egresados son miembros de la Universidad de La Salle (en adelante ULS) que logran un título al culminar el proceso de aprendizaje que imparte una formación tanto personal como profesional. De esta manera, la ULS es una institución educativa que se dedica, especialmente, a formar y preparar a quienes toman la decisión de estudiar un programa universitario para servirle a la sociedad. De acuerdo con lo anterior, los egresados de cada uno de los programas académicos ofrecen los servicios a la sociedad, que da fe de los principios y valores inculcados durante su vida académica.

El objetivo de este trabajo de grado es establecer los factores y criterios de apoyo para la selección y el reconocimiento de los egresados de los programas de pregrado destacados en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad por medio de la cualificación del perfil Lasallista; se propone el reconocimiento de los egresados como mérito para aquel profesional que a través de su labor, ofrezca servicios que ayuden a la sociedad; así mismo, se quiere asesorar a la ULS en el otorgamiento del galardón u otra distinción que el Consejo Superior considere adecuada a los egresados más destacados de acuerdo con lo reglamentado en el acuerdo N° 002 de febrero 14 de 2008; para mayor comprensión de los aspectos problemáticos y metodológicos véase el anexo 1: anteproyecto.

La utilidad de este trabajo de grado se verá reflejado en los miembros de la ULS quienes se identifican con calidad y en los egresados de la institución quienes serán seleccionados y reconocidos dentro de una sociedad, de acuerdo con lo establecido en el reglamento estudiantil, en el capítulo XVI artículo 113 “Otorgamiento del galardón honorífico San Juan Bautista de La Salle” hecho que aún no se ha llevado a cabo y por lo cual se ratifica la necesidad de exaltar al egresado que cumpla con el perfil para así dar cumplimiento pleno al reglamento estudiantil.

La herramienta fundamental con la que cuenta la ULS para realizar este nombramiento está basado, específicamente, en el perfil Lasallista y está determinado por varios factores y criterios que ayudan a reflejar de una manera íntegra los conocimientos adquiridos en la Universidad y las experiencias laborales. Dentro de estos, los más representativos

que identifica al egresado; se considera el servicio social y la investigación como un medio para lograr la consecución del reconocimiento por parte del Consejo Superior.

De esta manera, guiados por la normatividad denominada “De la exaltación de los egresados”, se contribuye a destacar al egresado que cumple con el perfil Lasallista enfocado en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad otorgado el galardón honorífico San Juan Bautista de La Salle.

Desde la fundación de la Universidad de La Salle a la fecha se han elaborado trabajos de grado sobre el tema de egresados; se cuenta con bases de datos y estudios sobre desempeño laboral, pero ninguno de estos se ha preocupado por el artículo 113 del reglamento estudiantil; por esta razón se ha propuesto este trabajo de grado porque se ve la necesidad de contribuir con el cumplimiento de dicho artículo, propuesta diseñada para hacerle un llamado a la Universidad de realizar un seguimiento continuo a los profesionales egresados. De la misma forma, se propone ofrecer un gesto de agradecimiento hacia el profesional por mantener la imagen de la ULS en alto, que refleje los valores y principios que la identifican, resumidos en su lema. “educar, para pensar, decidir y servir”.

Inicialmente, el equipo de trabajo se documentó con textos administrativos los cuales nos ayudaron a conceptualizar términos e ideas que están relacionadas con el proceso de determinación de criterios y factores para la entrega de galardón, la documentación está directamente relacionada con los temas de competencias, trabajo en equipo, éxito profesional, sinergia, destrezas; los anteriores temas son de gran contribución para el trabajo de grado puesto que fortalece y facilita la identificación de los criterios requeridos. De la misma forma, se consultaron trabajos de grado elaborados por los estudiantes de la ULS siendo insuficiente la información suministrada en este tipo de documentos ya que el tema propuesto no se había planteado en anteriores investigaciones.

Con el fin de identificar plenamente el problema y obtener la mayor cantidad de información posible acerca del tema, se realizó una entrevista con el coordinador de la oficina de atención al egresado en el segundo semestre del año 2010, quien suministró información de los documentos publicados por la ULS que contribuyeron para conocer los lineamientos universitarios establecidos por los directivos y, así mismo, identificar el perfil Lasallista con el cual va a ser postulado el egresado.

Seguidamente, se realizó una reunión con los responsables de seguimiento a egresados en octubre de 2010 para darles a conocer parte del trabajo de grado y recopilar información que nos permitió establecer los criterios que se deben tener en cuenta para la selección y reconocimiento del egresado destacado; los procedimientos para seleccionar al posible galardonado y, por último, el proceso de premiación para el seleccionado. Para la suministración de esta información, el equipo de trabajo hizo una corta explicación de la documentación de la encuesta; seguidamente, se facilitó el material en físico a cada uno de los responsables de seguimiento a egresados y se suministró el correo electrónico de los integrantes con el fin de facilitar la devolución oportuna de las encuestas y su posterior análisis.

El documento suministrado a los responsables de seguimiento a egresados consta de tres segmentos; el primero se denomina preguntas importantes, que consiste en conceptualizar la necesidad del reconocimiento del egresado destacado; la segunda parte, es el proceso de selección y reconocimiento del egresado destacado y, finalmente, la propuesta del formato del proceso de postulación del profesional destacado.

Posteriormente, se solicitó el acceso a las bases de datos de los egresados de los programas de pregrado de la ULS, a colegas y docentes que trabajaron el tema de egresados en anteriores monografías e investigaciones; este proceso nos facilitó la ubicación de los egresados y la necesidad de tener en cuenta su opinión con respecto a la postulación del egresado destacado.

Una vez analizados varios de los documentos como libros, acuerdos y estatutos expuestos por la ULS en temas relacionados con el perfil Lasallista y el manejo e importancia de los egresados, se determinaron los factores para seleccionar al profesional que por el ejercicio de su vida profesional ameritan la postulación para la entrega del galardón; este proceso fue dispendioso ya que no se contaba con textos suficientes acerca del tema. Igualmente, no se cuentan con textos adicionales a los publicados directamente por la Universidad que contribuyan a la información de egresados.

Por otra parte, la participación directa de los egresados en las encuestas realizadas apoyó positivamente los logros alcanzados; esta información fue suministrada por medio de encuestas telefónicas que se realizaron durante las horas de la noche puesto que fue el horario que se facilitó para contactar a los egresados, información tenida en cuenta para el análisis de las mismas y opiniones que fueron determinantes para el proceso de selección y postulación.

Esta segunda encuesta consta de dos partes que tienen como objetivo identificar los criterios de selección y reconocimiento del egresado destacado, la primera parte consta de información básica de los egresados y la segunda, un cuadro que permite evaluar el nivel de importancia de los factores y criterios Lasallistas entre los que se destacan: los logros profesionales, los logros académicos, los premios, las menciones, los estudios, los principios, los valores y, finalmente, los reconocimientos.

El siguiente trabajo está dividido en dos partes:

La primera parte de este trabajo de grado contiene tres capítulos que nos ayudan a dar respuesta a cada uno de los objetivos. En el primer capítulo denominado *perfil formativo de la ULS* se realizó un análisis e identificación del perfil Lasallista a través de los lineamientos institucionales; se tuvo en cuenta nueve documentos publicados por la ULS que nos llevará a concluir que la institución forma profesionales con un enfoque formativo en la investigación, la espiritualidad, y el servicio social.

El segundo capítulo está denominado *criterios para la selección del egresado destacado*, se analizó los resultados obtenidos de las siete primeras preguntas de las encuestas realizadas a los responsables de seguimiento a egresados y la encuesta realizada a los egresados; con esto se concluye que los criterios corresponden al valor agregado, que aunque son difíciles de medir dado que los programas ofrecidos son diversos, se puede establecer de acuerdo con la investigación y el servicio social. Los criterios hacen referencia a factores determinantes que están debidamente institucionalizados por los altos directivos y que son propagados en la comunidad educativa con el fin de implantarlos en la vida personal y profesional. Algunos de los criterios establecidos, para esta monografía, están relacionados con el servicio social, hecho que evalúa el actuar del profesional en el medio social y los principios y valores Lasallistas que son las herramientas e instrucciones para guiar las acciones del egresado.

El tercer capítulo se denomina *proceso de selección y reconocimiento del egresado destacado de la ULS*, los miembros del comité de egresados evaluaron el proceso propuesto por el equipo de trabajo de grado y se concluye que se entregará un galardón honorífico al profesional que se identifique por llevar el perfil Lasallista en su vida laboral.

La segunda parte, contiene la documentación teórica administrativa que se analizó para llevar a cabo el trabajo de grado como textos administrativos, documentación institucional, reglamentos, estatutos y perfiles establecidos por la institución; se encuentran los formatos

elaborados para la recolección de información, listado de los egresados encuestados con sus respectivos números telefónicos, análisis de cada una de las encuestas, cronograma y presupuestos.

Para la elaboración de este trabajo se presentaron algunas dificultades entre las que se destaca la imposibilidad para consultar la base de datos con que cuenta actualmente la VPDH, sobre el fortalecimiento del proceso de seguimiento a egresados la ULS en el 2009 y 2010, dado a el exceso de conductos que se deben seguir para obtener esta información, hecho que contribuyó en la demora para iniciar con la aplicación de encuestas. Finalmente, obtuvimos colaboración suficiente y eficiente por parte de los egresados para determinar los criterios por los que se debe identificar el egresado destacado.

La Universidad, por su parte, obtendrá beneficio importante de donaciones (Fundraising) al finalizar el proceso de reconocimiento del egresado destacado, ya que se aumentarán y estrechará un vínculo del profesional con la Universidad, el egresado, por su parte, se interesará aún más por contribuir al saneamiento de las necesidades de su alma mater y así mismo aporta al mejoramiento de la calidad educativa de los actuales estudiantes.

JUSTIFICACIÓN

El equipo de trabajo tomó el tema de los criterios de selección y reconocimiento de los egresados destacados porque se quiere dar una respuesta oportuna al cumplimiento del reglamento estudiantil, teniendo en cuenta que la ULS, desde su fundación a la fecha, no ha demostrado importancia en exaltar al egresado que gracias a su ejercicio profesional se destaque sobre los demás profesionales por la pertinencia de sus acciones con el perfil Lasallista.

Adicionalmente, se quiere que el egresado de la ULS tenga un alto sentido de pertenencia por la institución y que, además, se dé cuenta del apoyo que le brinda la Universidad aun ya no siendo estudiante de la misma. Por otra parte, se quiere incentivar a la Institución para que identifique el beneficio que representa este reconocimiento en temas de financiación, economía, aportes al mejoramiento de la educación y, finalmente, el reconocimiento social.

Finalmente, esta investigación contribuye positivamente en la implementación de los procesos de acreditación que actualmente se están desarrollando en la Universidad, siendo alguno de los requisitos que exige el Consejo Nacional de Acreditación para lograr la certificación de alta calidad de los Programas académicos.

CAPÍTULO I

Introducción

Este capítulo evidencia el perfil Lasallista con que se debe identificar el egresado de la ULS, quien es un miembro importante de la Universidad y constituye una presencia permanente de la misma, quien con esfuerzo y dedicación utiliza los conocimientos aprendidos durante la etapa educativa, se compromete a dar testimonio por medio de su desempeño profesional de calidad y ser espejo ante una sociedad; El egresado Lasallista se identifica como una persona idónea, con principios y valores lasallistas entre los que destacamos la fe, la fraternidad, el compromiso, la justicia y el servicio para dar respuesta a la sociedad.

La Universidad, como compromiso con los estudiantes, ofrece al profesional una formación integral por medio de la inculcación de valores y principios Lasallistas, recursos y tecnologías apropiadas, que contribuyen a utilizar herramientas de investigación y servicio para mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad y de la institución educativa por medio del sistema de acreditación de programas académicos. Este sistema está encargado de establecer lineamientos que orienten a las instituciones educativas a cumplir con el objetivo y misión de las Universidades mediante la evaluación de la pertinencia social con el actuar de la comunidad institucional frente a los proyectos educativos.

Con el fin de lograr el reconocimiento de la institución por la calidad educativa, la Universidad está en la obligación de dar a conocer los documentos institucionales, entre los que se toman como base fundadora la misión, visión, objetivos, recursos (físicos, humanos, materiales) proyecto institucional, profesores, estudiantes, procesos académicos, investigación, pertinencia, impacto social, procesos de autoevaluación y autorregulación, bienestar institucional, organización, gestión, administración, planta física, recursos de apoyo académico y financiero; información que debe ser suministrada de forma clara y pertinente mediante actividades académicas que permitan resolver inquietudes y aportar positivamente en el proceso de gestión. Dichos lineamientos están expuestos en el marco legal de la ley 30 de 1992 como respuesta a la necesidad de fortalecimiento de la calidad de la educación superior y el reconocimiento público de logro de altos niveles de calidad.

Dentro de los documentos institucionales se resalta el Proyecto Universitario Institucional, considerado como una herramienta que permite la identificación de la comunidad institucional, y que facilita la cooperación entre los miembros de la Universidad y garantiza coherencia entre acciones y metas.

Por otra parte, la acreditación institucional cuenta con criterios que establece el proceso de calidad y su posterior evaluación determinada por 10 factores entre los que se destaca el factor de pertinencia e impacto social cuya característica “egresado e institución” mencionada por el Consejo Nacional de Acreditación (2006) expone que:

La institución se preocupa por el desempeño de sus egresados como profesionales y como ciudadanos, y aprende de sus experiencias para mejorar continuamente las políticas y el desarrollo institucional.

ASPECTOS QUE SE PUEDEN CONSIDERAR:

- a) Servicios que presta la institución para estimular la incorporación de los egresados al trabajo.
- b) Sistemas de información y seguimiento de los egresados.
- c) Canales de comunicación con los egresados para apoyar el desarrollo institucional y fomentar procesos de cooperación mutua.
- d) Participación de los egresados en la evaluación curricular y en la vida institucional (p.47).

La Universidad tiene la necesidad de conocer la situación actual de los egresados pues son ellos quienes reflejan la imagen de la Universidad en la sociedad; mediante el acuerdo 027 del 5 de noviembre de 2009 el Consejo Superior de la ULS crea el programa de seguimiento y fidelización de egresados. En el artículo tercero del presente acuerdo se establecen los propósitos del programa de egresados entre los que se destaca.

La creación del sistema de información de egresados, establecimiento de canales de comunicación entre los egresados y los programas académicos, realización de estudios de impacto y dinámica de los egresado a nivel nacional e internacional, estrategias que consoliden el sentido de pertenencia con la Universidad, promover la participación de

egresado en el mejoramiento de los programas académicos, proyectos de investigación y creación de redes de egresados (ULS, 2009).

Igualmente, en éste acuerdo se hace mención relacionada con el reglamento institucional que hace énfasis al mérito de los estudiantes que se destaquen en el campo de investigación, creatividad, solidaridad y en actos especiales de lealtad con la institución.

Por otra parte, la ley 1188 de 2008 en el artículo segundo “condiciones de calidad” en el subtítulo condiciones de carácter institucional establece como requisito “la existencia de programa de egresados que haga seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucrando la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida” (Ley 1188, 2008, p. 2).

Se concluye que el seguimiento de egresados es de vital importancia para las Universidades ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permiten establecer indicadores de calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior. El análisis de la inserción de los egresados en la vida laboral contribuye a que las Universidades mejoren la oferta de enseñanza y formación, con el fin de establecer una relación sólida de habilidades formativas y profesionales, constituyendo impulsores de innovación y desarrollo tecnológico y finalmente creando la necesidad de aprendizaje permanente.

PERFIL FORMATIVO DE LA ULS

El perfil formativo definido por la ULS es la expresión de las características generales de los estudiantes del Programa al ingreso, durante su permanencia en la Universidad y al egresar. La identidad del profesional está de acuerdo con la misión de la institución educativa, identidad que se logra gracias al proceso de inculcación de los principios y valores institucionales para garantizar el cumplimiento de la misión.

La Universidad espera ser reconocida por profesionales que se caractericen en el ambiente social por el desarrollo pleno de competencias, con capacidades e instrucciones de formación académica o mediante experiencias sociales y laborales que permiten evaluar el desempeño del profesional.

Según el Enfoque Formativo Lasallista, el perfil formativo permite lograr que el profesional sea una persona responsable de sus actos mediante el sentido crítico, la orientación a la persona y el desarrollo humano integral logrando la identidad personal mediante la aplicación ética y oportuna de valores y principios de carácter social (EFL, 2008, p.14).

Por consiguiente, el perfil formativo Lasallista es de gran importancia para la ULS porque es la identificación del egresado en un ambiente, político, social, económico donde ejerce su profesión, es allí donde debe tomar las decisiones apropiadas para la consecución de objetivos personales y sociales.

Es por este motivo, que la ULS hace un especial énfasis en la formación ética y profesional del egresado durante la etapa de formación profesional, mediante el proceso de formación Lasallista, adicionales a las directamente involucradas con la profesión, con el fin de sembrar y cultivar los principios y valores Lasallistas enfatizados en la investigación y el servicio social de las comunidades menos favorecidas.

Una vez estudiados los lineamientos institucionales, se identifica que existe un solo perfil Lasallista, el cual está sustentado en la necesidad de formar profesionales que se identifiquen en sociedad por la investigación y el servicio social a través de valores, el sentido de la verdad, la autonomía de los saberes, la solidaridad, la ética, la fraternidad, la honestidad, la responsabilidad social, el respeto, la tolerancia, con el fin de tomar decisiones idóneas que contribuya positivamente al logro de beneficios personales sin afectar el entorno social del

profesional y, de esta forma, contribuir a la promoción del desarrollo humano y la dignidad humana.

Por lo anterior, el objetivo de este capítulo es analizar los perfiles formativos propuestos por la ULS, en sus documentos institucionales, contribuyendo a elegir y otorgar el galardón al egresado que se distinga en los campos de investigación y el servicio social en donde se evidencien los valores Lasallistas.

1.1 LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

Los documentos institucionales que se toman en cuenta para este trabajo de grado, entre los que se destacan el Proyecto Educativo Universitario Lasallista (en adelante PEUL), Enfoque Formativo Lasallista (en adelante EFL), Estatuto orgánico, el reglamento estudiantil; confirman que la Universidad en su misión y compromiso de formar profesionales éticos utiliza como herramienta el EFL, la investigación, el servicio social para tomar decisiones con aplicación de conocimientos éticos basados en principios y valores con base al sentido de la verdad, solidaridad, fraternidad, honestidad y responsabilidad social con el fin de lograr beneficios personales y sociales mediante la defensa de la dignidad humana.

Con el fin, de contribuir en la formación ética y profesional del egresado, La Salle utiliza la pedagogía como herramienta fundamental de comunicación y vinculación del desarrollo humano, educación que a futuro generara beneficios comunes para los entes involucrados como son la exaltación del logro personal, profesional y el reconocimiento social. Seguidamente se utiliza la reflexión ética y constructiva para dinamizar el pensamiento capaz de transformar, mejorar e innovar el conocimiento que por medio de ética y valores ofrecen un sentido a las diferentes competencias dentro del actuar humano dando soluciones oportunas a las necesidades sociales

Por su parte, la educación es fuente de formación y capacitación, que contribuye a la calidad individual, optimiza la calidad de vida social y profesional en el medio, permitiendo el perfeccionamiento de competencias que desarrollan el proyecto de vida. Al iniciar la formación profesional se evalúan los saberes iniciales del estudiante y con el transcurso de los

semestres se van solidificando y a su vez se vuelven divergentes dadas las formaciones profesionales, religiosos y extracurriculares.

La ética profesional es una forma de vida que vincula el saber profesional con los proyectos personales para ofrecer un beneficio común por medio de respuestas creativas en busca de la promoción del ser humano, mediante el desarrollo de competencias ya sea de tipo general, profesional o disciplinares.

Los lineamientos institucionales, en cada una de sus publicaciones, amplía los valores por los cuales se logra la identificación Lasallista, se aclara que los criterios formativos están en énfasis de la investigación y el servicio a la sociedad, y es mediante la aplicación de los valores que se le da un calificativo al criterio que se debe aplicar.

Los aspectos que se deben tener en cuenta para la selección del profesional destacado, se identifican factores y criterios Lasallistas que adquieren su identidad y estos se proponen para determinar el profesional que se reconoce socialmente por el perfil Lasallista, según lineamientos PEUL, EFL, acuerdo 014 de 2008 por el cual se determina la organización y funcionamiento de las entidades académicas y modelo formativo.

Tabla 1. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES ULS

Nº	DOCUMENTO INSTITUCIONAL	ACUERDO	AÑO
1	Modelo formativo de la ULS	Vicerectoría Universidad de La Salle 1990	1990
2	Formación ética, desarrollo profesional y compromiso con la realidad	Universidad de La Salle librito N° 5	1991
3	La Salle y su compromiso como Universidad Católica	Universidad de La Salle librito N° 8	1993
4	El perfil deseable del universitario Lasallista	Universidad de La Salle librito N° 1	1994
5	Educación para pensar, decidir y servir	Universidad de La Salle librito N° 12	1996
6	Lineamientos para la redimensión curricular permanente	Universidad de La Salle librito N° 30	2007
7	Proyecto Educativo Institucional Lasallista (PEUL)	Acuerdo N° 007 de Marzo 21 de 2007	2007
8	Enfoque Formativo Lasallista	Acuerdo N°007 de Mayo 08 de 2008	2008
9	Curriculos Redimensionados	Universidad de La Salle 2010	2010

FUENTE: ELABORACIÓN DE LOS AUTORES

1.1.1 Modelo formativo de la ULS

El profesional de la ULS está capacitado para reforzar los valores propios que identifican su especialidad profesional, permitiendo que el egresado ejerza su profesión con sentido de eficacia, eficiencia y máximo rendimiento, situación que le permite dar a conocer sus logros profesionales, demostrar sus cualidades de perfil Lasallista y, finalmente, representar a la Universidad en el medio social.

Lo anterior logra que las expectativas del egresado se configuren alrededor del “éxito” profesional, para esto el profesional debe adaptarse a las prácticas y usos que se dan en las condiciones reales del ejercicio de la profesión, utilizando todos los conocimientos aprendidos en la etapa de formación para solucionar los problemas de la vida cotidiana en beneficio de la sociedad. De esta manera se determina que la formación universitaria es la base del éxito profesional, mediante la cual las acciones de los profesionales que son ejecutadas con base en los principios y valores infundidos por la Universidad garantizan el proceso de logro del objetivo del profesional.

Según Universidad de La Salle (1990):

Así mismo, se evalúa la situación en que ingresa el estudiante a la Universidad el cual es calificado mediante un conjunto de saberes “buenos” o menos buenos, calificados o no, que a lo largo de los semestres van recibiendo diferentes conocimientos: el de su profesión, por un lado; el del ambiente académico, por otro, y además el de la formación religiosa, filosófica y ética.

Este documento institucional permite establecer el perfil del profesional Lasallista, información que determina los criterios de formación requeridos para postular a los posibles profesionales que se destacan por su ejercicio profesional y finalmente ser tenidos en cuenta en el proceso de selección del egresado galardonado al identificarse con la Universidad.

1.1.2 Formación ética, desarrollo profesional y compromiso con la realidad.

Según la Universidad de La Salle (1991):

El currículo universitario de los programa académicos y su gestión, permiten determinar las competencias y valores técnicos que serán evaluados en términos de eficacia, eficiencia, y rendimiento, de la misma manera se hace énfasis en la perpetuación de los vicios éticos que aquejan a la sociedad entre los que se destacan la práctica pedagógica especialmente en términos de ética.

La ética profesional es un refuerzo del pensamiento tecnológico del egresado, una forma de vida que vincula el saber profesional con los proyectos personales, comunitarios e internacionales.

El profesional está en la facultad de utilizar todos los conocimientos aprendidos para brindar soluciones oportunas a una sociedad y, así mismo, prestar sus servicios a importantes entidades de los diferentes sectores económicos que requieren de personal que se destaque por desempeñar sus funciones en razones de eficiencia y eficacia sin olvidar que la toma de sus decisiones aporten directamente al entorno social.

El egresado, en la toma de sus decisiones, está en la capacidad de realizar un análisis previo a la medida que se disponga, por eso es necesario e importante que evalúe las posibles causas y consecuencias que se puedan generar en el momento de tomar una determinación, siempre con base en el cumplimiento de todas las normas nacionales e internacionales a que haya lugar, para tal fin se requiere ser honesto con los fallos, ofreciendo los beneficios correspondientes a quien por sus méritos lo merece.

Finalmente, el egresado Lasallista tiene todos los saberes necesarios para tomar decisiones y, gracias a su ejercicio profesional, tiene la oportunidad de expresarlas y someterlas a juicio para evaluar si el profesional es un ser humano comprometido con la sociedad y con la Universidad para su apropiada representación. La ética profesional es uno de los factores que se tendrán en cuenta para el proceso de selección del profesional destacado por su identificación con el perfil Lasallista y la posterior entrega del galardón.

1.1.3 La Salle y su compromiso como Universidad católica

La Universidad, como institución educativa, tiene el propósito de brindarles a los estudiantes servicios de formación integral a través de una carrera profesional; hecho que le permite obtener un alto grado de madurez y responsabilidad profesional para ejercer un verdadero liderazgo social y una adecuada toma de decisiones en el campo en que tienen que ejercer sus funciones.

Por esta razón, La Salle se preocupa constantemente por fortalecer la formación de sus profesionales, ya que una vez culminados sus estudios, se convierten en egresados de la ULS y, a su vez, se convierten en el reflejo de la Universidad y en cierto modo le permite medir la calidad de la educación y evangelización realizada en la Universidad.

Es importante aclarar que la Universidad, pese a su constante preocupación por la formación de sus jóvenes profesionales, ha dejado de lado la importancia de la selección y vínculo del egresado destacado; actualmente, y gracias a los procesos de acreditación institucional, ha recordado el valor institucional que acarrea este nombramiento y, así mismo, las ventajas de reconocimiento que contribuyen a la institución educativa.

Según la Universidad de La Salle (1993):

Las acciones del profesional Lasallista en el momento de ejercer su profesión son el resultado de un proceso de crecimiento y formación profesional que le ha conllevado grandes esfuerzos y dedicación a lo largo de la carrera profesional, por este motivo la Universidad hace énfasis en ofrecer a los estudiantes actuales alternativas de aprendizaje académico que les permita visualizar situaciones futuras con el fin de proponer soluciones justas, razonables y equitativas que no afecten el bienestar social.

Finalmente, el compromiso de la Universidad frente a su perfil católico, le permite al profesional una formación basada en la responsabilidad social; la dignidad humana; la preservación del medio ambiente y el respeto por los derechos humanos. Este factor de responsabilidad social identifica al profesional Lasallista y, por ende, es tenido en cuenta para la selección del profesional destacado.

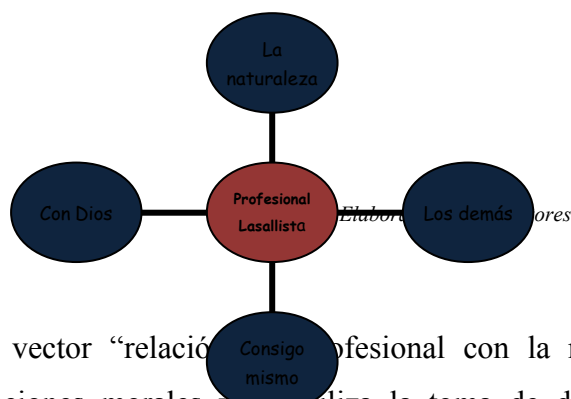
1.1.4 El perfil deseable del universitario Lasallista

La Universidad de La Salle (1994):

Busca que la educación sea una principal fuente de formación del educando para que busque una vida de calidad mediante una adecuada capacitación que le permita un logro en forma individual y comunitaria. La formación integral o el primer derecho del hombre “derecho al crecimiento” hace referencia a la educación como herramienta con que cuenta el profesional para adquirir conocimientos que le permiten una optima calidad de vida social y profesional.

De esta manera, el profesional Lasallista debe mantener una continua y eficiente relación con el medio social que lo rodea; por esta razón, se establecen cuatro vectores que contribuyen al desarrollo social y profesional: la relación con la naturaleza, relación con los demás, relación consigo mismo y relación con Dios. Estos cuatro vectores le permiten al profesional desarrollar competencias y habilidades propias de comunicación e interacción con el medio para contribuir positivamente en el desarrollo de un eficaz proyecto de vida.

Gráfico 1. RELACIONES DEL PROFESIONAL LASALLISTA



El primer vector “relación profesional con la naturaleza”, allí se destaca el desempeño de acciones morales y se utiliza la toma de decisiones para transformar las necesidades de la sociedad especialmente a aquellas que están relacionadas con el manejo racional y preservación de la naturaleza. El profesional actual tiene que afrontar la problemática relacionada con el conocimiento, la defensa, el rescate y la preservación del medio ambiente ya que actualmente se presentan problemas.

En el segundo vector, “la relación con los otros”, manifiesta que el profesional tiene que enfrentar la problemática psicológica y espiritual propia de la comunicación, la sinceridad, la

lealtad y la constancia en medio de un contexto sociocultural, la mayoría de las veces adverso a sus vivencias; de la misma manera, debe promover compromisos de verdadera amistad por medio de actitudes y habilidades de diálogo, sinceridad, admiración promoción mutua de los valores personales, mutuo apoyo, compatibilidad psicológica y sociocultural, estabilidad emocional, fidelidad y crecimiento mutuo.

En el tercer vector “la relación consigo mismo”, el profesional asume la responsabilidad de fortalecer su conocimiento y su formación profesional, de encontrarse interiormente y comprender su verdadera identidad; prevaleciendo la oportunidad de expresar lo que la persona quiere y los objetivos que debe alcanzar para llegar a la plenitud de sus ideales. Este proceso es de vital importancia para el profesional, ya que como seres humanos conviven en sociedad y requieren de una aceptación total que empieza por la persona misma.

El último vector “la relación con Dios”, es la formación que imparte la Universidad para lograr un perfil Lasallista completo; una educación basada en principios y valores espirituales y humanos, que le permiten al profesional identificarse en un medio social en el momento de la toma de decisiones.

Actualmente, el profesional está sujeto a diversas situaciones de problemática jurídica y ética propias de esta tipo de relación, donde el ambiente está impregnado de deshonestidad e impunidad; por esta, razón la Universidad tiene como prioridad formar profesionales comprometidos con la justicia y la verdad para que el profesional tome decisiones prácticas en cualquier medio social en que se desenvuelva ya puede ser en su papel como vecino, agente económico o profesional.

De esta manera, la Universidad imparte una formación que inspira un compromiso con actividades donde la economía está al servicio del hombre, el trabajo tiene una función humanizante y se respeta la prioridad sobre el capital; el ciudadano afronta los problemas de vida política, partidos, moralidad de los valores de la nacionalidad y, por último, el profesional es líder constructor mediante la solución de problemas que involucran un cambio social.

Finalmente, el profesional egresado Lasallista debe combinar los cuatro vectores anteriormente mencionados para obtener resultados que se permitan analizar a luz de la espiritualidad, procesos que le ayudarán a aclarar las dudas interiores de su personalidad y su

conocimiento, generará una mayor seguridad personal y profesional para finalmente ofrecer servicios de colaboración y ayuda a una sociedad.

1.1.5 Educar para pensar, decidir y servir

El profesional Lasallista es una persona de condición espiritual y moral que tiene como misión el ejercicio de su profesión, evaluado con la fuerza de voluntad y la libre toma de decisiones. Lo anterior exige que el profesional sea una persona consciente de sus disposiciones y las implicaciones éticas y morales, así como de determinar la prioridad que se debe otorgar a una acción y evaluar las consecuencias éticas y técnicas para ofrecer un servicio que brinde un beneficio común.

El egresado, gracias a la formación impartida por la Universidad, tiene la claridad de lo que es y lo que debe hacer, acto que lo guía para llevar a cabo su misión profesional, incrementar su compromiso con la sociedad a la cual está llamado a servir. Este proceso conlleva a concientizar a todos los miembros de la comunidad educativa, docentes, miembros administrativos y docentes acerca de la importancia de la formación para servir a la sociedad por medio de la combinación de la educación y el conocimiento.

Por este motivo, la Universidad se enaltece haciéndose reconocer por su lema institucional, que resume la misión descrita en el estatuto orgánico para con sus profesionales “educar para pensar, decidir y servir”. De esta manera, la Universidad se encarga de formar a los docentes que prestan sus servicios a la Universidad con base en los principios y valores Lasallistas con el fin de transformar y crear nuevos conocimientos, una vez preparado el docente adquiere el compromiso de transmitir todo el conocimiento a los estudiantes.

Estos nuevos profesionales serán los encargados de aprovechar la formación profesional impartida para crear nuevo conocimiento mediante la utilización de los conocimientos para ponerlos en práctica, pensando lo que va a hacer, realizar una adecuada planeación para prever consecuencias y, finalmente, tomar las mejores decisiones para brindarle las soluciones oportunas para transformar la sociedad.

Para este trabajo de grado el lema de la Universidad de La Salle se considera la base fundamental para la selección del egresado destacado y su posterior entrega del galardón,

puesto que es la identificación de la Universidad de La Salle y se espera que se proyecte en el profesional egresado en el momento de ejercer su profesión.

1.1.6 Lineamientos para la redimensión curricular permanente

Dentro de este documento la profesión se asume como un proyecto formativo fundamentado en disciplinas, ciencias y prácticas propias del área del conocimiento y del desempeño profesional; de la misma manera, se estructuran desde la base de la expresión de competencias, tanto disciplinares como profesionales, del contexto interno y externo las cuales expresan los perfiles de los egresados Lasallistas de cualquier nivel educativo; se asume la competencia como el eje estructurador de la formación el cual hace visible el desarrollo humano integral a partir de proyectos educativos centrados en la persona.

La ULS asume las competencias académicas más allá del interés social, es decir, mediante la formación integral de los estudiantes. Las competencias pueden ser de tres tipos:

Competencias generales: Se consideran competencias generales aquellas fortalezas que posee el profesional Lasallista adquiridas en una formación integral que le permite repercutir en los problemas de la realidad de la persona, la sociedad y la cultura.

Competencias profesionales: Hace referencia a destrezas que corresponden directamente a las profesiones y con fundamento en las disciplinas que le dan soporte, se consolidan e identifican mediante el diálogo con los diferentes sectores, organismo y demandas del sector productivos específico de las profesiones.

Competencias disciplinares: Este tipo de fortalezas está relacionada con aquellas dimensiones humanas potenciadas por las ciencias y disciplinas que desarrollan lo intelectual y el juicio valorativo.

El egresado, para ejercer su profesión, debe combinar los anteriores tipos de competencias, complemento que le ayuda a prepararse íntegramente y tomar decisiones con base en los conceptos generales y específicos; en relación con sus conocimientos básicos, teóricos prácticos y finalmente aplicarlos en condición humana.

Aunque son diferentes competencias, el profesional Lasallista debe ser un profesional íntegro capaz de manejar en lo posible los tres tipos de competencias conjuntamente con el fin de lograr resultados y ambientes sociales optimos.

1.1.7 Enfoque Formativo Lasallista

En este documento la ULS tiene como objetivo formar estudiantes que se destaquen por los valores institucionales y profesionales, que les permitan lograr un éxito personal y profesional mediante el resultado de actos y decisiones éticas, que contribuyan al beneficio de logros personales y comunitarios haciendo especial énfasis en investigación y el servicio social.

La Universidad de La Salle (2008), en El Enfoque Formativo Lasallista plantea:

Un cambio de paradigma acerca de la forma en que la Universidad demuestra compromiso para pasar de una Universidad que enseña a una Universidad que aprende porque investiga, de esta manera se hace necesario orientar su tarea educadora y sus prácticas pedagógicas y didácticas, inspiradas en la tradición Lasallista. Lo anterior es una estrategia que pretende orientar al estudiante éticamente para que aplique los conocimientos de una forma apropiada con base en la investigación y en la tradición formativa de la Universidad.

De esta manera, la motivación del EFL radica en la necesidad de formar los estudiantes a través de valores, el sentido de la verdad, la autonomía de los saberes, la solidaridad, la fraternidad, la honestidad, la responsabilidad social, el respeto, la tolerancia, la esperanza y la fe. De acuerdo con lo expuesto, la Universidad se preocupa por formar profesionales éticos que, gracias a los valores, pueden tomar decisiones idóneas que contribuyen positivamente al logro de beneficios personales sin afectar el entorno social del profesional y contribuyan al logro de la promoción del desarrollo humano.

El objetivo final de la formación Lasallista es lograr que los profesionales sean personas responsables de sus propios actos mediante un sentido crítico, la orientación de sus acciones

hacia los niveles profundos de la persona, el fomento en la actitud de búsqueda, la construcción por sí mismos la identidad personal y el sentido de sus vidas, todas estas habilidades se logran mediante el esfuerzo formativo del profesional que facilita el reconocimiento de las capacidades y potencialidades de los agentes formativos en ambientes, actividades y experiencias que permitan el desarrollo humano integral.

Por último, la Universidad de La Salle (2008), en este documento destaca varios factores que contribuyen a la formación ética y profesional del egresado:

Primero: *La relación pedagógica como mediación fundamental*. Manifiesta la importancia y relación de la formación; la comunicación, la interacción y la vinculación de los agentes formativos, a través de variadas dinámicas de saber que se constituyen en valiosa oportunidad para la potenciación y el desarrollo humano integral. Cada una de estas habilidades desarrolladas de una forma eficaz le permite al profesional lograr el éxito personal y profesional, teniendo a su vez una exaltación de parte de la sociedad por sus acciones éticas a favor de la sociedad.

Segundo: *La reflexión crítica y constructiva como ejercicio de pensamiento* sobre la práctica pedagógica creando un pensamiento capaz de transformar a los agentes formativos, de mejorar e innovar los contextos de enseñanza y aprendizaje, y de generar productos significativos de conocimiento.

Tercero: *La ética y los valores como propuesta de sentido* competencias que dan especial identidad a la práctica pedagógica dando como resultado el logro de relaciones humanas, las acciones de pensamiento y las producciones de saber, como soluciones a los problemas que aquejan a la sociedad. De la misma manera la Universidad tiene como objetivo la formación de profesionales basada en un comportamiento ético que permite el desarrollo humano como realidad desde las actividades de formación de profesionales libres y autónomos, capaces de tomar las decisiones apropiadas para orientar y definir su proyecto de vida.

Cuarto: *El diálogo con las pedagogías contemporáneas* que parte de valores propios como la autonomía, la autorreflexión, el autodescubrimiento y la autogestión del

propio proyecto de vida, que permiten la apertura e interacción con los grupos de referencia, las comunidades, sus respectivas culturas y, en general, con la sociedad.

1.1.8 Proyecto Educativo Universitario Lasallista (PEUL)

Este documento demuestra el sentido esencial, los propósitos, las características, las metas, las exigencias y el estilo de formación que ofrece la Universidad con el fin de orientar a la comunidad universitaria, entre los que se distinguen los docentes, integrantes del área administrativa y, por su puesto, a los estudiantes de la Universidad; esta formación universitaria se complementa con características y elementos pedagógicos.

El PEUL, por su parte, resume el objetivo de la Universidad; hace énfasis en el objetivo hacia el proyecto educativo inspirado en la tradición Lasallista, con programas académicos basados en investigación, pertinencia y proyección social, promoción de la dignidad, el desarrollo integral de la persona con el fin de transformar la sociedad.

La ULS proyecta a los profesionales para que en su desempeño profesional sean reconocidos y que gracias a sus acciones, la Universidad sea destacada por profesionales que se identifiquen por su sensibilidad y responsabilidad social, el aporte directo al desarrollo humano integral y sustentable, el compromiso con la generación del conocimiento y la transformación de la sociedad.

Este documento describe el perfil del profesional Lasallista, como persona íntegra que se identifica por valores, entre los que se resalta el sentido de la verdad, el respeto a la autonomía de los saberes, solidaridad, fraternidad, honestidad, responsabilidad social, respeto, tolerancia, esperanza y, finalmente, fe. Los profesionales, gracias a la formación de la Universidad, están en la capacidad de transformar la sociedad utilizando ética y profesionalmente los valores institucionales para ejercer su profesión y brindarle un buen servicio a la sociedad.

1.1.9 Currículos redimensionados

A continuación, se encuentra la tabla número 2 que resume el perfil profesional Lasallista, de acuerdo, con los diferentes programas académicos, que debe caracterizar al egresado, de acuerdo con los 21 programas académicos de pregrado que ofrece la ULS. Dentro del estudio realizado en la página 10 y siguientes acerca de los lineamientos universitarios, sin importar el programa al cual pertenezca el egresado; el perfil está determinado por una serie de factores que han sido establecidos con anterioridad por los directivos de la Universidad; se ha luchado en los valores cristianos y toma de decisiones con base en la acción social.

El perfil profesional que ayuda a formar la ULS consiste en que el egresado debe ser un profesional que se caracterice por aprovechar los conocimientos técnicos que ofrece las facultades para generar nuevos conocimientos que tengan gran impacto social; especialmente, en las comunidades menos favorecidas, donde el profesional éste en la capacidad de tomar decisiones que no afecten la dignidad humana de las personas con las cuales se trabaja, y evitar todas aquellas situaciones de injusticias que atenten a la persona para trabajar con responsabilidad social por el bien común.

Lo anterior se logra cuando el profesional se concientiza de los principios que deben regir la toma de decisiones y es allí donde se empieza a evaluar en función de los valores Lasallistas, valores que se han mantenido a lo largo del funcionamiento de la Universidad; entre estos se resalta la competitividad, la transparencia, la ética, la eficiencia, la honestidad, la fraternidad, el sentido de la verdad, la responsabilidad, el trabajo en equipo, el compromiso, la equidad, el diálogo, la solidaridad, la sensibilidad social, la justicia, el sentido de pertenencia con el fin de ofrecer respuesta a las diversas problemáticas que acogen a la sociedad respetando los derechos humanos.

Tabla 2. Perfiles profesionales de los programas académicos de la ULS

FACULTAD	PROGRAMA	CARACTERÍSTICA LA SALLISTA EN EL PERFIL INSTITUCIONAL	
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	Protección y uso eficaz del entorno, Generación de riqueza que mejore el empleo y la dignidad de vida Promoción de relaciones económicas, administrativas y financieras que eviten injusticias Trabajando por el bien común Responsabilidad social Valores perdurabilidad, sostenibilidad, competitividad y transparencia	
	CONTADURÍA	Ofrecer respuestas a diversas problemáticas de acuerdo con la ética, sensibilidad social, justicia y sentido de pertenencia Compromiso con la sociedad Búsqueda del desarrollo humano en función de equidad, colaboración y solidaridad	
INGENIERÍA	AMBIENTAL Y SANITARIA	Aporte de desarrollo humano integral y sustentable Formación profesional con ética Mejora de infraestructura social Proyección social Manejo de impacto ambiental	
	INGENIERÍA ELÉCTRICA	Manejo de impacto social Valores de eficiencia, responsabilidad, ética, calidad, cobertura de señal eléctrica, desarrollo humano integral, la esperanza y la fe, autonomía y responsabilidad, Respeto y tolerancia, trabajo en equipo. Solidaridad y fraternidad, democratización de la energía Garantizar condiciones de vida humana. Sentido de verdad y respeto por la autonomía de saberes Honestidad y responsabilidad social	
	CIVIL	Valores de Compromiso, responsabilidad, sentido ético, desarrollo sostenible del país con sensibilidad y responsabilidad social Desarrollo humano integral y sustentable con calidad humana, respeto por los derechos humanos, con generación de cambio que contribuya al desarrollo social, cultural y económico	
	ALIMENTOS	compromiso con seguridad alimentaria y nutricional, Impacto social Búsqueda de respeto y defensa de la dignidad de la persona Conciencia y sensibilización por la situación de pobreza	
	EN AUTOMATIZACIÓN	Búsqueda del desarrollo humano, Investigación, sensibilidad por la importancia de la seguridad, y la calidad de vida de las personas.	Continúa

		Disminución de impacto ambiental en los procesos productivos.
CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES	FINANZAS Y COMERCIO INTERNACIONAL	sensibilidad social y ética sentido de pertenencia al país diálogo y promoción del respeto, justicia, equidad y análisis de estrategias desarrollo integral sustentable
	TRABAJO SOCIAL	Reconocimiento único de la persona Autonomía del ser humano para ser responsable de sí mismo, sensible a la exclusión, realidad de los jóvenes, promoción de la dignidad humana, libertad, justicia social y ético Compromiso con el cambio, Formación de derechos humanos
	ECONOMÍA	Respuesta a problemas de subdesarrollo, pobreza, desempleo y inequitativa distribución del ingreso, construcción de sociedad democrática Compromiso social, valoración humana y ética
	SISTEMAS DE INFORMACIÓN, BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA	Práctica social Tratamiento de la información, Valores de democracia, calidad de vida, ética, participación, equidad y justicia social
CIENCIAS AGROPECUARIAS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS	Propensión del bienestar de la población y trabajo en equipo fomento de la responsabilidad social empresarial protección ambiental, el desarrollo y bienestar de los miembros de la comunidad agraria, desarrollo humano sustentable, y mejoramiento de calidad de vida de las personas
	MEDICINA VETERINARIA	Intervención en el bienestar animal, la salud pública y la producción el desarrollo humano integral y sustentable democratización del conocimiento ante el diálogo de saberes, perspectiva ética y responsabilidad social transformación social
	ZOOTECNIA	Relación del profesional con la sociedad, compromiso de desarrollo social y económico del país, impacto de la calidad de vida de los productores,
	INGENIERÍA AGRONÓMICA	Contribución del desarrollo del sector agrícola con criterios de sostenibilidad con voluntad de servicio, responsabilidad y proyección social mejoramiento de calidad de vida de pequeños y medianos agropecuarios
	CIENCIA ANIMAL	Promoción de procesos que garanticen la relación entre ciencia, fe, cultura, ética, y compromiso
	ARQUITECTURA	Investigaciones que den respuesta a problemas de la sociedad, mejoramiento de la calidad de vida y del

Continúa

CIENCIAS DEL HÁBITAT		entorno especialmente por la sociedad vulnerable
	TECNOLOGÍA EN CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO EN EL HÁBITAT RURAL	Integralidad, desarrollo de la persona, aplicación y vivencia de los valores del hombre y su comportamiento frente a la sociedad , sentimiento de apoyo y ayuda a los desprotegidos, mejoramiento de la calidad de vida de la finca, familia, comunidad, optimización de los recursos de la nación
	URBANISMO	Compromiso con la sociedad y con los más necesitados mediante aplicación de valores institucionales que caracterizan el lasallista entre los que se denotan el compromiso, mejoramiento de calidad de vida, sensibilización
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	LICENCIATURA EN LENGUA CASTELLANA, INGLÉS Y FRANCÉS	Objetivo social y de servicio a los necesitados, transformación de vidas y de la sociedad, profesionales con sensibilidad y responsabilidad social, aporte al desarrollo humano integral y sustentable y democratización del conocimiento
	LICENCIATURA EN EDUCACIÓN RELIGIOSA	Profundización de valores cristianos ,promoción de fe, dialogo ciencia y cultura, formación integral, promoción de la dignidad de las personas, sensibilidad Asumir reflexión teológica con espíritu crítico, compromiso, dignidad humana promoción de valores, sensibilidad social ,equidad, desarrollo sustentable comunicación ,fe ,sociedad ,investigación

FUENTE: Lineamiento para la redimensión curricular permanente. : **Elaboración de los autores**

El perfil identificado en cada uno de los programas académicos de la ULS hace énfasis en la investigación y en el servicio a la sociedad.

La investigación relaciona los valores de calidad, oportunidad, generación de conocimiento, sentido crítico, pensamiento estratégico, innovación, creatividad, emisión de juicios de valor. Todos estos criterios le permiten generar en los profesionales un alto grado de interés por la investigación, proceso que inicia con la identificación de un problema general o específico que se está presentando en el medio en el que se desempeña el profesional.

El profesional, una vez se apersona del problema, establece una serie de variables que le ayudan a plantear posibles soluciones, variables que están relacionadas con temas legales, normativos, económicos, financieros, sociales; el profesional tiene la capacidad de estudiar toda la serie de documentos que se encuentren vinculados con la situación, los analiza y los valida, frente a las posibles causas y consecuencias que pueda generar la implantación de la solución. En este momento, se hacen presentes los valores y principios Lasallistas con que cuenta el profesional para la toma de decisiones, herramientas que son la base para el desarrollo de la propuesta de selección y reconocimiento destacado por el perfil universitario.

El servicio a la sociedad en el profesional Lasallista se propone medir cualitativamente mediante los valores profesionales de sentido de pertenencia, proyección social, honestidad, tolerancia, respeto, lealtad, liderazgo, servicio, justicia, preservación del medio ambiente y opción preferencial por los pobres. El egresado de la Universidad se debe caracterizar por ser una persona íntegra, que trabaje en pro de la sociedad con alto sentido de pertenencia y amor a su profesión, que se pueda desenvolver en cualquier sector de la economía y llevar en alto una excelente imagen de la Institución y, específicamente, que cumpla sus funciones y ejerza la profesión con entereza y ética profesional.

Los anteriores criterios fueron determinados después de estudiar los lineamientos institucionales de la Universidad en los cuales fácilmente se identifica que son la columna vertebral de todos los valores que están relacionados en el perfil Lasallista, igualmente se corrobora con el análisis juicioso de la información suministrada por parte de los responsables del seguimiento a egresados y los egresados de la ULS encuestados.

CAPÍTULO II

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DEL EGRESADO DESTACADO

La Universidad de La Salle (2008) define al egresado:

Como el reflejo del proceso educativo, que debe actuar de acuerdo a los valores, principios, actitudes, veracidad, mejoramiento de realidad institucional, unicidad, Investigación, aplicación y generación de conocimiento a servicio del hombre sociedad; por medio de comportamientos, actitudes y compromisos para construir un proyectos profesional familiar y de servicios transformado en saber a favor de los más necesitados.

Por eso los criterios para la selección del egresado destacado son el valor agregado que forma la Institución educativa durante la etapa de formación del profesional; este perfil debe caracterizar al egresado lasallista una vez culmina sus estudios académicos y empieza a servir a la sociedad, ejerciendo su profesión. Inicialmente, estos criterios han sido determinados por los directivos de la institución educativa desde su fundación y son definidos directrices que identifican al profesional en un ambiente social.

Estos criterios han sido dados a conocer por la Universidad a todos los profesionales egresados de la ULS durante los 45 años de funcionamiento a través de capacitaciones, lineamientos institucionales, cátedras educativas y seminarios con el fin que dar a conocer, y fortalecer el perfil del egresado de la ULS frente a otras instituciones educativas.

Esta identificación contribuye a que la institución sea reconocida a nivel nacional e internacional por su nivel de calidad educativa y por el profesionalismo de sus egresados.

2.1 Propuesta de criterios para la selección y reconocimiento del profesional destacado

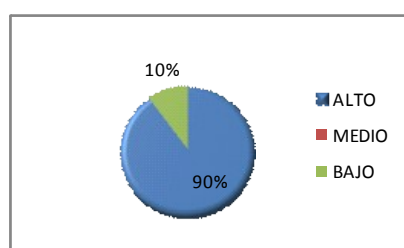
Una vez aplicados los instrumentos (Encuestas) por los integrantes del trabajo de grado, se procede a realizar el análisis y las conclusiones pertinentes, a continuación se encuentran las respuestas suministradas vía internet, por los responsables del seguimiento a egresados de La ULS.

2.1.1 Importancia de la exaltación de los egresados

La pregunta realizada fue: ¿Qué grado de importancia (alta-media-baja) tiene la exaltación de los egresados de la ULS, que por sus capacidades y habilidades han cumplido con el lema de la Universidad “educar, para pensar decidir y servir”? Explique el porqué su respuesta.

De acuerdo con la información suministrada por los miembros del Comité de responsables de seguimiento de egresados, se considera que aunque es difícil la postulación del profesional, se considera que el egresado debe ser un profesional que se destaque por su calidad, desempeño y actitud de servicio lo que le generará al profesional un alto sentido de pertenencia.

Gráfico 2. GRADO DE IMPORTANCIA EXALTACIÓN DE EGRESADOS DE LA ULS



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Para el 90% de la población encuestada es de alta importancia la exaltación de los egresados de la Universidad; siempre y cuando cumplan con los requerimientos mínimos como es el cumplimiento con el juramento de la Universidad y que se destaquen por la calidad de desempeño en el medio y la actitud de servicio a la sociedad. De la misma forma,

se determina que puede ser difícil determinar los posibles postulados pero, finalmente, será de gran utilidad y muy estimulante resaltar a aquellos egresados que verdaderamente lo ameriten, ya que, aumenta el sentido de pertenencia hacia el alma mater.

Adicionalmente, esta exaltación puede estimular a los demás egresados para fundamentar su labor profesional en el lema de la Universidad, cumpliendo con el artículo 72 del estatuto orgánico (2006) donde expresa que:

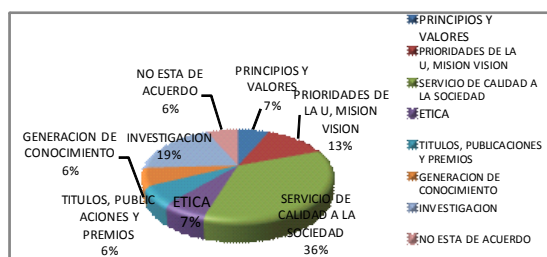
El egresado constituye una presencia permanente en la Universidad y en la sociedad comprometiéndose a dar testimonio a través de su desempeño profesional de alta calidad y vivencia de los valores lasallistas de fe y contribuye al cumplimiento del proceso de calidad de cada uno de los programas académicos.

El 10% de la población sugiere que la pregunta sea replanteada haciendo énfasis en porqué el egresado postulado merezca la distinción enfatizada en criterios objetivos.

2.1.2 Identificación del egresado destacado

La pregunta realizada fue: ¿Qué puede entenderse para la ULS un egresado destacado en los campos de la investigación y el servicio a la sociedad?

El egresado destacado en los campos de investigación con servicio es aquel profesional que ofrece un servicio de calidad a la sociedad con base en argumentos previamente investigados para tomar decisiones acertadas en función a los principios, valores y, sobre todo, a la ética profesional. Se concluye que el profesional destacado no es aquel que genere conocimientos, logre títulos, tenga mayor número de publicaciones y premios en beneficio propio, sino aquel que utiliza sus conocimientos y logros de forma ética y profesional para beneficio común.

Gráfico 3. EL EGRESADO DESTACADO EN FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y SERVICIO SOCIAL

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

- El 36% de los encuestados coinciden en que el egresado destacado se debe entender como el profesional que ofrece un servicio de calidad a la sociedad
- El 19% opina que el egresado destacado trabaja en función de la investigación
- El 13% siguiente cree la toma decisiones debe estar en función de las prioridades de la Universidad
- El 7% trabaja en función de principios, valores y ética
- El 6% entiende al profesional como generación de conocimientos, logro títulos, publicaciones y premios.

De acuerdo con los resultados anteriores, el egresado destacado es aquel profesional líder y reconocido por asociaciones académicas y científicas que como producto de su desempeño profesional, actividad científica e investigativa se interesa por la comunidad nacional, e internacional a través de sus trabajos de investigación; genera conocimiento y produce un impacto positivo a los problemas sociales, que contribuyen al desarrollo del país y al mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades.

De otra parte, el egresado es quien ejerce la profesión éticamente; enaltece la misión y visión de la Universidad por lo cual se deben tener criterios aceptados en el contexto internacional como los títulos, publicaciones, premios, reconocimientos.

Finalmente, el 6% de la población encuestada determina que la anterior pregunta no es pertinente con los criterios de exaltación del egresado.

2.1.3 Similitud egresado destacado Vs profesional exitoso

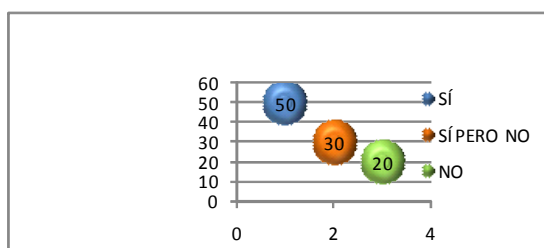
La pregunta realizada fue: ¿Debemos entender por egresado destacado lo mismo que un profesional exitoso?

Así mismo como el egresado tiene pleno conocimiento de sus capacidades, debe identificar sus debilidades, todas aquellas herramientas que evitan el buen desarrollo de sus funciones, con el fin de elaborar una estrategia que le ayude a transformar la debilidad en una oportunidad y pueda lograr las metas planteadas.

El egresado destacado se considera lo mismo que el profesional exitoso ya que en los logros profesionales se tienen en cuenta factores de desarrollo laboral, desempeño con la sociedad, factores académicos, ingresos y reconocimientos públicos, lo anterior se refleja mediante aspectos positivos de desarrollo económico. De otra parte, los miembros del comité consideran que el éxito profesional no se puede medir por factores académicos, ingreso mensual o reconocimiento público si no por sus funciones y actividades desempeñadas.

A continuación la información suministrada por los miembros responsables del seguimiento a egresados.

Gráfico 4. EQUIVALENCIA ENTRE EGRESADO "DESTACADO Y EXITOSO"



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Conforme con el análisis de las encuestas se concluyó que el 50% de la población comparece que un egresado destacado es lo mismo que un egresado exitoso, puesto que un profesional hace la diferencia en los triunfos profesionales que pueda obtener. De la misma forma, si el profesional tiene éxito en sus actividades, teniendo en cuenta factores de desarrollo laboral y de contribución al mejoramiento del sector en el que se desempeña y a la

sociedad; viéndolo reflejado en efectos positivos de desarrollo económico, criterios de sostenibilidad y equidad; tendrá posibilidades de destacarse en el medio donde se desenvuelve diariamente y en el medio externo.

De otra parte, el 30% de los miembros del comité opinan que es difícil determinar que el egresado exitoso se pueda calificar como egresado destacado ya que las actividades desempeñadas pueden ser disciplinarias y dificultosas de valorar; además, no es justo medir el éxito teniendo en cuenta los factores académicos, el ingreso mensual, y el reconocimiento público.

El 20% restante de la población encuestada opina que el egresado destacado no es lo mismo que el egresado exitoso porque los logros del profesional exitoso no en todas las veces trascienden en la sociedad y menos para aportar a la sociedad.

2.1.4 Valores Lasallistas que se deben tener en cuenta en el egresado destacado

La pregunta realizada fue: ¿El egresado constituye una presencia permanente de la Universidad en la Sociedad y se compromete a dar testimonio de la misma a través de su desempeño profesional de alta calidad y su vivencia de los valores lasallistas? Por lo anterior ¿cómo se puede evidenciar y galardonar esa presencia y vivencia en términos de: Fraternidad, Compromiso, Servicio y Justicia?

Se considera que los valores anteriormente mencionados son subjetivos y se requiere evaluar el perfil profesional y ocupacional del egresado mediante su colaboración y compromiso mutuo del egresado y el servicio con las comunidades vulnerables. De esta forma, los miembros del Comité consideran que la fraternidad permite mantener una relación directa entre la Universidad y el egresado en función de ayuda incondicional, el compromiso con la Universidad que permite enaltecer el nombre de la misma por la calidad de profesionales, mejoramiento de la calidad educativa, el servicio que incluye la participación activa en actividades que tengan como principal objetivo el beneficio social y, finalmente, la justicia cuyo objetivo es la equidad entre todos los miembros intervinientes en una actividad.

Gráfico 5. PROFESIONAL DESTACADO EN FUNCIÓN DE FRATERNIDAD,
COMPROMISO, SERVICIO Y JUSTICIA



Fuente: Elaboración de los autores

Con el anterior cuadro, se resume que aunque son valores difíciles de medir y como lo determinan algunos de los miembros del Comité; son criterios subjetivos, con estos cuatro factores será evaluado el perfil profesional del egresado que se exaltará.

El primero de estos factores, la fraternidad: se caracteriza por mantener una estrecha relación de beneficio entre la Universidad y el egresado, mediante la ayuda incondicional entre egresados del Programa sin espera de retribución alguna, ayuda a comunidades vulnerables por medio de trabajos que mejoren su calidad de vida con muestra de trabajo en equipo y solidaridad. Dedicación profesional de la responsabilidad social sin dejarse llevar por el lucro de las organizaciones.

El segundo de los factores está relacionado con el compromiso, el cual consisten en dejar en alto el nombre de la Universidad destacándose entre otros profesionales, mejorando la calidad educativa, participando de las actividades de la Universidad y del Programa y contribución directa hacia el cambio, responsabilidad con la profesión y el sentido de pertenencia por la institución, testimonio y gratitud al alma mater.

El tercero de los factores es el servicio: este tiene directa relación con procesos continuos de participación activa de la comunidad universitaria; refleja en el trabajo los beneficios para la sociedad especialmente a los menos favorecidos, dejar lo mejor de sí y de la Universidad para la institución para la que se trabaja.

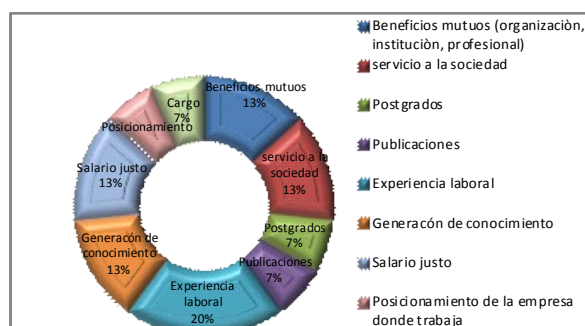
El último, la justicia: busca el manejo de autonomía y conciencia de reglas y normas de desenvolvimiento en medio social, decisiones de beneficio social incluyendo el compartir el éxito con quienes le ayudaron a obtenerlo, ética, actuación y toma de decisiones con equidad e igualdad de oportunidades.

2.1.5 Definición de éxito

La pregunta realizada fue: ¿Cómo define el éxito del egresado?

El éxito del egresado está definido como el conjunto de cualidades personales y profesionales que son identificadas por factores de salario, experiencia profesional, generación de conocimiento, servicio a la sociedad, conocimientos propios. En el contexto de la Universidad, el éxito profesional está determinado por los resultados positivos que se alcancen de las actividades laborales del egresado. A continuación se encuentra el análisis de la información suministrada por los miembros del Comité de egresado.

Gráfico 6. DEFINICIÓN DE ÉXITO



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

- Un 20% de los encuestados definen el éxito a través de la experiencia laboral.
- El 13% por el salario del profesional.
- Un 13% por la generación de conocimiento.
- El 13% por los beneficios mutuos.
- Un 13% por su servicio a la sociedad.
- 7% define el éxito de acuerdo al cargo del profesional.
- 7% por el posicionamiento, postgrados y publicaciones obtenidas.

El éxito del egresado definido, por los miembros del Comité, es el conjunto de cualidades relacionadas con: saber negociar, ser líder, los postgrados obtenidos, el número de publicaciones realizadas, experiencia laboral, incidencia en la política, generación de conocimiento científico, participación en eventos internacionales, reconocimiento de comunidad académica y disciplinas que les permite tomar decisiones beneficiando a la organización mediante el logro de metas que le permiten prestar un verdadero servicio a la sociedad.

De otra parte, el éxito del profesional se ve reflejado en el mejoramiento de posición de la profesión, el mejoramiento de la empresa en que labora, amor al trabajo, obtención de un salario justo y digno de labor, tener cargo destacado, reconocimiento de la sociedad, capacidad de emprendimiento, principios éticos y morales.

2.1.6 Criterios para la selección del egresado destacado

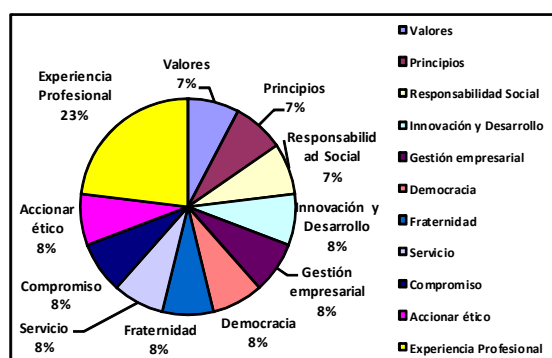
La pregunta realizada fue: El reconocimiento del egresado que se destaque en los campos de investigación y servicio social, se evaluará en función de los siguientes criterios:

- a) Contribución con el desarrollo de una sociedad más democrática y justa (Justicia)
- b) Realiza acciones en conjunto con otros, en beneficio de su comunidad. (Fraternidad)

- c) Ha participado y promovido el desarrollo humano de comunidades. (Servicio)
- d) Mantiene vigente con el compromiso de la transformación del país. (Compromiso)

Los criterios para el reconocimiento del egresado destacado están en función de los cuatro grandes pilares determinados por los fundadores de la ULS, relacionados en la justicia, la fraternidad, el compromiso y el servicio. De ahí se desprenden los valores propios del profesional como son la experiencia, la responsabilidad social, la innovación, la gestión empresarial, el compromiso, el accionar ético.

Gráfico 7. CRITERIOS DE SELECCIÓN



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Los resultados obtenidos por el Comité de Egresados en cuanto a la determinación de los criterios para la postulación corresponden a: el 22% de los encuestados coinciden en que el criterio principal está enfocado hacia la experiencia profesional; en segundo lugar, un 8% cree que el criterio para evaluar es la responsabilidad social; un 8 % innovación y desarrollo; un 8% gestión empresarial; un 8% democracia; un 8% fraternidad; un 8% servicio; un 8% compromiso; un 8 accionar ético y, finalmente, con 7% los principios y valores.

Los criterios de apoyo para la postulación del egresado destacado son valores y principios orientados a la conciencia de responsabilidad social, de los cuales harán parte la innovación,

el desarrollo, la gestión empresarial, la democracia, la fraternidad, el servicio, el compromiso y el accionar ético, que se demuestren en las relaciones interpersonales y el desarrollo del sector de la organización donde se desempeña.

Por otra parte, el 10% de los miembros encuestados consideran que los criterios propuestos no permiten la evaluación adecuada de los postulantes ya que no se puede generalizar a los diferentes programas

Para finalizar, los anteriores resultados se pueden denominar fortalezas con las cuales se debe identificar el profesional Lasallista, como los menciona Buckingham (2001) “la fortaleza es el desempeño casi perfecto de una actividad, que se realiza de manera constante como comportamiento de desempeño”. Con esta definición se entiende que el profesional, gracias a la formación que le dio la Universidad con base en el perfil de la Universidad, cuenta con patrones definidos para la toma de decisiones, gracias a estos patrones de comportamiento establece formas acciones y estrategias para lograr que se dé respuesta oportuna a necesidades que acuerdo con un accionar ético y profesional.

El profesional está en la capacidad de identificar las fortalezas que le ayudan a conservar grandes logros y, de la misma forma, a identificar aquellas cualidades que no son de gran contribución para transformarla y llevarla a feliz término mediante el logro del éxito profesional. Este concepto se basa en aprovechar las fortalezas, amar lo que se hace, adoptar estrategias diferentes para hacer las funciones, tener conocimiento de sí mismo, fortalecer las debilidades y entretener una educación en experiencia (Buckingham, 2001).

Las competencias son habilidades que obtienen las personas durante experiencias de las cuales se evalúa el desempeño y se convierte en una persona que aporta grandes resultados valiosos para la organización. De esta manera, la ULS se esfuerza por sembrar diferentes habilidades en sus profesionales y, de la misma forma, fortalece todas aquellas habilidades que lleva consigo el estudiante para que una vez convertido en profesional relacione las habilidades naturales y las aprendidas en su formación institucional para brindar soluciones a una sociedad (Hooghiemstra, 1996).

2.2 Factores que determinan la selección del profesional Lasallista

La ULS es una institución educativa que forma egresados profesionales que deben actuar de acuerdo con los valores, principios, actitudes y veracidad mediante la realización de investigaciones pertinentes que permitan la generación de conocimiento al servicio del hombre, la sociedad y la ciencia. Por las anteriores razones, la Universidad busca que la formación profesional se realice de acuerdo con las necesidades productivas y de desarrollo del país mediante la toma de decisiones éticas y responsables.

De esta manera, el egresado es el reflejo del proceso educativo demostrado por los comportamientos, actitudes y compromisos como producto de actos de entusiasmo, generosidad y servicio como un proyecto profesional que transforma el saber.

El EFL propone el compromiso que tiene la Universidad con cada uno de los estudiantes mediante el proceso de investigación inspiradas en tradiciones y valores Lasallistas; el egresado, por su parte, se compromete a aprovechar y utilizar los conocimientos de forma ética y apropiada. Dentro de los valores anteriormente mencionados se destaca el sentido de la verdad, la autonomía de saberes, la solidaridad, la fraternidad, la honestidad, la responsabilidad social y la tolerancia.

La Universidad, por su parte, y mediante comunicados internos y a través de sus publicaciones institucionales como son el proyecto educativo Lasallista, modelo formativo, currículos dimensionados, considera que la educación es la principal fuente de formación que permite mejorar la calidad de vida personal y comunitaria. El egresado, por derecho, debe contar con una formación integral para disponer del conocimiento y ofrecerlo en la sociedad de acuerdo con los diferentes ambientes sociales, culturales, económicos.

Los lineamientos institucionales, las opiniones de los miembros del comité y, finalmente, los egresados concluyen que los valores inculcados por la Universidad están clasificados en cuatro criterios importantes como son la investigación, humanística, espiritual y el servicio social.

La investigación hace referencia a trabajos, investigaciones, publicación de libros que contribuyan a la generación de conocimientos, la humanística busca la aceptación, práctica y contribuciones de los valores humanos en la persona, lo espiritual consiste en lograr perfeccionar la dignidad humana y el servicio social para el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano. A continuación se encuentra la clasificación de los factores anteriormente mencionados.

Tabla 3. Criterios de apoyo para la selección del profesional destacado

Nº	FACTORES	Nº	CRITERIOS
1	LOGROS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES	1	Publicación de libros
		2	Investigaciones
		3	Artículos de revista
		4	Creación de empresa
		5	Trabajo Comunidades Vulnerables
2	PREMIOS Y MENCIONES	1	Función analítica y crítica
		2	Innovación
		3	Impacto social
		4	Generación de conocimiento
3	ESTUDIOS	1	Especialización
		2	Maestría
		3	Doctorado
		4	Visión global
4	PRINCIPIOS Y VALORES	1	Honestidad
		2	Respeto
		3	Tolerancia
		4	Verdad
		5	Proyección de vida
		6	Fe
		7	Fraternidad
		8	Vocación
		9	Justicia
		10	Compromiso
		11	Servicio
		12	Solidaridad
5	RECONOCIMIENTOS	1	Altos ingresos
		2	Ascensos
		3	Distinciones

Fuente: lineamientos de PEUL, EFL, PEPAD, acuerdo 005 de 2006, acuerdo 14 de 2008, graduados y calidad educativa, pid, modelo formativo. : Elaboración de los autores

Una vez estudiados los lineamientos institucionales publicados por la ULS, el equipo de trabajo clasificó cinco grandes factores que nos ayudarán a identificar los criterios por los cuales será seleccionado el profesional Lasallista para la entrega del galardón honorífico San Juan Bautista de La Salle.

2.2.1 Logros académicos

El primer factor está denominado como logros académicos, una categoría que intenta sintetizar todo aquello que un estudiante alcanza como resultado directo de su exposición a un sistema educativo el cual, ofrece como resultados la construcción de conocimientos, el desarrollo de habilidades, la formación de hábitos y actitudes, y la internalización de valores.

El equipo de trabajo tomó la decisión de seleccionar seis de los criterios más representativos en todos los documentos institucionales y los que conducen a la formación del profesional Lasallista. A continuación se definen los criterios:

1. Publicación de libros: Según el equipo de trabajo es el resultado de un proceso de investigación acerca de temas que tienen gran incidencia social y que, por ende, buscan ofrecer una solución a un determinado problema.

2. Investigaciones: “Es el estudio de los métodos, procedimientos y técnicas utilizados para obtener nuevos conocimientos, explicaciones y comprensión científica de los problemas y fenómenos planteados y, por consiguiente, que nos puedan llevar a la solución de los mismos” (Grandi, 2006).

3. Servicio a la sociedad: Según Definición ABC (2007) es el:

Servicio que los ciudadanos prestan en determinado momento, colaborando en la realización de actividades que tengan que ver con lo social, es un tipo de trabajo no remunerado, por el contrario es totalmente voluntario. Generalmente se realiza en zonas vulnerables de nivel económico y lo correspondiente a recursos de necesidades básicas y educación.

4. Creación de empresa: Finalidad de una idea planeada y organizada con anterioridad que culmina en institución que se dedica a fines económicos y comerciales para ofrecer una solución para un problema determinado en un ambiente social

5. Desempeño profesional: “Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo” (Torres, 2008).

2.2.2 Premios y menciones

El segundo factor esta denominado como premios y menciones definido como “herramienta que utiliza una persona en agradecimiento al esfuerzo, logro o conocimiento, que puede ser obtenido de forma directa después de un concurso” (Definición ABC, 2007).

Los criterios determinados para este factor son los siguientes:

1. Función analítica y crítica: Según Soria (2008):

La función analítica consiste en clarificar los problemas educacionales, esclarecer los conceptos y términos referentes al proceso educativo y clarificar u ocultar los problemas fundamentales de la educación. -La función crítica crea hábitos reflexivos que se someten a juicio los saberes técnicos, científicos y humanísticos, y finalmente elegir entre varias alternativas o entre sistemas diversos.

2. Innovación: Para Mulet (2011) innovación es:

Todo cambio basado en conocimiento que genera valor para la empresa, es utilizar el conocimiento y generarlo si es necesario, para crear productos, servicios o procesos que son nuevos para la empresa, o mejorar los ya existentes, consiguiendo con ello tener éxito en el mercado.

3. Impacto social: “Se refiere al cambio efectuado en la sociedad debido al producto de las investigaciones” (Fernández, E, 2000).

4. Generación de conocimiento: Definido por el equipo de trabajo corresponde al resultado de proceso de investigación acerca de temas poco tratados por otros autores, que tiene gran incidencia en la ciencia y que ayuda en el fortalecimiento de información para futuras investigaciones.

2.2.3 Estudios

El tercer factor se ha denominado estudios que hace referencia al “desarrollo de aptitudes y habilidades mediante la incorporación de conocimientos nuevos que se efectúa a través de la lectura” (Definición ABC, 2007). Los criterios que se van a tener en cuenta para este trabajo de grado corresponden a:

1. Especialización: “Preparar o adquirir conocimientos especiales en una rama determinada de una ciencia, de un arte o de una actividad” (Definition-of, 2011).

2. Maestría: “Es un Programa Académico de Maestría profesional, con carácter multidisciplinario que busca aportar al desarrollo de las ciudades, mediante la formación de profesionales, investigadores, con capacidad de análisis, comprensión y evaluación de los complejos procesos urbanos” (Amunic, 2011).

3. Doctorado: “Es el grado académico universitario del nivel más alto. Tradicionalmente, la concesión de un doctorado implica el reconocimiento de un candidato como igual por parte de la facultad de la Universidad en la cual ha estudiado” (Webadiccion, 2011).

4. Visión global: Definido por el equipo de trabajo, el profesional Lasallista debe contar con una proyección y conocimiento total de los temas que vaya a tratar en un tema determinado.

2.2.4 Principios y valores

El cuarto factor está definido “principios y valores” en donde los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización, Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y

conducirnos y los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Los valores a presentar en esta investigación son:

1. Honestidad: Según Acción Democrática (2006) es:

La promoción, exigencia y salvaguarda de nuestras actuaciones individuales y colectivas dentro o fuera del Partido caracterizadas por la ética, probidad, rectitud, honradez y transparencia. Honestidad como comportamiento honorable individual y social, en el Partido y en el Estado, en la actividad privada y en la función pública.

2. Respeto: Para Humanet (2011) es:

El reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Estos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida. El respeto comienza en la propia persona.

3. Solidaridad: Acción democrática (2006) define este concepto como:

Virtud humana y democrática que se expresa en la concurrencia y cooperación entre los seres humanos, en la contribución de sus aptitudes y potencialidades, en la aportación recíproca de esfuerzos y voluntades tanto para lograr fines individuales y sociales como para superar sus dificultades.

4. Proyección de vida: Se define como el conjunto de actividades coordinadas e interrelacionadas que buscan cumplir con un objetivo específico, la dirección de una persona para marcar su propia existencia, un programa para seguir sus anhelos.

5. Fe: “Conjunto de creencias de algo, confianza o buen concepto, aseveración de que algo es cierto en el que intervienen factores de razón, moral y emociones” (Definición.de, 2008).

6. Fraternidad: “Vínculo de cariño que une a los hermanos, que los lleva a estar juntos en situaciones felices o desgraciadas” (Deconceptos, 2012).

7. Vocación: según Definición ABC (2007) es:

El llamamiento o inclinación a una carrera o profesión, está relacionada con los anhelos y lo que resulta inspirador para una persona, concuerda con los gustos, intereses y aptitudes. Se considera además como el proceso que se desarrolla durante la vida de la persona, que se construye de forma permanente, identificando quien soy, como soy y hacia donde quiero ir.

Para el desarrollo de este trabajo de grado se define la vocación como el llamado del profesional Lasallista al desempeño de funciones que conlleven al beneficio de los más necesitados mediante actos y comportamientos éticos

8. Justicia: Para Félix (2008) la justicia:

Consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Honrar a los que han sido buenos con nosotros, dar el debido salario a un trabajador, reconocer los méritos de un buen estudiante o un abnegado colaborador son, entre otros, actos de justicia, porque dan a cada cual lo que merece y lo necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad.

9. Compromiso: Según el Sistema de gestión de compromisos (2009) es:

Responsabilidad aceptada, que implica dos roles, el que asigna el compromiso y el que lo ejecuta. En muchos casos este rol puede ser la misma persona. Un compromiso es una acción, promesa, declaración o decisión muy visible, hecha por una persona y estrechamente relacionada con esa persona.

2.2.5 Reconocimientos

El quinto y último factor hace referencia a los reconocimientos que se caracteriza como la acción de distinguir a una persona o cosa entre las demás como consecuencia de sus características que le designa el reconocimiento. A continuación se encuentran los criterios más relevantes que conllevan a lograr el reconocimiento.

1. Altos ingresos: Corresponde a un incremento porcentual del profesional, relacionada con el grado de responsabilidad con que cuente para ejecutar sus funciones. Definido por el equipo de trabajo

2. Ascensos: El equipo de trabajo lo define como un cambio de cargo que implica mayor responsabilidad, dentro la misma área o uno diferente que, a su vez, implica un mejoramiento en su calidad de vida gracias al mejoramiento de sus ingresos.

3. Distinciones: Reconocimiento al profesional por su excelente desempeño laboral, que puede estar relacionado con medallas, condecoraciones o premios.

Sin embargo los miembros del Comité opinaron que los reconocimientos no se realizaban únicamente con resultados materiales sino que existen reconocimientos de carácter social, una exaltación por la excelente presentación de la Universidad a nivel empresarial.

A manera de conclusión los criterios, valores y factores Lasallistas que el equipo de trabajo propone tener en cuenta, para el proceso de selección y reconocimiento del profesional destacado están relacionados con actividades que desarrollan los profesionales egresados a nivel académico; bien sea por investigaciones, actividades de proyección social, que generan una exaltación por parte de la Universidad.

Esta exaltación tiene un procedimiento que está basado en la evaluación de los resultados obtenidos por el profesional en el ejercicio profesional, frente al perfil del profesional Lasallista que está con base a sus principios y valores; reconocimiento que se lleva a cabo por medio de premios o menciones que son otorgados por la excelencia en el ejercicio profesional, por el perfil Lasallista.

2.3 Análisis de la información suministrada por los egresados ULS

Los factores determinados por los egresados para el proceso de entrega del galardón al profesional destacado hacen énfasis en los principios y valores infundidos por la ULS, formación técnica, reconocimientos organizacionales, estudios, premios y menciones.

Con la información obtenida de las encuestas que se realizaron a los egresados de la ULS se determinó:

- a) *Principios y valores*: que el principal factor que se debe tener en cuenta para la entrega del galardón del profesional destacado, debe ir enfocado hacia los principios y valores inculcados por la Universidad desde el momento de la formación profesional, ya que es mediante esta formación que el egresado es reconocido ante una sociedad y el medio en cual se desenvuelve.
- b) *Estudios*: El segundo factor que debe tener en cuenta la Universidad para postular al egresado destacado está relacionado con los estudios (maestrías, doctorados y especializaciones) realizados por el profesional.
- c) *Logros académicos y profesionales*: El tercer factor en orden de importancia corresponde a los logros académicos y profesionales, como factor para postulación; de la misma forma, se considera que es indispensable tener en cuenta criterios relacionados con la responsabilidad social, la creación de empresas, e impacto generado por el egresado dentro y fuera de la organización empresarial.
- d) *Reconocimientos*: Finalmente, en el cuarto grado de importancia corresponde a los reconocimientos organizacionales del egresado en su ambiente laboral, ya sea en reconocimientos económicos o de crecimiento profesional dentro de la misma organización.
- e) *Premios y menciones*: finalmente, los premios y las menciones tienen una baja representación de la opinión de los egresados con relación a la postulación al galardón San Juan Bautista de La Salle. Se considera que los premios son el fruto de los esfuerzos del profesional en su desempeño laboral utilizando como principal recurso el conocimiento obtenido en la academia, la experiencia profesional y que estén principalmente enfatizados en la investigación y el servicio social. A continuación se encuentra el análisis de la información suministrada por los egresados de la ULS

Una vez realizadas las encuestas a los 473 egresados de Administración de Empresas de la ULS que se lograron contactar telefónicamente se concluye lo siguiente:

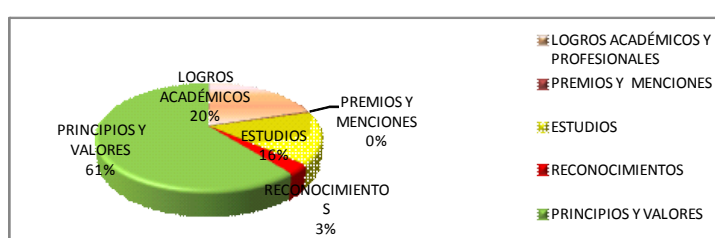
PRIMERA PARTE

De acuerdo con las preguntas realizadas: el enunciado principal es:

En la siguiente lista encontrará una serie de factores y criterios, ordene los siguientes **FACTORES** de 1 a 5 (siendo 1 de menor importancia y 5 de mayor importancia) y Califique con una "X" los siguientes **CRITERIOS** de 1 a 5 con la misma escala de valores.

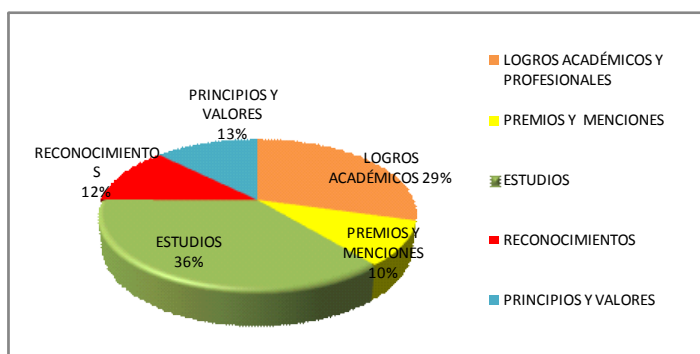
Factores:

Gráfico 8. FACTOR EN PRIMER GRADO DE IMPORTANCIA



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

El anterior gráfico, evidencia que el 61 % de los encuestados consideran que el factor con más alto grado de importancia está determinado por los principios y valores que permiten obtener beneficios propios y sociales, valores que han sido infundidos por la Universidad durante el proceso de formación educativa con la única finalidad de ser un buen ser humano y, por ende, ser buenos profesionales gracias a los logros obtenidos a nivel social y que permiten el buen desarrollo del proyecto de vida del profesional.

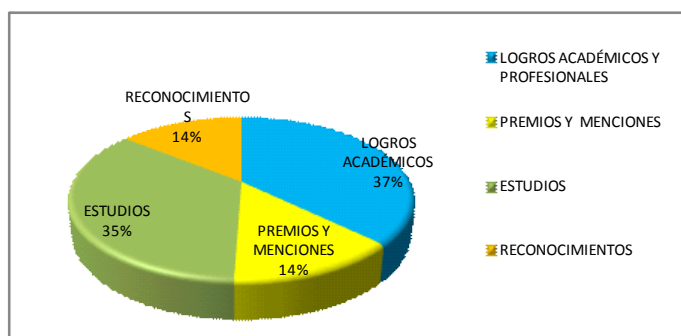
Gráfico 9. FACTOR EN SEGUNDO GRADO DE IMPORTANCIA

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Los estudios que pueda obtener el profesional es el segundo factor de importancia para la obtención del galardón San Juan Bautista de La Salle, ya que le permite al egresado desarrollarse como profesional siendo aun más gratificante que el hecho de recibir un premio; lo anterior genera un alto grado de interés por parte de los egresados ya que con base en sus estudios pueden generar nuevos proyectos.

De la misma forma, se debe tener en cuenta para este análisis, que aunque los estudios le permiten al egresado seguir creciendo y evolucionando profesional e intelectualmente, no dispone de tiempo suficiente para este tipo de actividades aunque también es de denotar que los estudios aseguran un futuro con estabilidad económica y laboral.

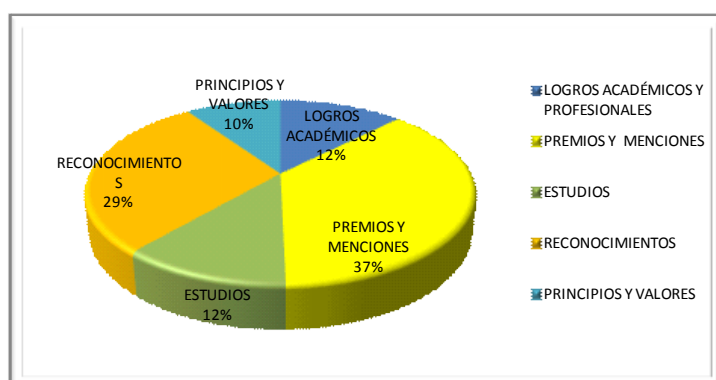
Finalmente, la importancia radica en que el profesional cuente con un excelente material académico que le permita en el futuro obtener ascensos y mayores ingresos; aunque, a su vez, es una desventaja, ya que la posibilidad de contar con especializaciones y doctorado son mínimas, dado la situación socioeconómica y la falta de motivación por parte de la Universidad.

Gráfico 10. FACTOR EN TERCER GRADO DE IMPORTANCIA

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

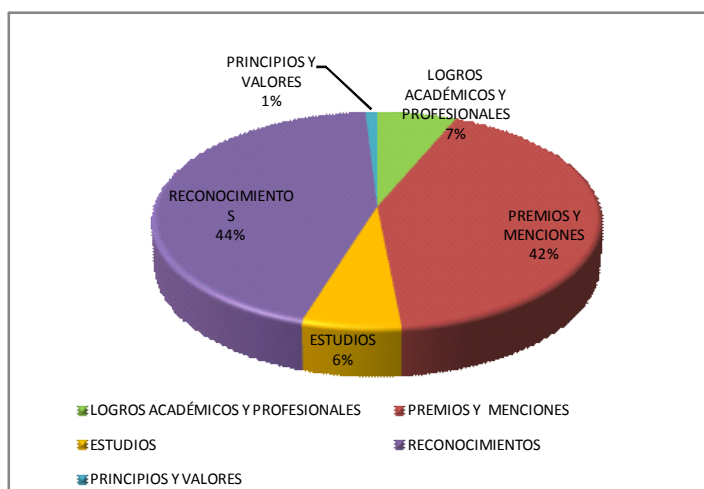
Los logros académicos y profesionales fueron posicionados en un tercer nivel de importancia como factor determinante para la entrega del galardón honorífico ya que se considera que el logro profesional adquiere un mayor valor sin necesidad de ser premiado, es suficiente contar con una estabilidad laboral y económica; así como recibir constante motivación por parte de la Universidad mediante la reunión de egresados; creación de grupos de apoyo y la comunicación de actividades que generen constante información acerca de la situación actual de la Universidad; que sea relevante la opinión del egresado y se demuestre interés por ellos logrando espacios específicamente para desarrollar y compartir conocimientos.

Por otra parte, los egresados consideran una necesidad que la Universidad cuente con facilidades laborales para los recién egresados, la creación de un grupo de investigación donde puedan ser partícipes. De esta forma, opinan que los asensos se deben tener en cuenta a nivel laboral, personal y profesional y las publicaciones no siempre son tan importantes ya que éstas dependen en su mayoría de veces de la profesión que se ejerza. Igualmente se considera que no es necesario adjudicar un valor económico al esfuerzo personal si no que por el contrario es necesario valorar el trabajo profesional y tener muy en claro el logro profesional.

Gráfico 8. FACTOR EN CUARTO GRADO DE IMPORTANCIA

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

El 37% de los egresados considera que los premios y menciones se encuentran en el cuarto grado de importancia para este estudio donde se considera que los premios son necesarios como desempeño laboral y se pueden definir como motivación que pueden ser evaluados mediante el promedio de logros obtenidos; pero también se opina que los premios internacionales, frente a los nacionales, son importantes pero no son relevantes para los egresados que cuentan con carreras de pregrado ya que son relacionadas como pérdidas en casos que no se cuenta con volumen alto de ingresos económicos pero que, a su vez, contribuyen directamente con el fortalecimiento de la identidad laboral. Los premios permiten destacar a los egresados que con el futuro se fidelizarán con la Universidad asegurando de esta forma estudiantes para estudios superiores.

Gráfico 9. FACTOR EN ÚLTIMO GRADO DE IMPORTANCIA

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

El 44% de los egresados encuestados opinan que la Universidad se debe esforzar por ofrecer incentivos y reconocimientos para abrir oportunidades económicas y profesionales.

Por otra parte, los egresados confirman que no es necesario premiar al egresado por ser buen profesional ya que si el profesional es honesto con su propia identidad siempre va a ser un excelente profesional que ejerce sus funciones de forma ética y con base en los principios lasallistas.

Como conclusión, y una vez analizadas las encuestas que se realizaron a los egresados de la ULS sede Bogotá, se determinó que el 61% de los encuestados opinan que el principal factor que se debe tener en cuenta para la entrega del galardón del profesional destacado, debe ir enfocado hacia los **principios y valores** inculcados por la Universidad desde el momento de la formación técnica del profesional, ya que es mediante esta formación que el egresado es reconocido ante una sociedad y el medio en cual se desenvuelve.

El segundo factor, que debe tener en cuenta la Universidad para postular al egresado destacado está relacionado con los **estudios** (maestrías, doctorados y especializaciones)

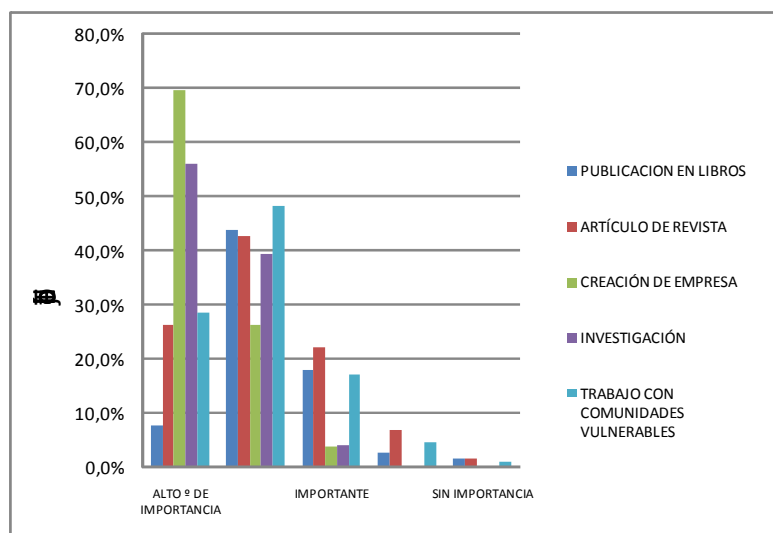
realizados por el profesional, tiene una relevancia del 36% en la opinión de los egresados encuestados.

El tercer lugar y con una representación del 37%, **los logros académicos y profesionales**, como factor para postulación, aunque algunos no los consideran de gran relevancia, pero es indispensable tener en cuenta criterios relacionados con la responsabilidad social, creación de empresas, e impacto generado por el egresado dentro y fuera de la organización empresarial.

Los premios y las menciones tienen una representación del 37% de la opinión de los egresados, con relación a la postulación al galardón San Juan Bautista de La Salle. Se considera que los premios son el fruto de los esfuerzos del profesional en su desempeño laboral utilizando como principal recursos el conocimiento obtenido en la academia y la experiencia profesional.

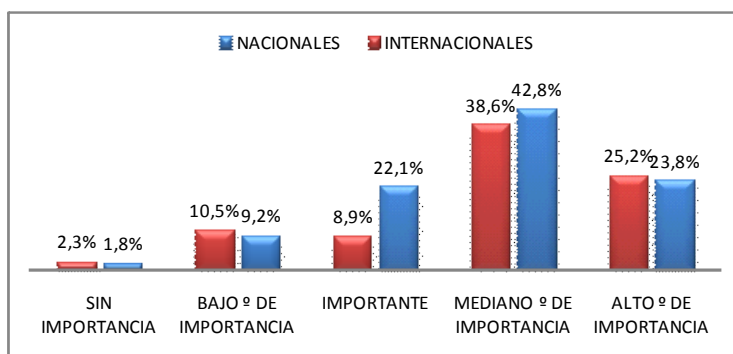
Y por último, con una representación del 44%, los egresados determinan que el factor de siguiente relevancia, tiene que ver con los **reconocimientos** organizacionales del egresado en su ambiente laboral, ya sea en reconocimientos económicos o de crecimiento profesional dentro de la misma organización.

SEGUNDA PARTE

Gráfico 10. CRITERIOS INVOLUCRADOS EN LOGROS ACADÉMICOS

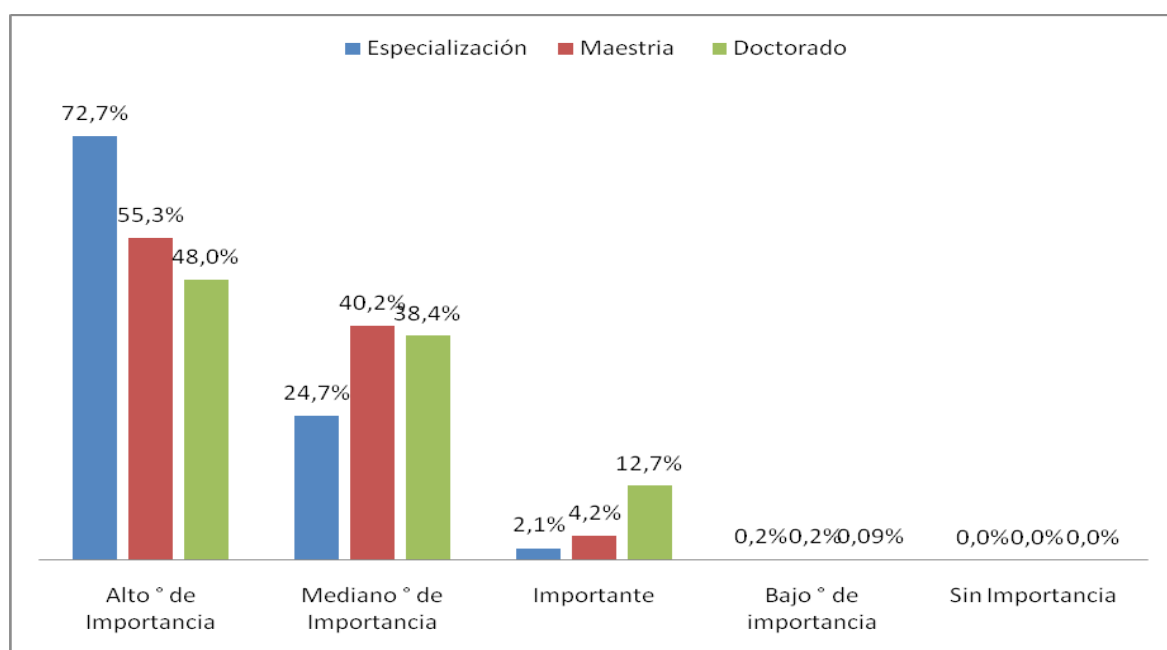
Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

De acuerdo con el análisis realizado y la información suministrada por los egresados de la ULS, la creación de empresas es el ítem de mayor grado de importancia, representada por el 69.6%; de igual forma, se tiene en cuenta que la investigación mantiene un porcentaje importante del 56.2% en el ítem de mayor grado de importancia. El trabajo con comunidades vulnerables representa el 48.2% en un mediano grado de importancia; en tercer lugar, los artículos de revista con un 22.1% y, finalmente, la publicación en libros representada con 1.8% coincide que no es realmente importante este ítem para evaluar los logros académicos.

Gráfico 11. CRITERIOS INVOLUCRADOS EN EL FACTOR PREMIOS Y MENCIONES

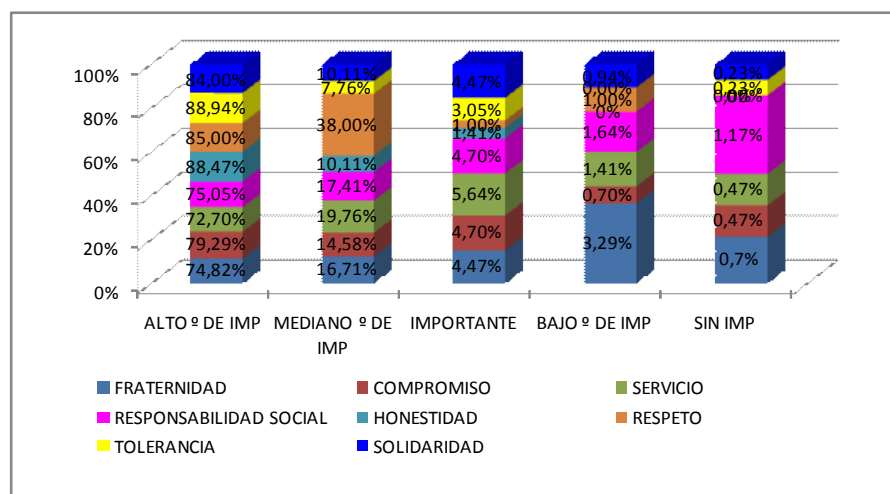
Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Se determina que el 25.2% de los encuestados opinan que el reconocimiento internacional es de alto grado de importancia; aunque se debe tener presente que este tipo de reconocimientos son difíciles de adquirir y se considera más importante lograr que el profesional se realice como persona; el 42.8% de los encuestados dicen que los premios nacionales tienen un mediano grado de importancia para la postulación; el 22.1% de los egresados comentan que los premios nacionales son importantes pero no el único criterio para seleccionar al galardonado; el 10.5% y el 2.3 categorizan los reconocimientos internacionales con bajo grado de importancia para esta selección teniendo en cuenta que para ser un buen profesional no se requiere de reconocimientos y, mucho menos, es indispensable premiar a una persona para valorar el conocimiento adquirido y aplicarlo de la mejor manera.

Gráfico 12. CRITERIOS DE ESTUDIOS REALIZADOS

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

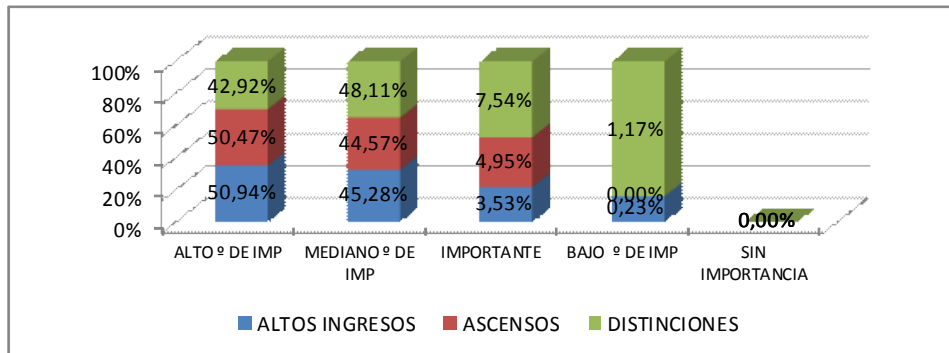
El 72,7% de la población encuestada está de acuerdo, y creen que son de alto grado de importancia, en que las especializaciones son una herramienta válida para tener en cuenta en la postulación del egresado destacado; en segundo lugar, en un mediano grado de importancia se tiene en cuenta las maestrías con una representación del 40.2% y, finalmente, con un 12.7% se considera que es importante los doctorados. Los estudios que pueda realizar el profesional le permite estar mejor informado del medio en el que se desenvuelve y es necesario tener en cuenta que la mayoría de los profesionales de La Salle tienen hasta un pregrado dada que son insuficientes los recursos de los profesionales para continuar estudiando, la disposición de tiempo para estudiar y no se evidencia el apoyo de la Universidad.

Grafico 16. CRITERIOS PARA SELECCIONAR A EGRESADO DESTACADO

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

La Universidad forma en valores a sus profesionales y de acuerdo con los datos suministrados por los encuestados se obtiene la siguiente información:

- La tolerancia con el 88.94%, alto grado de importancia.
- El respeto con el 38.0%, mediano grado de importancia.
- El Servicio con el 5,64%, es importante para el personal encuestado.
- La Fraternidad con un 3.29% representa un bajo grado de importancia.
- Ellos consideran que la Responsabilidad Social con 1.17%, es sin importancia para la selección del egresado destacado.
- Y, finalmente, los demás valores anexos en la tabla.

Gráfico 17. FACTORES RELACIONADOS CON RECONOCIMIENTOS

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Los reconocimientos poseen un alto grado de importancia cuando están relacionados con los altos ingresos que devengan los profesionales en su ejercicio profesional; las distinciones tienen un mediano grado de importancia en los reconocimientos y los ascensos son importantes para esta postulación. El perfil universitario Lasallista se mide principalmente por la aplicación de principios y valores en la toma de decisiones para la ejecución de acciones; los principios por los que está regida la Universidad son la justicia, fraternidad, servicio y compromiso los cuales se ven reflejados en el ejercicio de la profesión al servicio de la sociedad.

CAPÍTULO III

PROCESO DE SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL EGRESADO DESTACADO DE LA ULS

El proceso de selección y reconocimiento del egresado tiene el objetivo de proponer el procedimiento que se debe seguir para la postulación y proceso de premiación del egresado que cumple con los requisitos para ser galardonado. El premio que los miembros del equipo de trabajo proponen es el galardón San Juan Bautista de La Salle; se escoge este nombre ya que es el propuesto por la ULS en el reglamento estudiantil; además, es el apropiado ya que lleva el nombre del fundador del instituto de los hermanos de las escuelas cristianas.

A continuación se dan a conocer las preguntas de la segunda parte de los instrumentos aplicados a los responsables de seguimiento a los egresados:

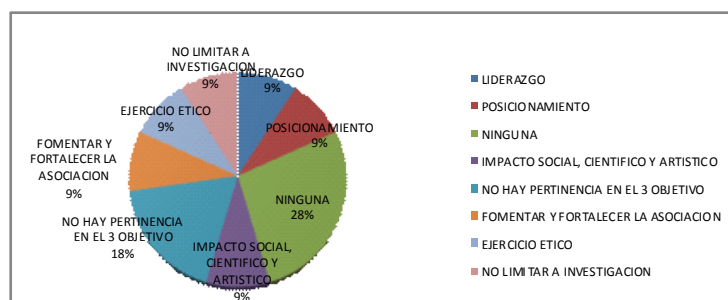
3.1 Objetivo del premio o galardón San Juan Bautista de La Salle

En este caso los objetivos planteados fueron:

El Premio Busca:

- a) Exaltar el mérito de aquellos egresados que se destaquen en el campo de la investigación y del servicio a la sociedad.
- b) Estrechar el vínculo entre la Universidad y sus graduados.
- c) Fomentar la creación de redes de cooperación entre los graduados y sus asociaciones.

Los responsables de seguimiento a los egresados consideran que los objetivos propuestos deben incluir valores de liderazgo, impacto social, ejercicio profesional, ético; de la misma forma, se propone complementar el tercer objetivo por el fomento y fortalecimiento de la asociación de egresados sin limitar la entrega del galardón con base en criterios de Investigación.

Gráfico 18. OBJETIVOS DEL GALARDÓN

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Una vez analizadas las sugerencias se llega a la conclusión que dentro de los factores determinantes para la entrega del galardón al egresado de la ULS se deben tener en cuenta el liderazgo con una participación del 9%; el buen posicionamiento del egresado con una participación del 9%; impacto social participación del 9%; ejercicio profesional ético, científico y artístico con participación del 9%.

De otra parte, un 18% de la población encuestada afirma que el tercer objetivo planteado en la encuesta está sobredimensionado y no tiene pertinencia con el objetivo final; además, de no ser clara la forma de fomentar la cooperación entre graduados.

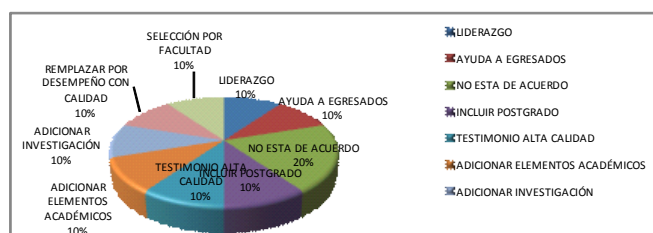
3.2 Requisitos para participar

En este caso los requisitos propuestos fueron:

- a) Ser egresado graduado como mínimo desde hace dos años, de uno de los Programas académicos de pregrado.
- b) Que su desempeño haya sido reconocido en el ámbito local, nacional o Internacional.
- c) Que su ejercicio profesional y su vida personal en general estén impregnados de valores como la honestidad y transparencia en las actuaciones cotidianas.
- d) Que sus acciones generen impactos positivos en la sociedad, y permitan mayor bienestar en las comunidades donde interactúan.

Los anteriores requisitos tienen como fin el beneficio de la sociedad mediante la toma de decisiones idónea que permita destacar el liderazgo, factores académicos, investigación, calidad humana, ética.

Gráfico 19. REQUISITOS PARA PROCESO DE POSTULACIÓN AL GALARDÓN



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

La sugerencia realizada por los responsables del seguimiento de egresados para la anterior pregunta concluye que los requisitos deben estar encaminados al beneficio de la sociedad, mediante la toma de decisiones idónea que destaque el liderazgo del profesional con una participación del 10%; colaboración mutua con los profesionales del programa donde se incluya el egresado los programas de postgrado mantiene una participación del 10%, teniendo en cuenta factores académicos determinados por facultades, investigación y desempeño modesto lleno de calidad humana y ética con participaciones del 10% cada una.

Así mismo, se insiste en que este tipo de factores y los requisitos son difíciles de medir lo que amerita realizar una adecuada evaluación estableciendo criterios sólidos, además de afirmar que la vida personal del egresado no se puede evaluar, con una participación del 20% de los miembros encuestados.

De igual forma, se debe tener en cuenta, para la postulación del egresado además del perfil lasallista, la experiencia del postulante, la cual será ratificada mediante la presentación de soportes documentales de su ejercicio profesional.

Por último, se sugiere modificar el tercer requisito por profesionales que den testimonio de formación de alta calidad y valores Lasallistas de fe, fraternidad, compromiso, justicia y servicio.

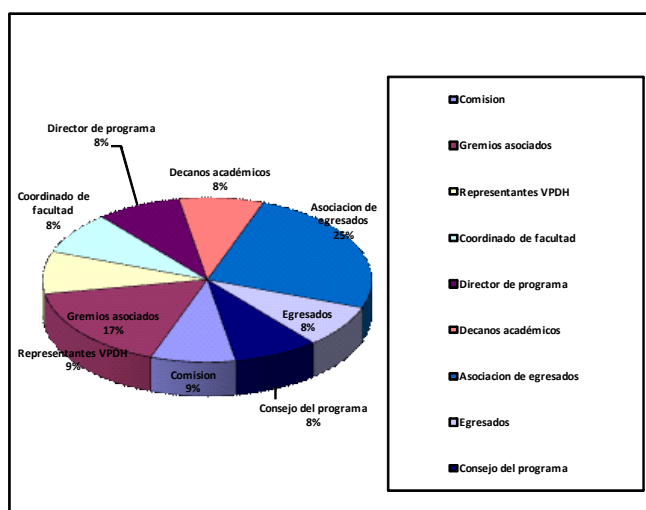
3.3 Postulación para selección del egresado destacado

En este caso el procedimiento de postulación planteado fue:

Deberá efectuarse en el formato de postulación que maneja la unidad de proyección y responsabilidad social – Oficina de Seguimiento y acompañamiento a los graduados -. El formulario o postulación puede presentarse por el Programa académico, la asociación de graduados del respectivo Programa o por terceros.

De acuerdo con la información suministrada por los miembros de Comité de egresados se considera que para el proceso de postulación debe existir un organismo encargado de verificar la veracidad de la información de los posibles candidatos, así como se debe contar con la disposición del egresado para participar en proceso de selección del egresado destacado.

Gráfico 20. RESPONSABLES DE POSTULACIÓN DE EGRESADOS



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Dadas a conocer las sugerencias realizadas por el Comité de egresados se llega a la conclusión que es necesario que para el proceso de postulación exista una comisión conformada por gremios asociados a profesiones, representantes del VPDH Coordinador de Facultad, Directores de Programa, Decanos académicos o asociación que cuente con la información más completa de todos los egresados, dicho Comité como principal función debe verificar la situación del candidato mediante sondeos, encuestas, deliberación entre los mismos egresados con el fin de evaluar, de esta manera, que todos los logros sean totalmente verídicos; de otra manera, esta función la debe ejercer la asociación de egresados de la Facultad y en falta de este organismo el Consejo del Programa.

Adicionalmente, se debe tener presente que el egresado que cuente con crecimiento profesional y de servicio en las áreas de desempeño, debe estar en disponibilidad para participar y recibir el galardón.

3.4 Pre- selección del profesional identificado con el perfil Lasallista

En este caso el proceso de pre-selección propuesto fue:

De la Pre-Selección

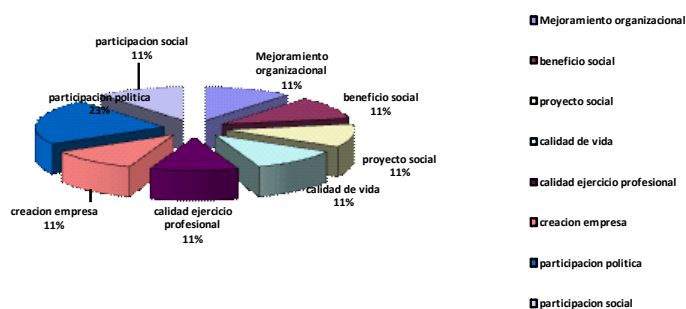
Existirá un Jurado pre-seleccionador formado por representantes del Comité de Egresados, que elegirá tres candidatos que mejor aporten en el campo de investigación y servicio a la sociedad.

Se entenderá por “que se destaquen en el campo de la investigación y del servicio a la sociedad” a los egresados que hayan desarrollado actividades para el mejoramiento de la comunidad.

El profesional galardonado se debe destacar por el mejoramiento de la organización, obteniendo beneficios que trascienden en sociedad. Por otra parte, el Comité debe estar

conformado por miembros en número impar de los Programas académicos registrándose en el acta para determinar al galardonado.

Gráfico 21. REQUISITOS DE PRESELECCIÓN



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Los miembros del Comité de responsables del seguimiento a egresados hacen especial énfasis en la importancia de la toma de decisiones para la selección del egresado destacado, definiéndolo como un profesional que aporte realmente en el mejoramiento de la organización, que den como resultados beneficios que trasciendan a la sociedad mediante la realización de proyectos de servicio social; que tengan gran impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y, que por ende, se destaque en el ejercicio profesional, social, creación de empresas o político.

De otra parte, se propone que el jurado esté compuesto por 30 miembros de todas disciplinas “miembros de Facultad o Comités de Programas, sector externo, industrial”, en número impar, lo que facilitará la toma de decisión del egresado seleccionado por medio de la evaluación de criterios claros, incluyentes y universales para los postulantes. La postulación se debe registrar en el acta para determinar quiénes son los elegidos.

3.5 Selección del profesional Lasallista destacado

En este caso las propuestas para la selección del egresado destacado fueron: Del Procedimiento de Selección

Opción 1

1. La Facultad postula los tres mejores egresados de cada uno de los programas académicos
2. El formato es enviado a la Unidad de Proyección y Responsabilidad Social para que, en consecuencia, se realice una primera revisión de datos y formatos recibidos.
3. El Consejo de Coordinación preseleccionará al candidato con mayor opción para cada uno de los Programas.
4. El Consejo Superior tomará la decisión de la mejor opción para hacer entrega del galardón Juan Bautista de La Salle u otra distinción que el consejo considere adecuado.

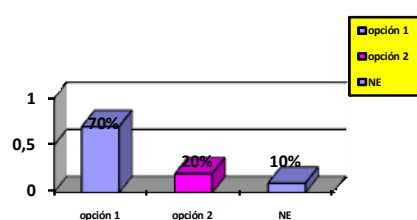
Opción 2

1. La Facultad postula los tres mejores egresados de cada uno de los Programas académicos
2. El formato es enviado a la Unidad de Proyección y Responsabilidad Social para que, en consecuencia, se realice una primera revisión de datos y formatos recibidos.
3. El Consejo de Coordinación preseleccionará al candidato con mayor opción para cada uno de los Programas.

4. El Consejo Superior tomará la decisión de la mejor opción para hacer entrega del galardón Juan Bautista de La Salle u otra distinción que el consejo considere adecuado, a un único egresado de la Universidad y los 17 restantes un reconocimiento en segundo puesto.

La opción que se tendrá en cuenta para el proceso de selección del egresado destacado es la opción 1, teniendo en cuenta las disciplinas de evaluación de desempeño seleccionando un egresado por cada programa académico.

Gráfico 22. OPCIONES DEL PROCESO DE POSTULACIÓN



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

El 70% de los miembros está de acuerdo en que se aplique la opción número 1 como procedimiento de selección del egresado destacado; el 20% de los miembros encuestados opinan que la opción 2 es la más relevante para el proceso de selección y el 10% restante hace su contribución comentando que no está de acuerdo con ninguna de las opciones propuestas.

Se sugiere la necesidad de una comitiva que puede estar representado por la unidad de proyección y responsabilidad social, que tenga la función de verificar la autenticidad de la información suministrada por los egresados como la organización donde se desempeña y los logros alcanzados en la misma; el Programa debe ser el ente responsable de postular los tres mejores egresados.

Igualmente, para la selección se debe tener en cuenta que las disciplinas que se vayan a evaluar sean diferentes y, por ende, la evaluación del desempeño se debe tomar con base en criterios totalmente diferentes, esto conlleva a proponer que sea un egresado por cada programa y a aquellos que participen y no logren el galardón se propone la entrega de una mención por participación. Lo anterior genera una mayor selectividad y mayor importancia.

3.6 Premio al profesional Lasallista

Los premios propuestos fueron: Premio

Opción 1

El galardón honorífico será entregado a un único profesional por programa académico de acuerdo con sus méritos profesionales y personales. Además, para cada uno de ellos se obsequiará media beca para programas de Posgrado.

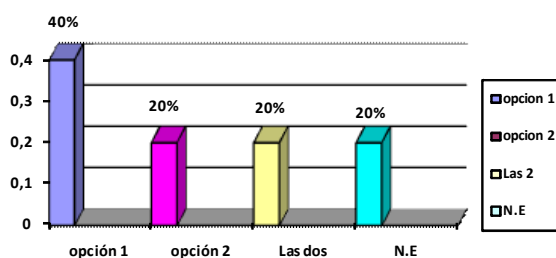
Opción 2

El galardón honorífico (placa) será entregado al egresado que más se destacó por sus méritos profesionales y personales y los 17 restantes se les entregará una mención de Honor por sus logros realizados. Además, se obsequiará únicamente al primer puesto la Beca Completa y para los demás media Beca para programas de Posgrado.

La opción recomendada por los miembros del Comité responsables del seguimiento a egresados corresponde a la opción 1, como propuesta beneficiosa para los egresados y el buen

nombre de la Universidad. A continuación se encuentra el análisis de la información suministrada por los miembros del Comité de Egresados de la Universidad de La Salle.

Gráfico 23. OPCIONES DE PREMIACIÓN DE PROFESIONALES DESTACADOS ULS



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

La información suministrada por los miembros del comité de egresados indica que:

El 40% de los miembros del Comité opinan que la opción 1 es la propuesta más oportuna para la premiación del egresado destacado, consideran que es la más beneficiosa para los egresados destacados; es necesario fomentar el otorgamiento del galardón y el concepto de media beca para cada uno de ellos como reconocimiento en nombre de la Universidad y premio de excelencia, y ofrecer a los egresados un mayor grado de equidad entre los diferentes programas.

El 20% de los miembros encuestados están de acuerdo con la segunda propuesta para la premiación del egresado destacado, siendo una decisión directa del consejo de coordinación y especialmente por las connotaciones presupuestales.

El siguiente 20% de los miembros encuestados no realizan sugerencias a las propuestas presentadas pero están de acuerdo con las 2 propuestas, así como plantean la posibilidad que

la opción 1 sea aplicada cada 2 años teniendo en cuenta una beca completa y que la opción 2 se debe distinguir en colectivo sin generar discordias entre los programas académicos

El 20% restante opina que el proceso no se debe comprometer con la entrega de galardón por programa, puesto que hay programas que aún no cumplen con candidatos que cumplan los requisitos y, adicionalmente, hay programas muy nuevos que no cuentan con egresados para presentar al proceso. De otra parte, es un proceso que debe estar determinado por el presupuesto disponible para designar el galardón.

3.7 Plazos del proceso

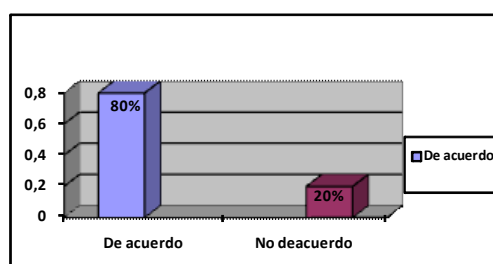
En este caso los plazos propuestos para el proceso de selección fueron:

- a) Las Postulaciones dan inicio la semana del 18 de abril y finaliza el 26 de julio
- b) La Selección iniciará el 27 de Julio y culminara el 15 de octubre
- c) La Premiación se hará el 15 de noviembre

Una vez Seleccionados los ganadores de la exaltación, serán notificados telefónicamente o mediante cartas de correo certificadas.

Estas distinciones serán entregadas personalmente a los ganadores en una ceremonia especial que se realizará al efecto.

Los anteriores son los plazos que se fijarán para iniciar los procesos de postulación, selección y premiación de los posibles egresados seleccionados al egresado destacado.

Gráfico 24. PLAZOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

El 80% de los miembros del Comité están de acuerdo con los plazos propuestos en el presente trabajo y coinciden en que el proceso para citar a los egresados postulados sea mediante una llamada telefónica para realizar la citación a la ceremonia de alto nivel para destacar a los profesionales, contactos que se realizarán en las fechas propuestas. Por último, se propone que la entrega del galardón sea el día de San Juan Bautista de La Salle con el evento de los profesores.

3.8 Normas generales

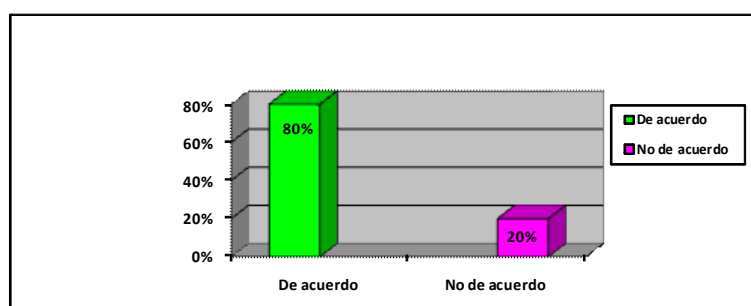
Las normas para el procedimiento que se planteó fue: Normas Generales

- a) La postulación al concurso autoriza a las Universidad para realizar una indagación de los reconocimientos a los postulados.
- b) Los exaltados del galardón autorizan irrevocablemente a la ULS para difundir su nombre e imágenes en los medios de comunicación que considere conveniente sin derecho a compensación alguna por ello. En caso que la Universidad así los requiera los ganadores de la exaltación deberán presentarse para la filmación de Videos Institucionales, Boletines, revistas, publicaciones u otro tipo de medio de comunicación.

- c) Como única modificación, el Egresado podrá ceder su premio a quien considere conveniente, siempre y cuando sea un familiar de primer grado de consanguinidad.
- d) Los egresados NO podrá exigir su equivalente en dinero u otro producto o servicio.

Las normas anteriormente mencionadas, regirán el proceso de selección del egresado destacado para su posterior cumplimiento.

Gráfico 25. NORMAS GENERALES DEL PROCESO DE PREMIACIÓN



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Analizados los comentarios, se visualiza que el 80% de los miembros encuestados están de acuerdo con las normas generales propuestas para la postulación y, de esta manera, se concluye que una vez postulado el egresado está en el derecho de tomar la decisión de aceptar o no las normas presentadas por la Universidad para tal fin, así como de participar en el concurso presentando las pruebas pertinentes y deben tener pleno conocimiento del proceso de investigación para el postulante.

Finalmente, el 20% restante de los encuestados no manifiestan algún tipo de sugerencia ante la propuesta anteriormente presentada.

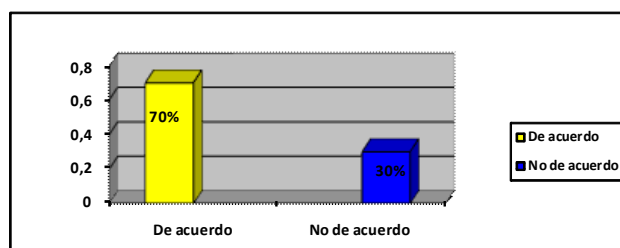
3.9 Formato de postulación

El formato contiene los siguientes aspectos:

1. Datos de Identificación y Contacto
2. Estudios realizados
3. Reconocimientos: premios, publicaciones, otros
4. Experiencia profesional
5. Trabajos realizados en investigación
6. Trabajos realizados en servicio a la sociedad
7. Calificación egresados postulados al galardón honorífico

El formato presentado es el documento pertinente para el presente objetivo ya cuenta con la información necesaria para evaluar los criterios que se deben tener en cuenta para la postulación del egresado destacado de la ULS. Formato que deberá ser diligenciado por el postulante y el postulado indicando los motivos y objetivos logrados, por los cuales es tenido en cuenta para este reconocimiento.

Gráfico 26. PERTINENCIA DEL FORMATO DE POSTULACIÓN



Fuente: Elaboración a partir de los resultados de la encuesta

Para finalizar, el 70% de los integrantes del Comité de Egresados considera que el formato presentado es pertinente para el objetivo que se busca; así mismo, sugiere que en el formulario se ofrezca un aspecto que no fue propuesto como son los reconocimientos; de otra parte, como se aclara que los criterios de servicio a la sociedad están centrados en el servicio social y no en el desempeño para desarrollo social.

Finalmente, el 30% restante de los miembros consideran que se deben hacer ajustes para relacionar directamente los objetivos del trabajo y ampliar los valores que están diseñados en el formato presentado ya que es difícil evaluar los criterios plasmados en el formato de postulación. Dentro de los ajustes se plantea que se tengan en cuenta criterios de creación de empresas, algunos opinan que si ya existe un formato de postulación se trabaje sobre este mismo formato, el servicio con la sociedad, la justicia, se debe evaluar con otros valores que sean de fácil medición, puesto que dadas las diferencias entre los programas académicos, no existen unos parámetros para selección al profesional.

Como conclusión, los egresados de la ULS que sean propuestos para la selección y reconocimiento del profesional destacado, deben realizar el proceso en el cual será sometida toda la información suministrada por el participante para la corroboración de datos lo que confirma la continuidad del postulante dentro del proceso de premiación.

3.10 Indicadores de evaluación de la gestión del premio

$$\text{POSTULACIÓN} = \frac{\text{TOTAL PROFESIONALES POSTULADOS}}{\text{TOTAL PROFESIONALES EGRESADOS ULS}}$$

El indicador de postulación le permite a la ULS evaluar el grado de aceptación por parte de los egresados y el porcentaje profesionales egresados Lasallistas que estarían aptos para la postulación.

$$\text{SERVICIO} = \frac{\text{PROFESIONALES POSTULADOS POR SERVICIO A LA SOCIEDAD}}{\text{TOTAL DE PROFESIONALES POSTULADOS}}$$

El indicador de servicio permite evaluar el porcentaje de profesionales postulados al egresado destacado, en función de servicio social con respecto al total de los profesionales postulados para la entrega del galardón.

$$\text{LOGRO} = \frac{\text{PROFESIONALES POSTULADOS POR LOGROS ACADÉMICOS}}{\text{TOTAL DE PROFESIONALES POSTULADOS}}$$

El indicador de logro cuantifica el total de egresados postulados por los logros académicos obtenidos referentes al total de los profesionales propuestos para tal fin.

$$\text{PREMIACIÓN} = \frac{\text{PROFESIONALES POSTULADOS POR PREMIOS Y MENCIONES}}{\text{TOTAL DE PROFESIONALES POSTULADOS}}$$

El indicador de premiación relaciona el número de profesionales que son identificados por los premios alcanzados por la ejecución de sus funciones en relación con el número total de los profesionales postulados para la entrega del galardón

$$EDUCACIÓN = \frac{PROFESIONALES POSTULADOS POR ESTUDIOS}{TOTAL DE PROFESIONALES POSTULADOS}$$

El indicador de educación muestra la participación de los profesionales postulados por sus estudios alcanzados durante su etapa académica en relación con el total de los posibles galardonados.

$$PRINCIPIOS = \frac{PROFESIONALES POSTULADOS POR PRINCIPIOS Y VALORES}{TOTAL DE PROFESIONALES POSTULADOS}$$

El indicador de principios relaciona la muestra de los profesionales postulados por su actuar ético en la toma de decisiones con respecto al total de los egresados postulados.

$$BENEFICIOS = \frac{CANTIDAD DE DONACIONES}{TOTAL PROFESIONALES DESTACADOS ULS}$$

El indicador de beneficios permite evaluar el porcentaje de beneficios obtenidos una vez realizado el proceso de reconocimiento del profesional destacado por reflejar el perfil de la Universidad.

$$UTILIDAD = \frac{VALOR TOTAL DE DONACIONES}{VALOR DE RECURSOS INVERTIDOS}$$

El indicador de utilidad permite evaluar el porcentaje de las donaciones realizadas por egresados reconocidos por la institución frente a los recursos que la Universidad ha invertido para el reconocimiento.

3.11 *Propuesta de Galardón San Juan Bautista de La Salle*



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El galardón San Juan Bautista de La Salle es un reconocimiento de carácter público, que está instituido en el acuerdo 002 del año 2008, en el artículo 13, tiene la finalidad de exaltar al egresado que por su perfil profesional se destaque dentro de la sociedad por sus logros profesionales basados en los principios y valores lasallistas.
- Para la selección del egresado destacado es indispensable estudiar los criterios del perfil Lasallista, razones por las cuales será postulado el profesional egresado de la Universidad ya que se destaca en el ambiente laboral por su excelente ejercicio profesional; la buena imagen con la que representa la institución educativa y la influencia que ésta tiene en la toma de decisiones que se ven reflejas en los resultados sociales.
- Los egresados profesionales de la ULS son el espejo de la institución educativa; es de ellos que depende el buen nombre y reconocimiento social y profesional tanto de la Universidad como de los egresados. Es por esta razón que la Universidad se esmera en profundizar y enfatizar la esencia de la formación Lasallista durante la vida académica del profesional.
- Los criterios que se tienen en cuenta para la propuesta de la entrega del galardón de acuerdo con el artículo 113 del reglamento estudiantes son la fraternidad, el compromiso, el servicio y la justicia, está basado en los principios Lasallistas infundidos desde la academia por la Universidad. Estos valores identifican al profesional Lasallista, quien por medio de su formación, unifica criterios, para tomar decisiones en el medio que se desempeña con el objetivo de ofrecer un servicio a la comunidad y beneficiar a los menos favorecidos de la sociedad.
- El perfil formativo que exige la ULS para los profesionales está basado en ejercer la profesión de acuerdo con el perfil Lasallista, basado en los valores que infunde la Universidad durante la etapa académica del egresado como son la justicia, la

fraternidad, el servicio social, la ética y, especialmente, el compromiso con los más vulnerables de la sociedad.

- De acuerdo con el trabajo anterior se concluye que los factores que se tendrán en cuenta están relacionados con la vivencia de los principios y valores infundidos por la Universidad en su ejercicio profesional; los logros académicos obtenidos por el egresado ya sean reconocimientos públicos o personales y los premios y menciones que se le han otorgado por los logros alcanzados.
- En este trabajo de grado se han elaborado dos formatos de postulación que se proponen para el proceso de selección del egresado destacado; el primer formato es diligenciado por los miembros de la Universidad entre los que se destacan los miembros del Comité de Egresados, docentes universitarios y los diferentes programas académicos, personas que están en la capacidad de postular a los egresados por sus excelentes resultados en el ejercicio profesional. En este formato se diligencia todos los datos del postulado y las razones de su postulación. El segundo formato es diligenciado por los miembros del Consejo Superior de la ULS para seleccionar al egresado que merece recibir el galardón San Juan bautista de La Salle.
- El perfil formativo Lasallista, Proyecto Educativo Universitario Lasallista, Reglamento institucional, el perfil deseable del universitario Lasallista, los lineamientos de redimensión curricular permanente son documentos institucionales de la ULS que permiten conocer los criterios del perfil universitario instituido por la Universidad desde su fundación, se evidencia que en todos los documentos se establecen valores que llevan a tener resultados en temas de investigación y servicio social.

- La Universidad de Lasalle, desde sus comienzos, estableció el reflejo que espera del profesional para lograr reconocimiento ante las demás instituciones educativas, igualmente, dentro del reglamento institucional, tuvo en cuenta la necesidad de dar reconocimiento al egresado por medio del galardón. Al realizar este estudio se evidenció que la Universidad aunque tenía conocimiento de la necesidad, no se preocupó por llevar a cabo este reconocimiento y que gracias al proceso de acreditación académica se empieza a ver como requisito para lograr los altos indicadores de calidad.
- Finalmente, se propone cambiar el tercer objetivo por “fomentar y fortalecer la asociación de egresados” y no limitar la entrega del galardón a criterios de investigación con una participación del 9% de los encuestados.

BIBLIOGRAFÍA

Buckingham, M. y Oclifton, D. (2001). *Ahora descubra sus fortalezas*. Bogotá: Norma.

Hooghiemstra, T, (1996). Gestión integrada de recursos humanos. En E. Mulder, D. Murray, T. Hooghiemstra, A. Carretta, C. Bethell-Fox, M. Strombach, F. Hartle, D. Fitt, A. Bernard, A. Christensen, J. Lund, J. Cubeiro, y G. Fernández. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humana*. Barcelona:Deusto.

Mulder, E, Murray, D, Hooghiemstra, T, Carretta, A, Bethell-Fox, C, Strombach, M, Hartle, F, Fitt, D, Bernard, A, Christensen, A, Lund, J, Cubeiro, J. y Fernández, G. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humana*. Barcelona:Deusto.

Universidad de La Salle. Acuerdo 027. (2009). *Egresados de la Universidad de La Salle*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle. Consejo Directivo ULS. (1996). *Proyecto Educativo Universitario Lasallista (PEUL)*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. (2010). *Curriculos redimensionados*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. Facultad de Ciencias Agropecuarias. (2010). *Curriculos redimensionados*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. Facultad de Ciencias de la Educación. (2010). *Curriculos redimensionados*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. Facultad de Ciencias de la Salud. (2010). *Curriculos redimensionados*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. Facultad de Filosofía y Humanidades. (2010). *Curriculos redimensionados*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. Facultad de Filosofía y Letras. Área de formación Lasallista. (1991). *Formación ética, desarrollo profesional y compromiso con la realidad*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. Facultad de Ingeniería. (2010). *Curriculos redimensionados*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. (1992). *La Universidad de la Salle con mira hacia el futuro*. Bogotá: Centro de publicaciones.

Universidad de La Salle .Facultad de Ciencias del Habitat. (2010). *Curriculos redimensionados*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle, Gómez, H. (2007). *Lineamientos para el redireccionamiento curricular permanente*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle. (1996). *Educación para pensar, decidir y servir*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle. (2004). *Discurso de posesión del hermano Jorge Enrique Valencia*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle. (2004). *Plan institucional de desarrollo 2003-2010*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle. (2008). *Enfoque Formativo Lasallista*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle. Moreno, H. (2002). *Lineamiento para un modelo de acreditación*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle.(1990). *El modelo formativo de la Universidad de La Salle*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle.(1993). *La Salle y su compromiso como Universidad católica*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle. (2007). *Proyecto Educativo Universitario Lasallista*. Bogotá: Unisalle.

Universidad de La Salle.(2008). *Estatuto orgánico*. Bogotá: Unisalle

Universidad de La Salle.(2008). *Reglamento estudiantil para estudiantes de pregrado*. Bogotá: Unisalle

Vicerrectoría Académica - centro de publicaciones. (1994). *El perfil deseable del universitario Lasallista*. Bogotá: Unisalle.

CIBERGRAFÍA

Acción Democrática. (2006). “Principios y Valores”. Recuperado el 18 de Agosto de 2011, de <http://americo.usal.es/oir/opal/Documentos/Venezuela/AD/PrincipiosAD.pdf>).

Amunic. Recuperado 16 de junio 2011, de http://www.amunic.org/descargas/_Maestria_Gestion%20urbana.pdf

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Reglamento de Otorgamiento de Distinciones y Grados Honoríficos*. Recuperado el 15 de Julio de 2011, de <http://www.transparencia.buap.mx/legisla/grados.pdf>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Exposición de motivos de la reforma integral al estatuto orgánico de la benemérita universidad autónoma de puebla. Recuperado el 15 de Julio de 2011, de www.consejouniversitario.buap.mx/legisla/ESTATUTO.pdf

Centro de Intermediación Laboral y Apoyo al Egresado. *Proyectos Liderados por el Centro de Intermediación Laboral y Apoyo al Egresado- CILAE*. Recuperado el 09 de Marzo de 2011, de <http://www.udem.edu.co/UDEM/Extension/CentroIntermediacionLaboral/Proyectos.htm>

Christian Hederich M. Recuperado el 05 de Agosto de 2011, de http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/40-41_14infor.pdf

Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado el 21 de Octubre de 2011, de <http://www.cna.gov.co/1741/channel.html>

Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado el 21 de Octubre de 2011, de http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_lineamientos_3.pdf

Deconceptos. (2012). Recuperado el 15 de Julio de 2011, de <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/fraternidad>

Definición ABC. (2007). Recuperado el 02 de Agosto de 2011, de <http://www.definicionabc.com/general/premio.php>

Definición ABC. (2007). Recuperado el 02 de Agosto de 2011, de <http://www.definicionabc.com/social/servicio-social.php>

Definición ABC. (2007). Recuperado el 09 de Octubre de 2011, de <http://www.definicionabc.com/general/vocacion.php-México>

Definición ABC. (2007). Recuperado el 10 de Septiembre de 2011, de <http://www.definicionabc.com/general/estudio.php>

Definición de calidad. Recuperado el 27 de Julio de 2011, de www.mitecnologico.com/Main/DefinicionDeCalidad

Definición.de. (2008). Recuperado el 15 de Julio de 2011, de <http://definicion.de/fe/>

Definition-of. Recuperado 28 de marzo de 2011, de <http://www.definition-of.net/definicion-de-especializaci%C3%B3n>

Felix, C. (2008). Recuperado el 07 de Octubre de 2011, de <http://losvaloresmorales.blogspot.com/2008/05/8-la-justicia.html>

Fernández, E. (2000). *La medición del impacto social de la ciencia y tecnología.*). Recuperado el 07 de Octubre de 2011, de <http://www.redhucyt.oas.org/ricyt/interior/biblioteca/polcuch.pdf>

Grandi, C. (2006). Recuperado el 08 de Julio de 2011 http://www3.sap.org.ar/congresos/staticfiles/actividades/congresos/congre2006/conarpe34/material/abc_grandi.pdf

Humanet. (2011). *El valor del respeto.* Recuperado el 17 Agosto de 2011, de <http://www.valores.humanet.co/respeto.htm>

Ley 1188. (2008). “*Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones*”. Recuperado el 25 de Septiembre de 2011, de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf

Mulet, J. *La innovación concepto e importancia economica.* Recuperado el 19 de Noviembre de 2011, de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D696EFD2-6AAA-4EF1-B414-E3A27109EA67/79806/02juanmulet.pdf>

Paipa, D. (2010). ! *Sorpresas, reconocimientos y mucho más en el 8° Encuentro de Egresados*. Recuperado el día de mes de año de <http://www.areandina.edu.co/publiandina/index.php/noticias/egresados/723-isorpresas-reconocimientos-y-mucho-mas-en-el-8o-encuentro-de-egresados>

Sistema de gestión de compromisos. (2009). *Concepto de compromiso*. Recuperado el 18 de Agosto de 2011, de http://www.ssxipe.com/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=38)

Soria, C. (2008). Recuperado el 21 de Octubre de 2011, de <http://www.slideshare.net/Mirianbs/filosofia-de-la-educacion-presentation>

Spencer, Boyatzis. Recuperado el 13 de Agosto de 2011, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/Maura.PDF>

Torres, J. (2008). Recuperado el 17 de Octubre de 2011, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>

Webadiccion. (2011). Recuperado 05 de Julio 2011, de <http://www.webadiccion.net/blogs/webadiccion/post/Doctorado-Definicion-Conceptos.aspx>

ANEXOS

Anexo 1. Anteproyecto

1. TÍTULO:

Criterios de apoyo para la selección y reconocimiento de los egresados de la ULS destacados en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad

2. TEMA

Gestión universitaria

2.1 Línea de investigación

Gestión, administración y organizaciones

3. PROBLEMA

3.1 Delimitación espacial y temporal

El proyecto se realizará en la ULS Ciudad de Bogotá, con los egresados de los últimos 3 años

3.2 Planteamiento del problema:

Los egresados son la representación de la calidad de la educación que ofrecen las Universidades, que gracias al gran esfuerzo y dedicación de docentes y estudiantes logran la finalización de proyectos enfocados hacia un objetivo común. Por esta razón, la ULS (2008) en el reglamento estudiantil, artículo 113 tiene el deber de:

Exaltar y otorgar un reconocimiento a aquellos egresados que gracias al desarrollo de competencias, investigación y servicio a la sociedad, logren un reflejo del buen nombre de la Universidad, del profesional y, de la misma forma, a la empresa para la cual se desempeña. (p.67)

Para lograr este objetivo es necesario que la Universidad realice un adecuado seguimiento a los egresados, porque es un proceso importante para todas las Universidades del mundo y es una forma de saber sobre la calidad de la formación que imparte la institución educativa. Actualmente, la ULS adelanta acciones para el seguimiento a los egresados por medio de reuniones, encuestas, proyectos de gestión, entre otras.

Durante los 45 años de funcionamiento de la Universidad no se ha otorgado el galardón al primer egresado destacado de la Universidad, lo que constituye una necesidad prioritaria, ya que estaría incumpliendo uno de los artículos del reglamento estipulado por la misma, ante este incumplimiento se da a entender una desvinculación total del egresado en el claustro educativo desde el mismo momento en que reciben su título profesional puesto que la Universidad no está realizando el proceso de selección estipulado y demuestra desinterés para estar en continuo contacto durante la vida laboral del egresado.

La Universidad, por su parte, no se ha interesado directamente en realizar el proceso de postulación del egresado, no por que no exista una base de datos completa de todos los egresados de la Universidad desde su fundación hasta el día de hoy, sino porque no se le ha dado el nivel de importancia que tiene este artículo dentro del reglamento estudiantil, error que perjudica inicialmente a la Universidad por incumplimiento al reglamento estudiantil y desmotivación acerca de la institución para los egresados que se esfuerzan cada día por mejorar la imagen de la Universidad.

Es allí donde se interroga acerca de la necesidad de realizar un seguimiento a todos los profesionales de la ULS, con el fin de identificar el entorno en el cual se desenvuelven, las funciones que desempeñan, los resultados obtenidos durante su vida laboral y los medios utilizados para alcanzarlos. Teniendo en cuenta los objetivos y las herramientas utilizadas para lograr las metas se identifica el tipo de profesional que se formó, hechos que son evaluados por la respuesta de decisiones en un ambiente que está en continuos cambios y que serán denotación por los principios y valores tenidos en cuenta para la toma de decisiones así como los beneficiarios involucrados en las decisiones.

De esta manera, con este trabajo de grado se busca dar una respuesta a la necesidad del reconocimiento del egresado destacado y el cumplimiento del reglamento estudiantil por medio de la identificación de criterios por las cuales serán seleccionados los egresados que gracias al desarrollo de las competencias de investigación y servicio a la sociedad; el egresado se identifica por lograr el reconocimiento de la Universidad, ofrecer una respuesta a su ejercicio profesional; proceso que contribuye a la Universidad para continuar con el proceso de entrega del galardón al profesional destacado; hecho que será conmemorativo y hará sentir al egresado como parte fundamental de la Universidad.

3.3 Formulación del problema:

¿Cuáles son los factores determinantes de apoyo para la selección y el reconocimiento de aquellos egresados destacados en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad, para otorgar el galardón conforme con lo establecido en el Acuerdo 002 de Febrero 14 de 2008 del reglamento estudiantil?

3.3.1 Sistematización del problema:

¿Cuáles son los perfiles formativos propuestos por la ULS, que proyecten a los profesionales en materia de investigación y servicio a la sociedad?

¿Cuáles son los criterios que permiten exaltar el mérito de los egresados destacados en los campos identificados en el artículo 113 del reglamento estudiantil?

¿Cuál es el proceso de selección y reconocimiento al egresado destacado de la ULS que se llevará a cabo para destacar al profesional por el perfil Lasallista?

4. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo de grado ofrece como utilidad la identificación de los criterios que intervienen para seleccionar al profesional destacado por su perfil La Sallista; además, incentiva a la Universidad a demostrar el alto grado interés por cada uno de los egresados de los diferentes programas académicos, así como extender y asumir la responsabilidad que tiene la Universidad por los estudiantes de asumir un rol de control y seguimiento de la vida profesional del egresado.

Para la ULS es de gran beneficio porque complementa los esfuerzos que realiza en el proceso de seguimiento a los egresados. Gracias a este reconocimiento los profesionales pueden realizar alianzas para desarrollar proyectos de mutuo beneficio; especialmente, relacionados en los campos de inversión e investigación.

De la misma forma, se identifica el perfil Lasallista según los lineamientos institucionales establecidos por la Universidad; los criterios, principios y valores por los cuales serán postulados los egresados así como determinar la forma de medición para seleccionar al profesional destacado que por su buen desempeño, basado en principios de justicia y servicio social, merecen ser reconocidos con el galardón San Juan Bautista de La Salle.

Por estas razones, la selección del profesional destacado Lasallista resulta muy importante, ya que a partir de esta elección se dará cumplimiento a lo estipulado dentro del reglamento estudiantil, se da credibilidad a la comunidad Lasallista por los resultados obtenidos dentro de la vida laboral del profesional. Además será un honor para los egresados ser reconocidos por el perfil de la Universidad y, de la misma forma, la Universidad ganará reconocimiento en el ambiente universitario.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general:

Establecer los factores de apoyo para la selección y reconocimiento de los egresados destacados en el campo de la investigación y el servicio a la sociedad; con el fin de asesorar a la ULS en el otorgamiento del galardón a los egresados más destacados reglamentado en el acuerdo N° 002 de febrero 14 de 2008.

5.2 Objetivos específicos:

- a) Analizar el perfil formativo propuesto por la ULS en sus documentos institucionales.
- b) Identificar las propuestas de los egresados y de los responsables del seguimiento a los egresados, acerca de los criterios para la selección y reconocimiento del egresado destacado y la entrega del posterior galardón.
- c) Establecer los procedimientos para la selección y el reconocimiento de los egresados de la ULS, para su presentación y futura exaltación y reconocimiento.

6. RESULTADOS ESPERADOS

6.1 Campo académico

Motivar a los estudiantes actuales de la ULS para que por medio de las clases de formación Lasallista puedan reconocer e implantar en su vida personal y laboral valores que conforman los criterios del perfil Lasallista, y evaluar los resultados en actividades de investigación y servicio social.

6.2 Campo administrativo

Establecer una propuesta a la Universidad para el proceso y organización que se ha de llevar en la entrega del galardón al profesional destacado, con el fin de dar la iniciativa y generar interés a la institución para llevar a cabo este compromiso y así cumplir en su totalidad con el reglamento institucional.

6.3 Campo institucional

Ofrecer una propuesta de selección y reconocimiento del egresado profesional destacado por el reflejo del perfil Lasallista en su ejercicio profesional, así como proponer el posible premio a este reconocimiento que trae grandes beneficios a la Universidad.

7. MARCO TEORICO

Para el desarrollo de este trabajo de grado se tienen en cuenta temas relacionados con el éxito profesional, talentos, destrezas, identificación de los profesionales exitosos y competencias. Estos temas permiten identificar el perfil profesional de los egresados, lo que permite crear una relación final con el perfil universitario de La Salle.

7.1 El éxito profesional

El éxito profesional de los egresados de la ULS es una respuesta directa a los retos que imponen hoy en día las empresas en relación con los conocimientos y la formación adquiridos en la Universidad, la cual es evaluada mediante los resultados obtenidos por la toma de decisiones del profesional y del proceso de gestión que se realice. En su libro *Ventaja competitiva a través de la fuerza de la gente: como desencadenar el poder de la fuerza del trabajo* de Pfeffer (como se cita en Calderón, Álvarez, Naranjo (2006) “la fuente más importante de éxito sostenido es la cultura y las capacidades de la empresa que se derivan de la forma en que se gestione su

personal”. Es indispensable que toda organización cuente con profesionales de alta calidad, que tengan sentido de pertenencia y tengan disposición para trabajar en equipo; habilidad que propicia la adecuada ejecución de las funciones que aportan a la consecución de objetivos y al logro del éxito profesional y organizacional.

El éxito profesional tiene como base el descubrimiento de las fortalezas del individuo, la cual se logra a través del conocimiento de sí mismo, acción que le permite identificar las habilidades del egresado y establecer estrategias para cambiar las posibles debilidades en fortalezas. “La razón el éxito profesional se basa en aprovechar deliberadamente las fortalezas, amar lo que se hace, adoptar una estrategia diferente de realizar las funciones, tener conocimiento de sí mismo y fortalecer las debilidades y por último entretejer educación experiencia” (Buckingham, 2001) . De esta manera, el éxito se logra cuando el profesional se conoce a sí mismo, se interesa por cambiar las debilidades con el fin de transformarlas en actitudes que favorecen su profesión; se desempeña de la mejor manera gracias a la pasión que siente por ejercer sus funciones y al conocimiento obtenido en la Universidad, lo que le permite elaborar estrategias para cumplir con los objetivos mediante diversos medios y herramientas.

Como conclusión, para alcanzar el éxito profesional se debe soñar con los objetivos que se quieren alcanzar; de lo contrario, estaremos sometidos al mundo de las excusas que impiden lograr el éxito. Algunas de las excusas que toman los profesionales para asumir los riesgos y enfrentar nuevas situaciones son: No puedo arriesgar el puesto actual o posible ascenso, no puedo darme el lujo de quedarme sin sueldo, no tengo experiencia, no puedo manejar ese gran compromiso de tiempo, no puedo ganarle a los grandes competidores”. Estas son las formas de pensar de los profesionales que se niegan la oportunidad de asumir nuevos retos y lograr el éxito empresarial y profesional, que de una u otra manera se conforma con el primer logro y temen a seguir enfrentando nuevas situaciones que pueden mejorar su calidad de vida.

El éxito profesional está ligado a determinados factores que le permiten identificarse claramente y desarrollar una óptima gestión de sus funciones en el ambiente en el cual se desenvuelve, factores por los cuales es evaluado el profesional. Entre estos factores se destaca la calidad, sinergia, flexibilidad, responsabilidad, trabajo en equipo, emprendimiento, ética manejo de personal entre otros de igual importancia, no solo para sí mismo sino para poder expresarlo dentro de una organización. La realidad de las empresas es como lo expresa Mulder (1996) “El alto rendimiento se ha convertido en un imperativo de supervivencia en mercados cada vez más globales, competitivos y complejos”. También se reconoce que “La rentabilidad debe combinarse con otros objetivos, una adecuada capacidad de innovación (lanzar nuevos productos o servicios al mercado), un determinado nivel de productividad, un alto grado de eficiencia (optimización de recursos) y la satisfacción de las personas que forman parte de la organización”.

7.2 Factores de éxito profesional

LA CALIDAD: factor principal que identifica al profesional en el momento de ejercer su profesión. Definida por Deming “la calidad no es otra cosa más que una serie de cuestionamientos hacia una mejora continua (arenas, 2003). Este primer factor permite resaltar la necesidad que tienen las Universidades de formar profesionales que ejerzan su profesión con responsabilidad, que cumplan los propósitos oportunamente, asuman y den respuesta a los errores mediante acciones que facilitan el proceso de retroalimentación para mejorar continuamente.

Esta particularidad le permite al profesional distinguirse de los muchos profesionales que tienen sentido de competencia profesional y, así mismo, es sinónimo de esfuerzo y perseverancia para la consecución de objetivos de forma eficaz y eficiente. El profesional, por su parte, refleja la alta calidad con la que se desempeña, demostrando la capacidad de resolver problemas que se pueden presentar durante el proceso de gestión. Según Thompson (1994) “la estructura de un círculo de calidad es fundamentalmente la forma como está integrado el grupo y se define mediante la posición de los miembros dentro de la organización”.

LA INNOVACIÓN: resultado del proceso de imaginar y crear soluciones diferentes a las que existen para cumplir un objetivo propuesto. (Castillo, Osorio, 2008) “innovar es realizar lo que nadie ha imaginado todavía, crear una nueva forma de hacer las cosas, hacer las cosas de una manera diferente a como se hace hasta ahora para obtener una ventaja”. La novedad permite demostrar habilidades y talentos que tienen los profesionales para

desarrollar las funciones de una manera diferente, generando una motivación para mejorar cada día y proponer métodos prácticos para la consecución de los objetivos.

SINERGIA: “sistema que actualmente utilizan las empresas para integrar elementos para dar como resultado algo más grande que la suma de estos” (Castillo, Osorio, 2008). Este proceso implica la integración de todos los miembros de una organización que están dispuestos a aportar sus conocimientos, habilidades, a trabajar en equipo para lograr las metas previamente establecidas dando como resultado el proceso de retroalimentación; resultado que permite recolectar la información, ejecutar los planes, controlar y por ultimo realizar un seguimiento que permite detectar los errores que se puedan presentar durante el proceso para hacer las respectivas correcciones manteniendo la calidad del equipo y del profesional.

ÉTICA: “La ética será una característica que predominara en el perfil del profesional colombiano del siglo XXI, pues solo a partir de ella será posible que las personas y organizaciones alcancen sus objetivos de crecimiento y desarrollo individual y colectivo” (Universidad de los Andes, 1996). Factor determinante que evalúa la calidad de trabajo del egresado profesional mediante el cumplimiento de normas legales establecidas que benefician a un ambiente laboral tanto interno como externo. “ética es un principio o código que le dice a uno como llevar su vida, una ética de trabajo le dice cuanto aplicarse usted mismo” (Sheefsky, 1997). Los actos éticos que identifican al profesional están dadas por la formación instaurada por las enseñanzas y los actos de los demás, este tipo de factor evita desviar las metas y mantiene el control de la vida laboral, aunque en muchas ocasiones la ética de la profesión se ve asediada por miles de influencias que buscan el incumplimiento de las normas establecidas para lograr el éxito personal.

FLEXIBILIDAD: Grado en que las personas que integran la organización perciben más o menos restricciones en su forma de actuar, es decir hasta qué punto las reglas, políticas y procedimientos son necesarios e interfieren en la ejecución del trabajo.

EMPRENDIMIENTO: es el factor más importante con que debe contar el profesional, ya que gracias a este factor el profesional no solo encuentra el éxito profesional sino también el éxito empresarial. Este último es el objetivo fundamental a donde deben llegar los egresados, ya que se incrementarían el número de propietarios disminuyendo de esta manera el número de egresados con cargos medios en las empresas existentes. Se afirma que “el éxito se da cuando se encuentra la oportunidad con la preparación” (Sheefsky, 1997). Es decir, que el emprendimiento es la clave para obtener ventajas y sacar provechos en ambientes en el que se debe tener inteligencia para aprovechar la oportunidad asumiendo riesgos, hecho que genera confianza en poderlo hacer y las capacidades de quienes se atreven a asumir los retos y correr enfrentar las nuevas oportunidades.

7.3 Características de los emprendedores

En el emprendedor se caracteriza la cultivación oportuna y eficaz de habilidades que le permiten al profesional evaluar de una manera eficiente la calidad. Ciertas características son “Creativo, ético, investigador, con alta capacidad de comunicación organizacional, informado y actualizado, buen ciudadano, creador de empresa (emprendedor) y disciplinado, deberá ser el profesional colombiano para enfrentar con éxito los retos tecnológicos y socioeconómicos del nuevo siglo” (Mendoza, 1996). Además de las características mencionadas anteriormente se encuentran plenamente identificadas con el egresado Lasallista por su audacia y emprendimiento, son las siguientes:

- a) Atributos esenciales: consiste en darse por sus capacidades y habilidades para satisfacer la necesidad de logro, necesidad que es notoria cuando surge el deseo de una persona por alcanzar el éxito en situaciones competitivas.
- b) Capacidad técnica: es la tercera y una de las más importantes características de los emprendedores, puesto que identifican la calidad de un profesional mediante las sólidas habilidades técnicas que ha adquirido gracias a la experiencia obtenida en otras empresas y el conocimiento adquirido en la Universidad.
- c) Competencias gerenciales: es la última de las características del emprendimiento, estas competencias son las normas de evaluación de la calidad de un profesional, estas competencias gerenciales involucran al profesional desempeñando su rol tanto en un ambiente interno como externo de la organización. Las competencias gerenciales serán tratadas mas adelante con el fin de ampliar el concepto de las competencias.

7.4 La fortaleza como elemento básico del éxito profesional

La fortaleza consiste en identificar las habilidades y capacidades que tiene el profesional para desempeñar sus funciones, aspecto que le permite destacarse dentro de un determinado equipo de trabajo en el cual se asigna un rol para el cual está capacitado y por ende se le confía la actividad para que la ejecute de la mejor manera. Para Buckingham (2001)

La fortaleza es el desempeño consistente casi perfecto en una actividad... que se debe realizar de manera constante como comportamiento previsible de desempeño... para sobresalir no es necesario tener fortaleza en todos los aspectos del rol que uno desempeña... Sobresalir es posible solo cuando se optimizan las fortalezas y no cuando se afianzan las debilidades. p 39

De lo anterior, se puede deducir que el profesional es una persona capacitada que gracias a los conocimientos adquiridos y a la experiencia en la gestión de sus funciones, demuestra fortalezas en su ejecución que le permiten destacarse en un área determinada. De esta manera la fortaleza implica que el profesional tiene pleno conocimiento y siente pasión por lo que hace dando como resultado un excelente desempeño.

Las oportunidades por su parte son una serie de situaciones que se presentan en el proceso de desarrollo de una actividad determinada que enmarcan soluciones y estrategias para desempeñar un trabajo establecido; estas situaciones representan un costo, puesto que al realizar una elección se elimina la posibilidad de realizar otras actividades que también están planteadas, acto que debe contar con una justificación de la decisión tomada. “para aprovechar las oportunidades se debe tener en cuenta factores como el conocimiento de sí mismo, madurez, oportunidades, las personas de quienes se rodea, y de las que no logra escapar” (Buckingham, 2001). Esta elección de oportunidades trae consigo una serie de afectaciones en el entorno en cual se desenvuelve el profesional por esta razón en el momento de tomar la decisión se debe realizar un análisis de las posibles consecuencias que se pueden presentar y así mismo presentar las soluciones pertinentes.

7.5 Herramientas para identificar las fortalezas

- a) El primer paso para que el profesional identifique plenamente sus fortalezas consiste en hacer un paralelo entre las capacidades que ha adquirido de forma innata y todas aquellas que puede adquirir a través de los conocimientos transmitidos por instituciones especializadas que tienen como objetivo formar al profesional. Por consiguiente el profesional está en la capacidad de comprender y distinguir entre sus talentos naturales y las cosas que puede aprender: “no se puede llegar a un desempeño consistentemente casi perfecto en esas actividades solo con la practica ya que esta no lleva a la perfección y se necesitan de talentos naturales” (Buckingham, 2001).
- b) Un segundo paso consiste en determinar cuál de las habilidades que posee el profesional se puede determinar cómo talentos dominantes. Este tipo de talento es el que le permite al profesional identificarse y sobresalir de un número determinado de profesionales que realizan la misma actividad. “El proceso para identificar el potencial de una fortaleza es observar desprevénidamente durante un tiempo, ensaye la actividad, forma de captar, salto de los pasos de aprendizaje y agregar giros no enseñados esto lograra la perfección” (Buckingham, 2001).
- c) El último paso está en usar un lenguaje común para describir sus talentos, paso que requiere que la persona tenga claridad del objetivo que se va a lograr y tener la capacidad de conocerse a sí mismo. “las fortalezas dependen de la formación de cada candidato y su experiencia laboral” (Buckingham, 2001). Por último la identificación de las fortalezas dependen directamente de la formación que recibe el sujeto en su proceso de formación intelectual y la experiencia laboral del individuo; situación que permite detectar fácilmente los talentos del profesional.

7.6 Diferencia entre talentos, conocimientos y destrezas

El egresado es un profesional que ha adquirido amplios conocimientos en las aulas de clase durante 5 años, en el momento de ejercer su profesión requiere demostrar capacidades, fortalezas y competencias que lo identifiquen ante un sin número de egresados de diversas Universidades. Por esta razón el profesional debe estar en la capacidad de darse cuenta si las fortalezas con las que cuenta se describen como talentos, conocimientos o destrezas.

Con el fin de dar una claridad acerca de los anteriores términos se procede a interpretar las definiciones de los mismos y a establecer las diferencias entre talentos, conocimientos o destrezas.

Talento: Hace referencia a toda habilidad innata que se empiezan a descubrir desde la niñez y se fortalece a medida que se presentan situaciones que requieren de respuestas inmediatas y naturales. Los talentos son patrones de pensamiento, sentimientos o comportamientos que se repiten de forma natural y especial que se pueden aplicar productivamente.

Conocimiento: parte del proceso de formación intelectual del profesional que consta de hechos y lecciones aprendidas mediante vivencias o a través de la academia. Según Buckingham, (2001):

Para desarrollar las fortalezas hay dos tipos de conocimientos que se pueden adquirir, el primero es el conocimiento objetivo de los hechos o contenido, este no garantiza la excelencia pero es necesaria y el conocimiento vivencial no se encuentra en las aulas ni libros, es el conocimiento que se debe proponer adquirir y conservar, contiene la parte practica, es conceptual”.

Se concluye que los conocimientos adquiridos en la Universidad son necesarios pero no garantizan que el profesional logre el éxito, este tipo de conocimiento es una herramienta que está ligada a la vida práctica ya que aplica la teoría para dar oportunas respuestas a los problemas que se presentan en el medio laboral.

Destrezas: estas últimas están definidas como los pasos que se requiere el profesional para desarrollar una actividad la cual está conformada por el aprendizaje y practica, es aquí donde los talentos y los conocimientos se unen para contribuir al logro del objetivo.

De esta manera el profesional debe utilizar las destrezas para darse cuenta que todo ambiente le brinda la posibilidad de aprender y asumir la responsabilidad para desarrollar fortalezas y estar alerta a todo tipo de oportunidades para incorporarla en el desempeño. Las destrezas estructuran el conocimiento vivencial es decir cualquiera que sea la actividad, en un momento dado una persona inteligente se detiene a formalizar todo el conocimiento acumulado en una serie de pasos que generaran desempeño y por ende evitan el ensayo y error y se incorpora al desempeño los descubrimientos de los mejores.

7.7 Características que identifican al profesional exitoso

El profesional se identifica plenamente cuando aplica los cuatro principios básicos establecido por Frederick Taylor, entre los que se incluyen la determinación de métodos para realizar la tarea determinada; este primer principio delega la responsabilidad al profesional para establecer herramientas y diferentes métodos para cumplir con las objetivos propuestos con eficiencia y con el menor costos del tiempo y de los recursos. “Primer principio de Taylor Desarrollo de una verdadera ciencia de la administración de tal manera que se pueda determinar el mejor método para realizar cada tarea”. (Stoner, 1994)

El segundo principio consiste en la selección adecuada de los trabajadores que van a ejercer una función dentro de un departamento de la organización en el cual el profesional asume la responsabilidad de llevar a cabalidad los objetivos propuestos de acuerdo a las aptitudes del profesional. “La selección científica de los trabajadores de tal manera que cada trabajador fuera responsable de la tarea para la cual tuviera más aptitudes” (Stoner, 1994).

El tercer principio establece la importancia de la educación y del trabajador a través del conocimiento a través de las Universidades y de la práctica de los conocimientos adquiridos. La teoría es la base de la profesión ya que le permite seguir planteamientos que se han experimentado para dar soluciones oportunas a los diferentes problemas que se presentan en un ambiente laboral. “la educación y desarrollo del trabajador en forma científica” (Stoner, 1994, p. 36).

El cuarto y último principio consiste en la necesidad de crear un equipo de trabajo con todos los integrantes del área donde se desempeña el profesional, tanto colegas como jefes, actitud que muestra símbolo de confianza y responsabilidad creciente de todos y cada uno de los funcionarios del departamento. “la cooperación estrecha y amistosa entre obreros y patrones.” (Stoner, 1994).

Todas estas características que identifican a los profesionales exitosos tienen presentes además unos perfiles para cumplir; El comité Académico de la Universidad de los andes, describe los perfiles del profesional exitoso del siglo XXI de revista clase empresarial, las más frecuentes como son:

- a) Emprendedor y creador de empresa
- b) Disciplinado, con dominio de sí mismo, capaz de relacionarse con todos los grupos sociales, consciente de sus limitaciones y potencialidades, humilde y esperanzado.
- c) Con solida formación básica, técnica y humanística. Con capacidad para aprender constantemente y de cambiar fácilmente el área de trabajo. Con buena receptividad de los cambios sociológicos, científicos y tecnológicos.
- d) Profesional y ciudadano (sano, idóneo, éticamente responsable) que haya aprendido a aprender y, por lo tanto, sea un autodidacta comprometido con su propio desarrollo y el de la comunidad en su entorno.
- e) Líder, creativo, comprometido con el país, participativo y respetuoso de la opinión de los demás.
- f) Activo, gran capacidad de adaptabilidad, crítico con sólidos conocimientos, capaz de innovar técnicas y tecnologías pertinentes e importantes para mejorar el entorno social y económico. (Stoner, 1994).

7.8 Las competencias

Estas competencias son habilidades o capacidades que obtienen las personas de forma innata o durante experiencias, por medio de las cuales se evalúa el desempeño y se convierte en una persona que aporta resultados valiosos a la organización.

HOOGHIEMSTRA (1996) Describe que en “la evaluación de las competencias se estudia a las personas que mantienen un desempeño exitoso en el trabajo y se define el puesto de trabajo en función de las características y conductas de esas personas” (p 29), para este autor la competencia es una “característica subyacente en una persona que esta casualmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. Puede consistir en: Motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, contenido de conocimientos: hechos o procedimientos técnicos o interpersonales y capacidades cognoscitivas o de conducta.

Existen otros autores que dan significado a las competencias como lo son:

Competence and work de Spencer (como se cita en González, 2011) considera que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio" (p. 9).

En el libro 15 casos para la selección de personal con éxito de Ansorena (como se cita en González, 2011) plantea: "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable." (p. 76).

Finalmente, Woodruffe, (como se cita en González, 2011) señala que son: "conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones".

Del análisis de estas definiciones se puede concluir que las Competencias:

1. Son características permanentes de la persona,
2. Son notorias cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo,
3. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.

7.9 Tipos de competencias

Al momento de clasificar los diferentes tipos de competencias, se encuentra una gran variedad, y (Bethell, 1996) las clasifica de la siguiente manera:

1. Competencias de logro y acción:

- ✓ Motivación por el logro
- ✓ Preocupación por el orden y calidad:
- ✓ Iniciativa
- ✓ Búsqueda de información

2. Competencias de ayuda y servicio:

- ✓ Sensibilidad interpersonal
- ✓ Orientación al servicio al cliente

3. Competencias de influencia:

- ✓ Impacto e influencia
- ✓ Conocimiento organizativo
- ✓ Construcción de relaciones

4. Competencias cognoscitivas:

- ✓ Pensamiento analítico
- ✓ Pensamiento conceptual
- ✓ Conocimiento y experiencia

5. Competencias de eficacia personal:

- ✓ Autocontrol
- ✓ Confianza en sí mismo
- ✓ Comportamiento ante fracasos
- ✓ Compromiso con la organización

7.10 Las competencias como integración de saberes

Este esquema representa a las competencias como el eje central tanto a nivel personal como organizacional, el *deber ser* son como los principios que rigen la conducta de cada uno de nosotros (comportamiento ético). Recordamos que la sinergia hace referencia a un efecto amplificador ya que gracias a la combinación de varios elementos, humanos y materiales, da como resultado un efecto mucho mejor a los que desataría trabajar individualmente.

Las habilidades y capacidades consisten en *saber hacer*, como resultado del aprendizaje y la experiencia, mientras que la mera transmisión de información y conocimientos permiten *saber*, y las posturas internas que determinan un comportamiento característico es el *saber ser*. Esta triada básica hace que las competencias se combinen e integren en un conjunto de saberes personales, innatos y adquiridos, que permiten hacer frente satisfactoriamente a las responsabilidades y competencias requeridas por el puesto de trabajo.

7.11 Competencias, elementos básicos (el saber, el hacer, contexto)

En la actualidad la calidad de los profesionales se evalúan por medio de las competencias la cual es definida como el conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que identifican a la persona; que le permiten desarrollar y cumplir funciones de una eficiente manera dentro de una amplia gama de labores gerenciales que contribuyen directamente al desarrollo personal y por ende profesional. “La competencia es la combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que coayudan a la eficiencia personal” (Hellriegel, 2002. p. 4).

A continuación se explica de forma amplia las competencias gerenciales.

- a) Comunicación: es una de las principales competencias que para que sea efectiva requiere de establecer la mejor forma de transmisión. La finalidad de la comunicación es llegar a una Negociación, hecho que se realiza con eficacia identificando las funciones y recursos en defensa del equipo, de la misma forma se fijan buenas relaciones en el ambiente laboral y se utiliza en forma decisiva en el manejo directo de los subordinados problemáticos.
- b) Planeación y administración: segunda que permite identificar claramente que se debe realizar, así como se establecen los métodos para alcanzar los objetivos a través de la determinación de los recursos humanos y económicos que se deben aplicar para el cumplimiento eficaz de las metas establecidas. “Decidir que tareas hay que realizar, determina la manera de efectuarlas, asigna recursos para llevarlas a cabo, supervisa la evolución, requiere del trabajo con los empleados para aclarar los objetivos generales, analizar la asignación de recursos y acordar las fechas de consecución” (Hellriegel, 2002. p. 16). Como conclusión el profesional debe ser capaz de planear y administrar los recursos asignados con el fin de determinar los planes que se van a ejecutar, tomando como base los recursos financieros y humanos, para distribuir eficazmente los tiempos y movimientos para lograr el buen desarrollo de los objetivos.
- c) Trabajo en equipo: competencia de vital importancia para todo profesional que consiste en llevar a cabo tareas con grupos pequeños de personas responsable, donde la labor es interdependiente, esta característica permite lograr la eficacia cuando los equipos realizan sus planes adecuadamente, creando un entorno de apoyo y manejo de dinámicas de grupo. Para lograr la empatía con el equipo se requiere de formular objetivos, definir tareas e identificar el personal necesario, especificar los compromisos y motivar las aportaciones de los miembros con el fin de generar un ambiente de confianza donde todos los aportes e ideas contribuyen al cumplimiento de los propósitos.
- d) Acción estratégica: consiste en entender la misión y los valores generales de la organización, verificar que las acciones están alineadas la cual exige entender el sector industrial, comprender la organización, adoptar acciones estratégicas. “Lo anterior permite anticipar las tendencias estratégicas, prepararse a las necesidades, se evalúa diferentes tipos de problemas y problemas administrativos, se piensa en termino de prioridad” (Hellriegel, 2002. p. 20).
- e) Conciencia global: competencia que busca realizar una labor administrativa recurriendo a los recursos humanos, financieros, de información y materiales sirviendo a diversas culturas, se debe tener presente el conocimiento y comprensión de la cultura, apertura y sensibilidad cultural, incluye la forma de vida y manera de dirigir los negocios. Los conocimientos y comprensión cultural consisten en invitar al profesional para mantenerse informado de las tendencias y sucesos políticos, sociales, económicos que suceden alrededor del mundo, reconocer el impacto de los acontecimientos mundiales en la organización.
- f) Manejo de personal: “es la responsabilidad dentro y fuera del trabajo lo que requiere de integridad y comportamiento ético, dinamismo y capacidades de resistencia, equilibrio de las exigencias laborales y personales, conciencia y desarrollo personal” (Hellriegel, 2002. p. 23).

La Universidad para resaltar a los egresados y docentes que se esmeran por sobresalir en el ambiente académico tiene destinado los siguientes grados honoríficos:

- a) Grado de Doctor Honoris Causa: los que se distinguen por las contribuciones al desarrollo de las ciencias, humanidades, artes o desarrollo social mediante documento donde se menciona el beneficiario, fecha y lema de la Universidad y la razón de distinción. El rector, profesores distinguidos y órganos colegiados pueden proponer los candidatos mediante propuesta al consejo con el curriculum del candidato y carta de postulación destacando razones y méritos del postulado.
- b) Medalla “Francisco Javier Clavijero”: máximo reconcomiendo académico otorgada a sus propios miembros especialmente a profesores investigadores que sobresalen en la contribución al desarrollo de las funciones de la Universidad o por ser profesor titular de carrera.
- c) Nombramiento de Profesor Emérito: se confiere a profesores e investigadores que cumplan con reconocimiento de la comunidad universitaria en el desempeño de su actividad, ser titular de carrera, mínimo 25 años de servicio a la Universidad.
- d) Premio a los Jóvenes Investigadores: otorgado a miembros de la Universidad mayores de 35 años y que la labor de investigación sea destacada, se entrega en ceremonia oficial de acuerdo a la decisión del consejo universitario y la comisión de distinciones. Se conmemora con diploma y beca.
- e) Medalla “Ing. Luis Rivera Terrazas” al Mérito Universitario: se confiere a trabajadores con más de 35 años al servicio de la Universidad.
- f) Diploma al Mérito Universitario: se confiere a personal no académico con más de 25 años de servicio que se distinguen notablemente y contribuyen al desarrollo de funciones.

7.13 Reconocimiento a los egresados de la fundación universitaria del área andina

Para esta Universidad el 23 de octubre de 2010 celebro el octavo encuentro de egresados, participaron 1104 asistentes, disfrutaron de variados conciertos musicales, con el apoyo de estudiantes del semillero de egresados. El proceso empezó con el recibimiento de bailarinas estudiantes, con quienes se tomaron fotos, mas tarde los invitados fueron entrevistados para dejar memoria de sus opiniones.

De parte de la Universidad están presentes los directivos de la asamblea general, consejo superior, el rector nacional y las líderes académicas y administrativas. El coordinador general de egresados del centro de proyección social define la celebración como actividad lúdica, académica que permite el acercamiento y reencuentro de los egresados con la institución. En este espacio académico se elige al egresado ilustre donde se postularon 16 profesionales de diferentes programas académicos, en modalidades presencial y distancia como de pregrado y postgrado.

Los criterios de selección se establecieron en base al reconocimiento del impacto social de los egresados en el área de formación, el ganador recibió el galardón denominado condecoración gran sol areandino en el grado de egresado ilustre y también recibió una beca para estudiar nuevos postgrados. El jurado seleccionador está conformado por el vicerrector académico, participación de la presidencia de la república y un miembro representante de dansocial.

Adicionalmente se propicio el seguimiento de egresados por medio del encuentro de integración y reencuentro de los egresados acrecentando el sentido de pertenencia de los profesionales por medio de actividades de integración regional, animación y finalmente rumba. Lo más importante de este encuentro radica en los resultados obtenidos de generación de conciencia sobre la importancia de actualización de datos, utilizando herramientas como el internet en el link de egresados.

7.14 Centro de intermediación laboral y apoyo al egresado (cilae) Universidad de Medellín

Inicialmente la Universidad identifica la necesidad de contar con una herramienta que permita hacer el seguimiento constante a las variables y desempeño de los egresados, buscando facilitar la intermediación laboral, desde el 2004 diseño un sistema de información para el desarrollo de este proceso. El sistema de información busca ofrecer un servicio de intermediación laboral eficiente, administrando la información registrada para construir informes periódicos de las variables y mantener contacto con los egresados de la Universidad.

Esta base de información actualiza datos sobre el desarrollo laboral, profesional, fortalece y estrecha los vínculos entre la Universidad, el egresado y la empresa, para realizar un proceso de análisis y retroalimentación y dar respuesta de sustentación a cambio y medidas que permitan mejorar las condiciones de los profesionales egresados de la Universidad.

Los beneficios que se generan con el proceso están relacionados con la compatibilidad de la información entre el ministerio de educación nacional y la base de datos de la institución de registro de graduados, elaboración de tablas de clasificación nacional de ocupación industrial, elaboración de hojas de vida para el registro de trayectoria académica, experiencia laboral, estudios complementario, idiomas y pruebas que lo certifican, inclusión en áreas de mayor interés laboral y competencia laboral, comunicación directa y permanente con los egresados, estudiantes y empresarios.

Desde los lineamientos de acreditación institucional y de los programas en lo relacionado con los egresados, se plantea la preocupación de que la institución por el desempeño de sus egresados como profesionales y ciudadanos, aprende de sus experiencias para mejorar continuamente las políticas y el desarrollo institucional, factor de alta apreciación por los egresados sobre los servicios de la institución y sobre el impacto de su presencia en organismos institucionales, el reconocimiento de los egresados en el medio, la ubicación laboral, desempeño e influencia y la pertinencia con los programas desde el ejercicio profesional y académico.

La Universidad por su parte es consciente de la importancia del egresado ya que es parte activa y fundamental para el proceso de autoevaluación de la institución y la retroalimentación en base a la pertinencia social y académica, por esto el centro de intermediación laboral diseña una metodología para realizar estudios de seguimiento a egresados que le permita identificar y analizar la ubicación de los egresados, su desempeño, ocupación salarial y social, trayectoria profesional y académica, dificultades y fortalezas para ingresar al mercado laboral y la percepción del medio sobre la calidad de los egresados. Lo anterior le permite a la Universidad para retroalimentar la formación de los estudiantes actuales en aspectos de acreditación institucional.

Este proceso fue desarrollado en dos fases, la primera está relacionada con la recolección de información, construcción de estado del arte, impacto de egresados, perfiles profesionales y competencias laborales; la segunda parte consiste en el diseño, validación de la metodología de la realización de estudios de impacto de los egresados, identificación de perfiles profesionales y competencias laborales, concluyendo con la validación y aplicación de encuestas.

Para la Universidad es importante estrechar los vínculos con los egresados, reconocer y resaltar la gestión y los logros alcanzados en los campos donde se desempeñan. El plan de investigación busca tener el contacto con el profesional con el fin de indagar sobre su lugar de trabajo, premios, distinciones, condecoraciones, honores que hayan alcanzado como pieza indispensable de la acreditación institucional.

Los estudios de seguimiento a los egresados para medir el impacto de los egresados en el medio, es una de las formas que tiene la Universidad para validar el cumplimiento de las funciones, les permite obtener información

sobre las deficiencias de la formación académica del egresado, dificultades en el ejercicio profesional y datos para una adecuada evaluación institucional.

7.15 Calidad Educativa

El Consejo Nacional de Acreditación CNA (2011) es:

El conjunto de políticas, estrategias, procesos, organismos que garantizan que las instituciones de educación superior cumplan con los requisitos de calidad cumpliendo con sus propósitos y objetivos. Este proceso se realiza en base a una evaluación que realiza la institución, la comunidad académica y el Consejo Nacional de Acreditación.

La acreditación surge de la necesidad por fortalecer la calidad de la educación superior y el propósito de hacer reconocimiento público de los altos niveles de calidad, igualmente surge como medio de desarrollo para el país. En Colombia el proceso de acreditación surge en el fomento, reconocimiento y mejoramiento continuo de calidad. Es por esto que la efectiva inversión no es la implantación del proceso evaluativo sino la aplicación de planes de mejoramiento institucional y de programas que diseñan las instituciones como requisito para la entrada en sistema de autoevaluación e informes a los pares académicos.

Este proceso está constituida por componentes estatales dado que se rige por la ley, las políticas cesu, es financiada por el estado, los actos de acreditación son promulgados por el ministerio de educación y el segundo componente es el de la Universidad por que el proceso es conducido por las instituciones educativas, pares académicos y por el Consejo Nacional de Acreditación.

El objetivo principal de la acreditación parte del ideal de educación superior que busca articular referentes universales que son definidos por la misión y el proyecto institucional de las Universidades. Por su parte los lineamientos para la acreditación incluye el marco conceptual, criterios de calidad que dirigen las etapas de evaluación, factores de desarrollo institucional, indicadores que establecen la metodología, define instrumentos para la autoevaluación y evaluación interna y externa de programas institucionales.

De la misma forma la acreditación institucional permite reconocer y diferenciar el carácter de las instituciones como un todo, valorando el cumplimiento de la misión y el impacto social, ofrece la posibilidad de valorar las capacidades de las instituciones de desplegar recursos físicos y humanos para el cumplimiento social de la misión de forma eficiente y responsable.

Finalmente la evaluación se concibe desde la idea de la autonomía y la autorregulación, fortalecida con la rendición de cuentas a la educación superior, los propósitos de la comunidad académica y la interacción con la sociedad. Por ende los resultados de esta liberación se verifican en el modelo, frases, concepto de calidad, factores, características, metodología de autoevaluación. Con lo anterior se aclara que los actos de acreditación se expresan por la capacidad de autorregulación de las instituciones educativas.

8. Marco conceptual

CALIDAD: Para Delgado (2011) es:

La totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que se sustenta en su habilidad para satisfacer las necesidades establecidas implícitas tiene muchas definiciones, pero la básica es aquella que dice que aquel producto o servicio que nosotros adquiramos satisfaga nuestras expectativas sobradamente.

COMPETENCIA: Según Woodruffe (como se cita en González, 2011):

Son características notorias y permanentes de la persona cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad y tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.

CRITERIO: “una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo” Competence and work de Spencer (como se cita en González, 2011).

EGRESADO: es el reflejo del proceso educativo de educación superior, demostrado mediante los comportamientos, actitudes y compromisos que surgen de la frescura, entusiasmo, generosidad al servicio de jóvenes constituyendo el proyecto profesional familiar y de servicios que transforman el saber en función del servicio, la sabiduría, el poder, la autoridad, la legitimidad, en administración justa de buen compromiso rechazando la apatía y marginamiento respeto por la persona y la ética (Universidad de La Salle).

EMPRENDIMIENTO: Para Sheefsky (1997):

Proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente.

EMPRESARIO: Según Thompson (2007):

Persona que es capaz de arriesgar esfuerzo, tiempo y recursos para poner en marcha y desarrollar una unidad de producción o prestación de servicios para la satisfacción de determinadas necesidades o deseos existentes en la sociedad a cambio de una utilidad o beneficio.

ÉTICA: Factor determinante que evalúa la calidad de trabajo del egresado profesional mediante el cumplimiento de normas legales establecidas que benefician a un ambiente laboral tanto interno como externo. “ética es un principio o código que le dice a uno como llevar su vida, una ética de trabajo le dice cuanto aplicarse usted mismo” (Sheefsky, 1997).

EXALTAR: reconocimiento al mérito de los estudiantes que se destaquen en los campos de la investigación, la creatividad, la solidaridad y en actos especiales de inversiones para lograr un fin determinado (Thompson, 2007).

FORMACIÓN INTEGRAL: es entendida para la Universidad de La Salle (2007):

Como crecimiento armónico de las dimensiones de la persona, la educación para la vivencia de los valores que permitan una participación social con dimensión ética de responsabilidad, una sólida fundamentación científica y filosófica, y la aceptación de la trascendencia como encuentro consigo mismo, con el otro y con Dios.

La formación integral comporta también una concepción comprehensiva que implica el mejoramiento de las condiciones de vida de todos, la posibilidad de que las futuras generaciones puedan no solo existir sino hacer Condiciones de dignidad y libertad, el planteamiento de nuevas relaciones entre persona y naturaleza, entre personas, y una organización social y política inclusiva.

FRATERNIDAD: Según la Universidad de La Salle (2007) es:

Privilegiar lo comunitario antes que lo individualista, el interés público antes que el interés privado, la solidaridad antes que la competencia. Es la preocupación por el otro y la convicción de que una sociedad no puede construirse sin un tejido social donde el desarrollo de todos es la condición para la justicia y la paz.

GALARDÓN: “Reconocimiento honorífico por un mérito que consiste en una constancia escrita, un premio en libros, una medalla alusiva, la imposición oficial de una leyenda, erigir un monumento o una presea de cualquier naturaleza” (Reglamento para otorgar galardones y méritos universitarios de la Universidad de Guadalajara, 2009).

INVESTIGACIÓN: estudio que conduce al estudiante a una madurez total de espíritu, de la conciencia, hacer de él, una leal y apasionado buscador de la verdad sobre el hombre, sobre los verdaderos problemas del hombre, sobre el porqué y el cómo de su existencia, este proceso permite asumir con toda garantía los compromisos responsables en servicio del bien común. La investigación debe tener como móvil el servicio al hombre, debe ser rigurosamente científica, que exija alto grado de verdad, espíritu inquisitivo y crítico, disciplina mental, desterrador de superficialidad, dispersión de ideas y contradicción (Universidad de La Salle).

PERFIL: corresponden a la expresión de las características generales de los estudiantes del programa al ingreso, durante su permanencia en la Universidad y al egresar (Universidad La Salle, 2010).

PRESELECCIÓN: proceso interno mediante el cual la Universidad analiza y evalúa si las condiciones que tiene el aspirante, son las requeridas de acuerdo con el perfil del programa, el Proyecto Educativo Universitario Lasallista, y de conformidad con la normatividad legal vigente (Universidad de La Salle).

PROFESIONAL: Según Universidad de La Salle (1996):

Es una persona de gran temple espiritual y moral, que tiene como misión el ejercicio de su profesión de acuerdo con la fuerza de voluntad y la libre toma de decisiones. Lo anterior exige que el profesional sea una persona consciente de las implicaciones éticas y morales de sus decisiones así como de la prioridad que se debe otorgar a una acción o decisión teniendo en cuenta las consecuencias éticas sobre las técnicas con el fin de ofrecer un servicio que brinde un beneficio común.

SERVICIO SOCIAL: Para la Universidad de La Salle (2007) es:

Fortalecer la convicción de la necesidad de conducir la vida con criterios de honradez y confiabilidad pero también participando en el control de la acción estatal y privada de los recursos públicos. Así mismo, promoviendo el acceso responsable a las decisiones y realizaciones de la comunidad humana en sus diferentes organizaciones, con actitud receptiva y activa, creadora y decisiva, sensible socialmente y propositiva.

9. MARCO LEGAL

ESTATUTO ORGÁNICO ACUERDO 008 DE 2006

EGRESADO DESTACADO DE
CADA PROGRAMA

El estatuto orgánico establece que la Universidad es una institución educativa que tiene como objetivo la búsqueda, conservación, transmisión y desarrollo del saber, científico y tecnológico, con sentido universal, en beneficio del desarrollo del hombre integral, dentro de los principios éticos inspirados en el evangelio y a partir de las características y condiciones de la sociedad, la cultura y los valores nacionales para la toma de decisiones en servicio de la sociedad.

De esta manera la Universidad ofrece al profesional una formación integral por medio de la inculcación de valores y principios Lasallistas, utilizando como principales herramientas actividades de investigación y servicio a la sociedad.

Este documento en su capítulo veinte define al egresado como la persona que estuvo matriculada en la ULS en un programa académico de pregrado o de postgrado, culminó sus estudios y obtuvo el título correspondiente, de la misma forma el Egresado constituye una presencia permanente de la Universidad en la sociedad y se compromete a dar testimonio de la misma a través de su desempeño profesional de alta calidad y su vivencia de los valores lasallistas de fe, fraternidad, compromiso, justicia y servicio. Y finalmente La Universidad seguirá estimulando su vinculación, su sentido de pertenencia, su participación institucional y su proyección social, a través de la Asociación de Egresados.

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN (2011) (LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL)

El Sistema Nacional de Acreditación fue creado por la Ley 30 de 1992, para implantar el sistema de acreditación de programas académicos, proceso que requiere de la voluntad y el compromiso de las Universidades que han decidido demostrar la calidad del servicio que prestan tomando como base fundamental el cumplimiento y apoyándose en la participación de la comunidad estudiantil, proceso que les permite lograr un mejoramiento cualitativo de la Institución en general, se incluye el proceso académico de cada uno de los programas, instalaciones, formación profesional.

Las instituciones educativas cumplen con un objetivo fundamental el cual está centrado en el logro y en la pertinencia social, descritos en la misión y del proyecto institucional, en el cumplimiento de sus funciones básicas teniendo en cuenta las áreas de educación superior, en los estudiantes, de los profesores y el impacto social de la labor académica, en los procesos de autoevaluación y autorregulación y en el desarrollo de las áreas de administración, gestión y bienestar, y de recursos físicos y financieros.

En el proceso de evaluación se destacan varias características:

Factor de misión y proyecto institucional

- Pertinencia y coherencia con la misión
- Orientación y estrategia hacia el proyecto institucional
- Formación integral y la construcción de la comunidad académica en el proyecto institucional

Factor de estudiantes y profesores

- Derechos y deberes de los estudiantes
- Admisión y permanencia de los estudiantes
- Sistema de estímulos y créditos para estudiantes
- Deberes y derechos del profesorado
- Planta profesoral
- Carrera docente
- Desarrollo profesoral
- Interacción académica de los profesores

Factor de procesos académicos

- Interdisciplinariedad, flexibilidad y evaluación del currículo
- Programas de pregrado, postgrado y carreras de educación continua

Factor de investigación

- Formación para la investigación
- Investigación

Factor de pertinencia e impacto social: este factor está relacionado con los egresados de la Universidad

- Institución y entorno: establecer estrategias para mantener y evaluar la interacción con el medio social, cultural y productivo, con el fin de ejercer influencias positivas en el entorno mediante la evaluación de las necesidades con visión de desarrollo social, el establecimiento de programas y actividades de proyección social coherentes con la naturaleza institucional, evaluación de programas y actividades de educación continuada, extensiones, aportes sociales de egresados en el campo empresarial, científico, cultural, económico y político, relación de percusiones de los trabajos de investigación, difusión de resultados de producción científica, técnica,

humanística, aporte de postgrados al estudio y solución de problemas regionales, nacionales e internacionales y coherencia de los programas con la práctica profesional.

- Egresados e institución: preocupación continúa por el desempeño de los egresados como profesionales, ciudadanos, para aprender de las experiencias y mejorar las políticas y desarrollo institucional. Lo anterior se logra mediante el servicio de la institución para estimular la incorporación del egresado al trabajo, sistema de información y seguimiento a los egresados, canales de comunicación con los egresados para apoyar el desarrollo institucional y fomentar la cooperación mutua, participación del egresado en la evaluación curricular y vida institucional.

- Articulación de funciones

Factor de autoevaluación y autorregulación

- Sistemas de evaluación
- Sistemas de información
- Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo

Factor de bienestar institucional

- Clima institucional
- Estructura del bienestar institucional
- Recursos para el bienestar institucional

Factor de organización, gestión y administración

- Administración, gestión y funciones institucionales
- Proceso de comunicación interna
- Capacidad de gestión
- Proceso de creación, modificación y extinción de programas académicos

Factor de apoyo académico y planta física

- Recursos y apoyo académico
- Recursos físicos

Factor de recursos financieros

- Recursos financieros
- Gestión financiera y presupuestal
- Presupuesto y funciones sustantivas
- Organización y manejo financiero

La calidad que buscan las instituciones educativas corresponde al conjunto de características que hacen de algo lo que ese algo es (el *quid*) y que permiten diferenciarlo de los demás de su especie. Definición extraída del lineamiento de acreditación institucional.

De esta manera para evaluar las características de calidad es necesario identificar inicialmente variables cualitativas y cuantitativas, donde las instituciones están en la obligación de ofrecer una formación integral de los profesionales para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social, velando por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones con el fin de contribuir en la solución de las necesidades a través de servicio de calidad y ética, disposición de recursos humanos y tecnologías apropiadas.

Finalmente la calidad está determinada por una serie de factores entre los que se destaca la universalidad, la integridad, la equidad, la idoneidad, la responsabilidad, la coherencia, la transparencia, la pertinencia, la eficacia y la eficiencia con que la institución cumple con las grandes tareas de la educación superior con el fin de reconocer si se cumplen o no las condiciones para la acreditación institucional.

La misión y el proyecto institucional son las herramientas que constituyen las principales diferencias que identifican la comunidad institucional que facilitan la cooperación entre todos los miembros de la Universidad garantizando una coherencia entre las acciones y las metas.

La acreditación institucional cuenta con 10 criterios que guían y dan las pautas para el proceso relacionadas con la calidad y procesos de evaluación. En la p 33-36 se describen los criterios mencionados a continuación:

Idoneidad capacidad para cumplir la totalidad de las tareas específicas contenidas en el proyecto institucional

Pertinencia capacidad de respuesta proactiva a las necesidades sociales

Responsabilidad capacidad de reconocer y afrontar las consecuencias de decisiones y acciones

Integridad. Acto de preocupación por el cumplimiento de sus obligaciones, respeto de valores y principios establecidos por la Universidad

Equidad expresa sentido de justicia dando a cada quien lo que le corresponde

Coherencia forma de adecuación de propósitos institucionales

Universalidad: reflejo de identidad y que hacer de la institución

Transparencia capacidad de explicar con veracidad las condiciones de operación y funcionamiento

Eficacia grado de correspondencia entre propósitos y los resultados

Eficiencia: evaluación de la adecuación, la utilización de medios para el logro de los objetivos

Por otra parte la evaluación de calidad institucional propone una serie de factores que deben examinarse de acuerdo a los criterios anteriormente mencionados. Estos factores son: Misión y proyecto institucional, profesores y estudiantes, procesos académicos, investigación, pertinencia e Impacto Social, procesos de autoevaluación y autorregulación, bienestar institucional, organización, gestión y administración, planta física y recursos de apoyo académico y recursos financieros.

MANUAL DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS

Actualmente se fortalece la tendencia de evaluación de actividad universitaria para rendir cuentas a la sociedad y al gobierno, por eso el seguimiento a egresados es de vital importancia para las Universidades, teniendo en cuenta que el desempeño profesional y personal del egresado permite establecer indicadores de calidad y eficiencia de la institución. Para esto la universidad debe analizar la inserción de los egresados en el mercado laboral, con el fin de mejorar su oferta de enseñanza y formación relacionando las habilidades formativas con las profesionales utilizando estrategias de impulso hacia la innovación y el desarrollo tecnológico.

En este momento existen requisitos que afectan a los empleados altamente calificados entre las que se destaca la necesidad de estar mejor educados y capacitados, sociedad de la información y los cambios continuos del mercado laboral.

Las universidades por su parte buscan el beneficio de asegurar capacidades y servicios profesionales tomando en cuenta el aprendizaje permanente, por medio del conocimiento de fuerzas y debilidades de los programas de estudio lo que permite asegurar la gestión de calidad. Esta responsabilidad se mide de acuerdo en los resultados de los estudiantes en relación con la situación laboral y el compromiso social; mediante el análisis de estudios que recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social del egresado.

Dentro de este estudio se tiene en cuenta los antecedentes de educación superior, mercado laboral, situación laboral, respuestas que se adecuan con la evaluación de la pertinencia y calidad de planes de estudio, mejora en planes de estudio, ayuda a elegir carrera, comunicación con ex –a alumnos, obtención de indicadores de calidad, evaluación de nivel de satisfacción de egresados en tema de formación, decisiones de mercadeo, conocimiento de nivel de inserción de egresados en el mercado laboral, satisfacción de necesidades de empleadores, programas de capacitación continua, precisión de educación con trabajo y finalmente verificar si la misión de la universidad se refleja en la realización personal del egresado y su compromiso.

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

ARTÍCULO 26: Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

ARTÍCULO 67: La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.

ARTÍCULO 68: La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación.

ARTÍCULO 103: El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.

LEY 115 DEL 8 DE FEBRERO DE 1994

ARTÍCULO 6: Comunidad Educativa: De acuerdo con el artículo 68 de la Constitución Política, la comunidad educativa participará en la dirección de los establecimientos educativos, en los términos de la presente ley. La comunidad educativa está conformada por estudiantes o educandos, educadores, padres de familia o acudientes de los estudiantes, **egresados**, directivos docentes y administradores escolares. Todos ellos según su competencia, participarán en el diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo.

ARTÍCULO 143. Consejo directivo de los establecimientos educativos estatales. En cada establecimiento educativo del Estado existirá un Consejo Directivo integrado por:

- El rector del establecimiento educativo, quien lo convocará y presidirá;
- Dos representantes de los docentes de la institución
- Dos representantes de los padres de familia
- Un representante de los estudiantes que deba estar cursando el último grado de educación que ofrezca la institución
- **Un representante de los ex alumnos de la institución**
- Un representante de los sectores productivos del área de influencia del sector productivo.

DECRETO 2566 DEL 10 DE SEPTIEMBRE DE 2003

ARTÍCULO 14: Políticas y estrategias de seguimiento a egresados: La institución deberá demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

1. Permita valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.
2. Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área de conocimiento por parte de los egresados.
3. Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas.

10. Diseño metodológico

10.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo, el proceso a realizar consiste en la búsqueda de documentos y bases de datos acerca del tema de los egresados, para luego establecer los criterios que se deben tener en cuenta para la entrega del galardón San Juan Bautista de la Salle.

Para esta investigación se desarrollaran dos tipos de encuestas y entrevistas dirigidas a los responsables de seguimiento a egresados y los egresados de la ULS, información que nos determinará la importancia de la exaltación del profesional destacado de la Universidad, así como los criterios que se deben tener en cuenta para dicho reconocimiento, el proceso más adecuado y, finalmente, el proceso de selección del galardonado.

10.1.1 Fuentes primarias y secundarias

PRIMARIAS:

Se realizarán entrevistas a los miembros representantes del seguimiento de egresados de la Universidad de la ULS sede Bogotá, con el fin de conocer la opinión acerca de la necesidad de otorgar el galardón honorífico San Juan Bautista de la Salle al profesional destacado por su perfil profesional que se identifica con los valores que inculcados durante la etapa académica por la Universidad.

Adicionalmente se realizará encuestas a 575 egresados de la ULS, responsables del seguimiento a egresados, con el fin de determinar los criterios que la Universidad debe tener en cuenta para seleccionar los postulados como profesional destacado por realizar su ejercicio profesional en base al perfil Lasallista.

SECUNDARIAS:

Se utilizarán como fuente de información los libros publicados por la ULS, revistas publicadas por empresarios y Universidades acerca del manejo de egresados, trabajos de grado y material bibliográfico que de autores que manejan tema relacionado con criterios de éxito profesional.

10.2 Metodología aplicada

Para la elaboración de este trabajo de grado, se tomó como fuentes de investigación al Comité responsable del seguimiento a egresados 575 egresados de la ULS.

Por otra parte, el responsable del seguimiento a egresados de la ULS está conformado por docente de diferentes programas académicos, tienen la función de colaborar espiritualmente en las actividades de

seguimiento y vinculación de los egresados, que organice la Universidad así como representar a la Universidad en el ambiente laboral, generando vínculos entre el medio social y la institución educativa.

De la estrecha relación entre los egresados y la Universidad se podrán tomar como beneficio importante el FUNDRAISING, o donaciones que contribuyen al mejoramiento de la calidad de la educación, mejoramiento en planta educativa y finalmente el reconocimiento social en favor de la Universidad. Este proceso se puede establecer mediante la organización de actividades por parte de los profesionales egresados y las empresas donde se desempeñan, con el fin de recaudar fondos que fortalezcan económicamente a la Universidad para mejorar la calidad de la educación sin esperar algún tipo de recompensa adicional por parte de la institución educativa.

Así mismo, las empresas serán reconocidas por su excelente contribución en materia de educación y la Universidad tendrá una mayor acogida por parte de los futuros estudiantes quienes serán los más beneficiados, ya que se abrirían puertas para los futuros egresados dada la calidad de la formación suministrada por la Universidad a los estudiantes y seguirá creciendo el buen nombre de la institución.

Una vez determinadas las fuentes de información para este trabajo de grado se elaboró dos tipos de instrumentos para selección de los criterios de selección para el egresado destacado por el perfil Lasallista en su ejercicio profesional.

10.2.1 Encuestas a los responsables del seguimiento a egresados

Los miembros de comité de egresados ofrecieron respuesta oportuna a la solicitud realizada por el equipo de trabajo, a continuación se mencionan los programas académicos con contribuyeron para el desarrollo de este trabajo: administración de empresas, contaduría, ingeniería civil, filosofía y humanidades, ingeniería de alimentos, trabajo social, optometría, automatización, economía, zootecnia e ingeniería eléctrica.

El instrumento aplicado a los responsables del seguimiento a egresados consta de tres partes:

- a) La primera parte contiene una breve introducción acerca de la importancia de la selección y reconocimiento del egresado destacado en base a la información registrada en el reglamento estudiantil, seguido por un cuestionario que relaciona al encuestado con el objetivo del trabajo de grado y su opinión frente a la selección y posterior postulación.
- b) La segunda parte da a conocer dos posibles formas de postulación de egresado destacado, el objetivo de la postulación, requisitos que deben cumplir los seleccionados, los premios que se otorgaran a los seleccionados y por último los tiempos en lo que se llevara a cabo dicha postulación.
- c) Finalmente, la tercera parte del instrumento presenta el formato de postulación que se entregó a los miembros del comité de egresados para su análisis y sugerencias.

La aplicación de este instrumento se realizó de la siguiente manera: en una sesión de los responsables de seguimiento de egresados¹ que se programa al inicio de semestre, el equipo de trabajo tuvo su participación dentro de la reunión dando a conocer el objetivo del trabajo de grado, se explicó completamente el instrumento utilizado para la recolección de la información, se resolvieron inquietudes, se entrego el material físicamente y se envió a los correos de los miembros para facilitar su devolución estableciendo como fecha máxima jueves 14 de octubre del mismo año.

Una vez recibido el instrumento diligenciado (11 de los 18 formatos entregados) la información suministrada por los responsables del seguimiento a egresados se procedió a realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de los datos y llegar a conclusiones del proceso, este procedimiento permitió determinar los criterios a tener en cuenta para la selección del egresado destacado.

10.2.2 Encuestas para egresados

¹ día jueves 7 de octubre de 2010 a las 9 de la mañana en la sede Chapinero de la Universidad de La Salle

El instrumento aplicado a los egresados consta de un sencillo cuestionario que se divide en dos partes:

La primera parte indaga sobre información personal del egresado, sus datos personales, profesión y cargo, información que nos permite identificar al encuestado. La segunda parte está relacionada con los criterios de selección y reconocimiento del egresado destacado, los principios y valores que se deben tener en cuenta para dicha selección.

La posterior aplicación de este instrumento se realizó de la siguiente manera:

- a) Se solicitó la base de datos de los egresados de dieciocho programas de la ULS y una base de datos de los funcionarios actuales de la Universidad que a su vez son egresados de la Universidad.
- b) Contacto telefónico a los egresados para la aplicación del instrumento.
- c) Tabulación de las respuestas
- d) Análisis de las respuestas de los egresados.

10.2.3 Población

La ULS durante los 45 años de funcionamiento ha graduado cerca de 45.000 egresados de los dieciocho programas académicos que ofrece la institución educativa. Para el desarrollo de este trabajo de grado se tomó una población de 4.000 egresados, cifra que fue determinada a conveniencia por el equipo de investigadores para facilitar la ubicación de los mismos, son en promedio los egresados que se gradúan cada año desde el año del acuerdo 002 de 2008 y se consideró una cantidad adecuada que permite generalizar la opinión de los egresados ofreciendo un alto grado de confiabilidad.

El primer tipo de población, está relacionada en el caso de los egresados, se tuvo en cuenta 575 profesionales de todos los programas de la ULS de los últimos 3 años, donde 473 pertenecen al programa de administración de empresas y el restante está actualmente vinculado laboralmente con la institución educativa. Para lograr lo anterior se tiene en cuenta las bases de datos suministradas por responsables del seguimiento a egresados y compañeros recién graduados que no están incluidos dentro del listado anteriormente mencionado y base de datos suministrada por la Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano (en adelante VPDH) como un primer producto intermedio de este trabajo de grado puede mencionarse el listado de datos de contacto de los egresados encuestados.

El segundo tipo de población, está relacionado con los 18 responsables del seguimiento a egresados de la ULS, población que fue abordada en la reunión de los miembros del comité de egresados realizada el pasado siete de octubre de 2010.

10.3 Tamaño de la muestra

Método de muestreo: Probabilístico aleatorio simple

$Z = 1.96$ Margen de confiabilidad: 95%

$S = 0.4$ Desviación estándar

$E = 5\%$ Error de estimación

$N = 4000$ egresados

$$\frac{s^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}} = \frac{(0.4)^2}{\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{(0.4)^2}{4000}} = 232$$

Se calcula un estimado de 20 egresados por programa académico con el fin de cubrir la totalidad de la muestra y cumplir con el objetivo propuesto para este trabajo de grado. Se aclara que aunque la muestra para este trabajo de grado es de 232 egresados, el equipo de trabajo contaba con una base de datos de 575 egresados de la Universidad (473 egresados del programa de administración de empresas y el restante egresados de otros

programas académicos vinculados laboralmente con la Universidad), donde el 73.91% de egresados se encuestaron telefónicamente para lograr la totalidad de la muestra.

Se aclara que la investigación pretendía analizar a todos los programas académicos de la ULS, pero falta de acceso a la base de datos con que cuenta actualmente la VPDH dado el exceso de conductos regulares no se logro obtener esta información.

11. Aspectos administrativos del proyecto de grado

Dentro de los procesos administrativos que se manejan en este trabajo de grado, se identifican presupuesto relacionado con el trabajo de grado y el cronograma del mismo. A continuación se describen estos aspectos.

11.1 Presupuesto y cronograma

PRESUPUESTO DE LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE GRADO		
I. HONORARIOS		
Director del proyecto, Albert de La Cruz Lara \$ 620.000/mes 6/meses		\$3.720.000
Investigador, Yenny Santana, \$ 330.667/mes* 6/meses		\$1.984.000
Investigador, María Fernanda Barbosa, \$ 330.667/mes* 6/meses		\$1.984.000
Investigador, Diego Flórez, \$ 330.667/mes* 6/meses		\$1.984.000
	SUBTOTAL	\$9.672.000
II. EQUIPO E INSTALACIONES		
Servicios de Teléfono (Encuestar), 45.000/mes 6/meses		\$ 270.000
Servicios de Luz, 30.000/mes 6/meses		\$ 180.000
Internet, 40.000/mes*6/meses		\$ 240.000
Libros de investigación		\$ 70.000
	SUBTOTAL	\$ 760.000
III. OTROS		
Transportes para encuestar y reuniones		\$ 30,000
Fotocopias información (Se anexa cotización)		\$ 100.000
Impresiones encuestas y tabulaciones (Se anexa cotización)		\$ 332.000
Gastos Misceláneos (Empastes, anillados, quemadas Cd)		\$ 70.000

SUBTOTAL	\$ 502.030,0
SUMA DE SUBTOTALES	10.934.030

PRESUPUESTO GLOBAL

I. HONORARIOS	\$ 9.672.000
II. EQUIPO E INSTALACIONES	\$ 760.000
III. OTROS	<u>\$ 502.030</u>
TOTAL	\$ 10.934.030

		GRONGRAMA DE ACTIVIDADES																													
				MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6							
OBJETIVO		ACTIVIDAD		S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5
Analizar los perfiles formativos que estos por la Universidad de La Salle en sus documentos institucionales.	Buscar de fuentes y material	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Recolección de material formativo	Planear	Ejecutar																												
	Lectura del material	Planear	Ejecutar																												
	Análisis	Planear	Ejecutar																												
	Socialización	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Conclusión	Planear	Ejecutar																												
	Definir herramienta a utilizar	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
2. Identificar las peticiones de los egresados, para seleccionar los criterios de apoyo que se usen también en cuenta para la selección y validación de los mejores egresados.	Criterios base para la herramienta a utilizar	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Recolección base de datos de egresados y fundamentos de la Salle	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Elaboración de la herramienta	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Aplicación prueba Piloto	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Correcciones de la Prueba Piloto	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
3. Identificar los criterios base lista que caracterizan al egresado que ingrese al perfil profesional, para seleccionar destacados en el medio social e investigativo.	Conclusiones iniciales	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Aplicación de la herramienta corregida	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Recolección de información de la lista	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Digitación de datos	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Tributación de datos	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
4. Establecer una propuesta del proceso de postulación y evaluación con la participación del comité de egresados, para la selección, presentación y futuro reconocimiento de los egresados destacados.	Análisis estadístico	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Conclusiones, fines de la aplicación	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Lectura de los análisis de la encuesta	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Análisis de perfil de competencias	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Selección de Criterios de apoyo	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
Estrategia Final	Buscar de información con referencias a los premios	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Lectura y análisis de la encuesta	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Creación de formatos y proceso de selección	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Aplicación de herramienta (encuesta proceso de postulación) a comité de egresados.	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
	Análisis de los resultados de la encuesta	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
Estrategia Final	Propuesta de ceremonia para entrega de galardón	Planear	Ejecutar																												
	Planear	Ejecutar																													
Estrategia Final	Entrega de Documento Final	Planear	Ejecutar																												

Bibliografía

- ✓ Bethell-Fox, C, (1996). Selección y contratación basada en competencias. En E. Mulder, D. Murray, T. Hooghiemstra, A. Carretta, C. Bethell-Fox, M. Strombach, F. Hartle, D. Fitt, A. Bernard, A. Christensen, J. Lund, J. Cubeiro, y G. Fernández. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humana*. Barcelona:Deusto.
- ✓ Buckingham, M. y Oclifton, D. (2001). *Ahora descubra sus fortalezas*. Bogotá: Norma.
- ✓ Hellriegel, D, Jackson, S. y Slocum, J. (2002). *Administración un enfoque basado en competencias*. Thomson.
- ✓ Hooghiemstra, T. (1996). Gestión integrada de recursos humanos. En E. Mulder, D. Murray, T. Hooghiemstra, A. Carretta, C. Bethell-Fox, M. Strombach, F. Hartle, D. Fitt, A. Bernard, A. Christensen, J. Lund, J. Cubeiro, y G. Fernández. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humana*. Barcelona:Deusto.
- ✓ Mendoza, A. (1996). Perfil Colombiano del siglo XX: El espíritu empresarial será básico para el éxito personal y corporativo. *Clase empresarial*, 32, 22.
- ✓ Mulder, E. (1996). ¿Organizaciones de alto rendimiento sin emprendedores de alto rendimiento? En E. Mulder, D. Murray, T. Hooghiemstra, A. Carretta, C. Bethell-Fox, M. Strombach, F. Hartle, D. Fitt, A. Bernard, A. Christensen, J. Lund, J. Cubeiro, y G. Fernández. (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humana*. Barcelona:Deusto.
- ✓ Sheefsky, L. (1997). *Los emprendedores no nacen se hacen*. Mc Graw Hill.
- ✓ Stoner, J, Freeman, E. y Gilberl, D. (1994). *Administracion (6 ed.)*. Mexico: Pearson.
- ✓ Thompson, P. (1994). *Círculos de Calidad. Cómo hacer que funcionen*. Bogotá: Grupo editorial Norma.
- ✓ Universidad de los Andes. (1996). Perfil colombiano del siglo XX: El espíritu empresarial será básico para el éxito personal y corporativo. *Clase empresarial*, 32, 22-31.
- ✓ Universidad de La Salle. (1996). *Educación para pensar, decidir y servir*. Bogotá: Unisalle.
- ✓ Universidad de La Salle. (2007). *Proyecto Educativo Universitario Lasallista*. Bogotá: Unisalle.
- ✓ Universidad de La Salle.(2008). *Reglamento estudiantil para estudiantes de pregrado*. Bogotá:Unisalle
- ✓ Universidad de La Salle.(2008). *Reglamento estudiantil para estudiantes de pregrado*. Bogotá:Unisalle

Cibergrafía

- ✓ Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado el 21 de Octubre de 2011, de <http://www.cna.gov.co/1741/channel.html>

- ✓ Delgado, N. *Definición de Calidad*. Recuperado el 15 de Enero de 2011 de <http://www.mitecnologico.com/Main/DefinicionDeCalidad>

- ✓ González, V. *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica*. Recuperado el día de mes de 2011 de <http://www.rieoei.org/deloslectores/Maura.PDF>

- ✓ Thompson, I. (2007). *Definición de empresario*. Recuperado el 21 de Octubre de 2011, de <http://www.promonegocios.net/empresa/definicion-empresarios.html>.

- ✓ Universidad de La Salle. (2010). *¿A qué corresponde un perfil?*. Recuperado el 15 de Enero de 2011 de <http://unisalle.lasalle.edu.co/index.php/content/view/67/255/>

Anexo 2. Formato aplicado a los responsables del seguimiento a egresados



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
 “Educar para pensar, decidir y servir”
 VICERRECTORÍA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO HUMANO
 UNIDAD DE PROYECCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
COMITÉ RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO A EGRESADOS
Versión 1 - Jueves 07 de Octubre (9:30 a.m – 11:30 a.m)

GALARDÓN HONORIFICO SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE DE LA EXALTACIÓN DE LOS EGRESADOS (Art. 113, Acuerdo 002-2008)

PROCESO PARA LA SELECCIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL EGRESADO DESTACADO

Respetados miembros del comité de seguimiento a egresados

La Universidad en el acuerdo 002 de 2008 en su artículo 113 de la exaltación de los egresados, quiere exaltar el merito de aquellos que se destaquen en el campo de la investigación y servicio a la sociedad, otorgándoles el galardón Honorifico San Juan Bautista de La Salle.

Por lo anterior la Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano y en forma particular la oficina de seguimiento y acompañamiento a egresados, se encuentra estructurando los diferentes aspectos correspondientes a este galardón.

En esta ocasión, les solicitamos, como miembro del comité de seguimiento a egresados, conteste, comente y sugiera las diferentes partes de la propuesta que a continuación se presenta.

1. **Algunas preguntas importantes.** con el propósito de precisar o aclarar algunos conceptos fundamentales de apoyo para la estructuración del galardón. En esta sección por favor responda todas las preguntas
2. **Del proceso de selección y entrega del galardón para:** tener claridad del procedimiento en sus diferentes etapas como: objetivos, requisitos, postulación, preselección, criterios de selección, procedimiento de selección, premio y plazas a seguir. En esta sección comente el contenido y sugiera cambios.
3. **Formato de Postulación:** con el propósito de recoger en forma sintética los principales datos que muestre sus logros alcanzados. En esta sección comente el contenido y sugiera cambios en las partes del formato

Se Solicita que la propuesta sea enviada a mas tardar el Jueves 14 de Octubre en medio magnético a los Sigüientes Correos:

yennysantaro@yahoo.com - mafebarbosa@hotmail.com - dflorez08@hotmail.com

Primera parte

1. Preguntas importantes:

Usted encuentra a continuación 5 preguntas, por favor responda de manera clara y concreta. Si necesita más espacio no dude en utilizar más renglones de los dispuestos en el formato.

1. ¿Qué grado de importancia (alta-media-baja) tiene la exaltación de los egresados de la Universidad de la Salle, que por sus capacidades y habilidades han cumplido con el lema de la Universidad (educar, para pensar decidir y servir)? Explique porque su respuesta.

2. ¿Qué puede entenderse para la ULS un egresado destacado en los campos de la investigación y el servicio a la sociedad?

3. ¿Debemos entender por egresado destacado lo mismo que un profesional exitoso?

4. El egresado constituye una presencia permanente de la Universidad en la Sociedad y se compromete a dar testimonio de la misma a través de su desempeño profesional de alta calidad y su vivencia de los valores lasallistas.

Por lo anterior, cómo se puede evidenciar y galardonar esa presencia y vivencia en términos de:

Fraternidad: _____

Compromiso:

Servicio:

Justicia:

5. ¿Cómo define el éxito del egresado?

Segunda parte

Del proceso de selección y entrega del galardón

Comente y sugiera posibles cambios de mejoramiento al procedimiento que se describe a continuación.

“El Egresado constituye una presencia permanente de la Universidad en la sociedad y se compromete a dar testimonio de la misma a través de su desempeño profesional de alta calidad y su vivencia de los valores lasallistas de fe, fraternidad, compromiso, justicia y servicio”.

Objetivo

El Premio Busca:

- a) Exaltar el merito de aquellos egresados que se destaquen en el campo de la investigación y del servicio a la sociedad.
- b) Estrechar el vínculo entre la Universidad y sus graduados.

- c) Fomentar la creación de redes de cooperación entre los graduados y sus asociaciones.

Comentarios y sugerencias:

1. Requisitos

- a) Ser egresado graduado como mínimo desde hace 2 años, de uno de los programas académicos de pregrado.
- b) Que su desempeño haya sido reconocido en el ámbito local, nacional o Internacional.
- c) Que su ejercicio profesional y su vida personal en general estén impregnados de valores como la honestidad y transparencia en las actuaciones cotidianas.
- d) Que sus acciones generen impactos positivos en la sociedad, permitiendo mayor bienestar en las comunidades donde interactúan.

Comentarios y sugerencias:

2. De la Postulación

Deberá efectuarse en el formato de postulación que maneja la unidad de proyección y responsabilidad social – Oficina de Seguimiento y acompañamiento a los graduados -. El formulario o postulación puede presentarse por el programa académico, la asociación de graduados del respectivo programa o por terceros.

Comentarios y Sugerencias:

3. De la Pre-Selección

Existirá un Jurado pre-seleccionador formado por representantes del Comité de Egresados, que elegirá tres candidatos que mejor aporten en el campo de investigación y servicio a la sociedad.

Se entenderá por “que se destaquen en el campo de la investigación y del servicio a la sociedad” a los egresados que hayan desarrollado actividades para la creación y mejoramiento de la comunidad.

Comentarios

y

sugerencias:

4. Criterios para seleccionar el egresado destacado

El reconocimiento del egresado que se destaque en los campos de investigación y servicio social, se evaluara en función de los siguientes criterios:

- a) Contribución con el desarrollo de una sociedad más democrática y justa (Justicia)

- b) Realiza acciones en conjunto con otros, en beneficio de su comunidad. (Fraternidad)
- c) Ha participado y promovido el desarrollo humano de comunidades. (Servicio)
- d) Mantiene vigente con el compromiso de la transformación del país. (Compromiso)

Comentarios y sugerencias:

5. Del Procedimiento de Selección

Opción 1

1. La Facultad postula los tres mejores egresados de cada uno de los programas académicos
2. El formato es enviado a la Unidad de Proyección y Responsabilidad Social para que en consecuencia se realice una primera revisión de datos y formatos recibidos.
3. El Consejo de Coordinación preseleccionara al candidato con mayor opción para cada uno de los programas.
4. El Consejo Superior tomara la decisión de la mejor opción para hacer entrega del galardón Juan Bautista de la Salle u otra distinción que el consejo considere adecuado.

Opción 2

- 1 La Facultad postula los tres mejores egresados de cada uno de los programas académicos
- 2 El formato es enviado a la Unidad de Proyección y Responsabilidad Social para que en consecuencia se realice una primera revisión de datos y formatos recibidos.
- 3 El Consejo de Coordinación preseleccionara al candidato con mayor opción para cada uno de los programas.
- 4 El Consejo Superior tomara la decisión de la mejor opción para hacer entrega del galardón Juan Bautista de la Salle u otra distinción que el consejo considere adecuado, a un único egresado de la Universidad y los 17 restantes en segundo puesto.

Comentarios y sugerencias:

6. Premio

Opción 1

El galardón honorifico será entregado a un único profesional por programa académico de acuerdo a sus méritos profesionales y personales. Además, para cada uno de ellos se obsequiara media beca para programas de Posgrado.

Opción 2

El galardón honorífico (placa) será entregado al egresado que más se destaque por sus méritos profesionales y personales y los 17 restantes se les entregará una mención de Honor por sus logros realizados. Además se obsequiará únicamente al primer puesto la Beca Completa y para los demás media Beca para programas de Posgrado.

Comentarios y sugerencias:**7. Plazos**

- a) Las Postulaciones dan inicio la semana del 18 de Abril y finaliza el 26 de Julio
- b) La Selección iniciará el 27 de Julio y culminará el 15 de Octubre
- c) La Premiación se hará el 15 de Noviembre de 2011

Una vez Seleccionados el o los ganadores de la exaltación, serán notificados telefónicamente o mediante cartas de correo certificadas.

Estas distinciones serán entregadas personalmente a los ganadores en una ceremonia especial que se realizará al efecto.

Comentarios**y****sugerencias:****8. Normas Generales**


- a) La postulación al concurso autoriza a la Universidad para realizar una indagación de los reconocimientos a los postulados.
- b) Los exaltados del galardón autorizan irrevocablemente a la Universidad de la Salle, para difundir su nombre e imágenes en los medios de comunicación que estime conveniente sin derecho a compensación alguna por ello. En caso que la Universidad así lo requiera los ganadores de la exaltación deberán presentarse para la filmación de Videos Institucionales, Boletines, revistas, publicaciones u otro tipo de medio de comunicación.
- c) Como única modificación, el Egresado podrá ceder su premio a quien estime conveniente, siempre y cuando sea un familiar de primer grado de consanguinidad.
- d) Los egresados NO podrá exigir su equivalente en dinero u otro producto o servicio.

Comentarios**y****sugerencias:****9. Formato de Postulación:**

El formato está diseñado en las siguientes etapas:

- 1. Datos de Identificación y Contacto
- 2. Estudios realizados
- 3. Reconocimientos: premios, publicaciones, otros
- 4. Experiencia profesional
- 5. Trabajos realizados en investigación
- 6. Trabajos realizados en servicio a la sociedad
- 7. Calificación egresados postulados al galardón honorífico (En este último punto incluimos por el momento la encuesta realizada el año anterior)

Anexo 3. Formato de Postulación

 UNIVERSIDAD DE LA SALLE	
FORMATO DE POSTULACIÓN (PROPUESTA VERSIÓN 1 - 07/10/10)	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN Y CONTACTO	
1. NOMBRE:	FECHA:
2. Género:	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino
3. Estado Civil:	<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> Otro/Cual
4. Correo Electrónico:	5. Profesión:
ESTUDIOS REALIZADOS	
6. Actualmente se encuentra:	<input type="checkbox"/> Trabajando <input type="checkbox"/> Trabajando y Estudiando
Enidad:	Institución: n°:
7. Fecha de Graduación:	Programa:
8. Otros Estudios Realizados:	<input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Post doctorado <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Ninguno de los anteriores
Fecha de Titulación:	Título Obtenido:
País:	Universidad/ES:
RECONOCIMIENTOS, PREMIOS, PUBLICACIONES, OTROS	
1.	
2.	
3.	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	
1.	
2.	
3.	
TRABAJO REALIZADOS EN INVESTIGACIÓN	
1.	
2.	
3.	
TRABAJO REALIZADOS EN SERVICIO A LA SOCIEDAD	
1.	
2.	
3.	
CALIFICACIÓN EGRESADOS POSTULADOS AL GALARDON HONORIFICO	
Valoración para calificación de cada ítem, siendo 1 el puntaje mas bajo y 10 el mas alto, el mayor puntaje a calificar en cada ítem es 10 y el puntaje total es de 100	
INVESTIGACIÓN	MAXIMO 10 PUNTOS PARA CADA NUMERAL
1. Ha permitido obtener nuevos conocimientos o estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos.	
2. Utiliza los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad	
3. Articula significativamente la investigación con las necesidades de alguna comunidad	
4. Con su investigación ha producido efectos significativos en las comunidades en las que se ha aplicado contribuyendo a su desarrollo	
5. Con la investigación demuestra un proceso de reflexión y actitud crítica, plantea nuevas preguntas y futuros desarrollos	
SERVICIO A LA SOCIEDAD	MAXIMO 10 PUNTOS PARA CADA NUMERAL
1. Participa en soluciones para enfrentar problemas del entorno, especialmente el vulnerable	
2. Ha promovido y participado en el desarrollo humano de comunidades menos favorecidas	
3. Ha sido reconocido por su valor social (apreciación o percepción) por parte de Organizaciones públicas, privadas y comunidades.	
4. Esta comprometido con el desarrollo de una sociedad mas democratica y justa.	
5. Con sus proyectos personales y profesionales, asume el pleno ejercicio de las Responsabilidad Social y sostenimiento del medio ambiente en un sentido de Ética y de Humanismo.	
17. Comentarios y Sugerencias que permitan el mejoramiento del programa de seguimiento a egresados para su exaltación.	
Gracias por su Colaboración	

Anexo 4. Listado de egresados encuestados

Programa	Código	Apellidos	Nombres	Dirección residencia	Teléfono	Fax	Email residencia
Admón empresas	11981018	Abdelnur León	Aura rosa	Cra. 123 no. 13c - 85 casa 4	3565175		Auraabdelnur@yahoo.com
Admón empresas	11892118	Acevedo Suárez	Wilsón	Cra 29 no. 28 - 05 sur	2036925 -	4074444	Wilsonas794@hotmail.com
Admón empresas	11942211	Alarcón castellanos	Emilse	Cra 84 no 61-29 casa 23	4912179		Emilsealarcon@hotmail.com
Admón empresas	11001203	Alava estrada	Diego	Carrera 68b no. 95 - 80 torre 6 apto. 201	5335704	0	Alava.estrada@hotmail.com
Admón empresas	11951013	Alayon Garcia	Zulma yadira	Calle 8 no. 9-06 la calera	8 601786	8 751034	Zulma.alayon@feedbackprofile.c
Admón empresas	11991000	Alfaro patino	Jorge enrique	Cl. 63c no. 70c - 71	2511547		Correoalfaro2003@yahoo.es
Admón empresas	11891069	Alfonso correa	Carlos alberto	Calle 145 no. 43-25 ap. 409	5 27 54 87	332 44 53	Caalfons@uniandes.edu.co
Admón empresas	11951014	Almanza reyes	Adriana patricia	Clle 166 # 26-24 int 3 torre3 apto 401	6690455	3112860318	A.almanza@hotmail.com
Admón empresas	11942135	Alonso revelo	Martha isabel	Cra. 44 a n: 22 a 26	5792239		Marthalonso75@yahoo.com
Admón empresas	11912133	Alvarez torrijos	Jose roberto	Calle 71b no 89-76 apto 303 bloque 1	4902252	3204407791	Alvarezrobert@hotmail.com
Admón empresas	11961011	Amaya herrera	Luz aida	Calle 17 no. 111-65 fontibon	4157241 4208663	3494372	Lamaya@olimpica.com.co
Admón empresas	11901100	Amortegui ramirez	Elias	Calle 25 no69-51 casa 7	4009927	4009927	Eamortegui@yahoo.es
Admón empresas	11962216	Ana deisy	Calvo niño	Carrera 85b # 51-15 sur int 3 apto 102	4534022		Anadeisy64@hotmail.com
Admón empresas	11941022	Aranda pinilla	Gersain	Car 16 #22-34 sur barrio olaya	27223143614359	3612141	Gersainaranda@hotmail.com
Admón empresas	11922257	Arango castrillon	Mauricio	K. 7f no. 145-89	6331942		Mao.arango@hotmail.com
Admón empresas	11901160	Ardila perez	Jorge augusto		7273105	7273105	Jorgeardilacia@gamil.com
Admón empresas	11961016	Armenta sanchez	Ivan dario	Carrera 15 no 36 - 40 apto 102	2320649	3436350	I. Armenta@hotmail.com
Admón empresas	11922700	Avendaño sanchez	Sandra patricia	Avenida 19e n. 5an-20 villa maria	5774169		Fernanda0718@hotmail.com
Admón empresas	11941214	Avila ramirez	Jesus alberto	Carrera 20 no.50-78	2492318		Jesus.avila@crawfordcolombia.c
Admón empresas	11902008	Barragan suarez	Norma esmeralda	Dg 52b no 54 31 sur	2304369		N_barragan1@yahoo.co.uk
Admón empresas	11962012	Barreto briceño	Carlos alberto	Cl 28 sur n° 43 - 56	2029110		Charlyl60@msn.com
Admón empresas	11911205	Barros barreto	Fabio alexander	Cra 22 no14 - 26 pasto	7292108	7292108	Falexba@hotmail.com
Admón empresas	11921069	Bayona orocho	Johan alberto	Clle 146a no 41-86 apto 604	2588604		Johanbayona@hotmail.com
Admón empresas	11931248	Becerra l.	Alexander	Calle 72 b no. 76-65	4361740		Alexbl25@hotmail.com
Admón empresas	11971224	Beltran caballero	Manuel andres		5260577		
Admón empresas	117657	Benavides leon	Lesbia	Cra. 14a # 150-35 porteria 3 casa 32	7539379		Lbenavides@gnsudameris.com.co
Admón empresas	115484	Berdugo tellez	Carlos hernando	Carrera 12 no 17-17	7630210		Petroverde@gmail.com
Admón empresas	11011021	Bernal ariza	Juan pablo	Cll 129 n 7b - 46 apto 510	6277261		Juanpbernal83@hotmail.com
Admón empresas	11951030	Bernal carrillo	Luis antonio	Calle 21 19 a 14	2680362		Labc20@hotmail.com
Admón empresas	11871040	Bletran pequena	Jaime	Calle 55 no.77a-43 apto.416	2952285		
Admón empresas	116381	Bojaca castillo	Carlos julio	Calle 11 no. 8-54 of. 609	2837997	5614501	Carlosbojaca@hotmail.com
Admón empresas	11912087	Borray leon	Eliana oliva	Cra. 81b no. 19b-80 int. 19 apto 102 modela 2	4041943		Eborray@gmail.com
Admón empresas	11942228	Botero gomez	Luis enrique	Calle 18 sur no 12 a 18	2 78 73 41		Ikike61@hotmail.com.co
Admón empresas	11001220	Cabiativa castelblanc	Javier humberto	Calle 130 a bis no 90-21 int 2	69280016818328		Cabiativa@hotmail.com
Admón empresas	11941229	Cabrera gonzalez	Mery yaneth	Calle 70 - 96-85 torre 9 apto 404	3200152	6915353	Yanethcabrera@gmail.com
Admón empresas	11971353	Cala cala	German augusto	Calle 63d 71c 07 apto 301	2245954		Gracamilenio@hotmail.com
Admón empresas	11912055	Calderon aguirre	Cesar augusto	Calle 7 no. 87b 90 torre 15 apt. 554	3547686		Ccalderonag@hotmail.com
Admón empresas	11992231	Camargo sanchez	Juliet alejandra	Cl 6 a n. 88 d 60 int 11 apt 402	4493572		Julietcamargo303@hotmail.com
Admón empresas	11971033	Camelo cortes	Sandra milena	Calle 36 # 69f-65 apto 302	4162602		Sandram.camelo@hotmail.com
Admón empresas	11031247	Campos moya	John devver	Calle 40 sur no. 72 g -01	2305264		Kingdiamondjc@hotmail.com
Admón empresas	11922005	Carrillo avendaño	Aida milena	Cra 13 n 101-45 apto 206	6195440	3406824	Aidamilenac@yahoo.com
Admón empresas	11901049	Casas castellanos	Carmen rosa		6097554		Carrosa@cable.net.co
Admón empresas	11951039	Castaneda castillo	Cesar alexandro	Cr 69 b # 40a 51 apto 904 t 4	4272443		Grh_cast@hotmail.com
Admón empresas	11991235	Castañeda molina	William	Trans 106 # 78 f 09	2278349		Castanw@colpatria.com
Admón empresas	11932236	Castañeda romero	Fredy humberto	Tv 76 c bis 81 45	2529031		Fredycastanedaromero@hotmail.e
Admón empresas	11892236	Castiblanco diaz	Sandra maria	Crr 53 a no 2b -54	563 61 95		
Admón empresas	11961133	Castillo hernandez	Sandra paola		4116870		
Admón empresas	115556	Castro bueno	Adriana cecilia	Calle 152c no. 103b-40 int. 3 apto. 203	6847108		Adriacas@walla.com
Admón empresas	11911083	Castro mahecha	Jorge hernando	Calle 9a a n: 69d 57	2622256	4266759	Ba80jch@grupobavaria.com
Admón empresas	11891116	Cañon suavita	Nancy consuelo	Cra. 45 no. 45-71 int 3 apto 602	3154439		Nancycanons@hotmail.es
Admón empresas	11991382	Chavarro torres	Sara marcela	Calle 127bis no. 88-10	6803296		Schavarro@gasnatural.com
Admón empresas	11921179	Chaves pulido	Luisa fernanda	Cra 38 a n 3 -61	2 770897		Lchavespulido@hotmail.com
Admón empresas	11981261	Cifuentes calceto	Sandra milena	Calle 8 a no. 88-90 t 4 apto 512 tor de nueva casl	8015071		Sandraci2@gmail.com
Admón empresas	11982238	Cifuentes torres	Carlos alberto	Carrera 68b #23-88 int. 10 apt 201	4168105		Carlosactorres@hotmail.com
Admón empresas	11871039	Colina herrera	Oscar ivan	Transversal 85 no.40a56 int.1 apto 505	4295030	3170775	Ocolinah@dian.gov.co
Admón empresas	11951047	Correal barrera	Monica patricia	Cra 52 # 88-98 casa 74	6097127	6097127	Monik8898@hotmail.com
Admón empresas	11952259	Cortes baquero	Juan fernando	Avenida (calle) 3 no. 41-25	3713539	4032640	Yfjacob21@une.net.co
Admón empresas	11922028	Cortes garcia	Luz mariela	Calle 2 #71d - 06	4191774		Luzmariela@starmedia.com
Admón empresas	11921293	Cortes parra	Miguel angel	Calle 142 n. 37-13 int 3 apto 404 bogota	6148894-6333498	6148894	Miguelcortesva@hotmail.com
Admón empresas	11961245	Cubillos benavides	Myrian	Cra 104 b # 133 a 75	68016096834580	5360914	Myriancb@yahoo.com
Admón empresas	11952058	Diana andrea	Mancera lozano	Cr 19 # 66-14	2355941		Dianitamancera@hotmail.com
Admón empresas	11931211	Diaz perdomo	Jairo alberto		222 9680		
Admón empresas	116582	Diaz rodriguez	Gilma stella	Calle 22b no. 56-63 int. 2, apto. 304	3152928	3520614	Gilmasdiaz@multiphone.net.co

Admón empresas	11911097	Diaz tellez	Juan carlos	Cra 69 b no. 24 a 51 t.3 apto 803	4167890		Jdite555@hotmail.com
Admón empresas	11952650	Donoso millan	Claudia patricia	Cra.101 # 69-21 int. 2 apto. 304	2297426	3400727	Yayiz96@hotmail.com
Admón empresas	113219	Epelboim fishman	Abraham		2456547	3231137	Coppelia@colomsat.net.co
Admón empresas	11931368	Esguerra morales	Edgar hernando	Cra 57 no. 188-80 casa 4	6677402		Eesguerra@lgmail.com
Admón empresas	11951262	Florez pita	Omar antonio	Cra. 26a no. 62-20	3470176		Omar_florez_p@yahoo.com
Admón empresas	11931250	Fonseca	Carlos alberto	Cra. 44 a no24-25	5718780		Cfonseca@usaid.gov
Admón empresas	11992268	Garcia rodriguez	Cesar augusto	Cra 99 b no 72 35	2279331		Cesagarr@gmail.com
Admón empresas	11902173	Garzon paez	Helia patricia	Calle 24a sur no.69c - 22	2 60 05 46 -	315 388 60 72	Hpgp71@hotmail.com
Admón empresas	11961050	Gil forero	Margaret ingrid	Calle 33a no. 19-25 apto 401	3200979		Maingilfo8@hotmail.com
Admón empresas	115694	Giraldo jaramillo	Ivan	Av.19#98-21 apto 502	6101342		Igiraldo@casaluker.com.co
Admón empresas	11981291	Gomez arias	Ivan fernando	Calle 22 d n. 58-39 torre 3 apto 403	4846608		Ivancho7@terra.com
Admón empresas	117259	Gomez colmenares	Jose edgar	Carrera 69 b 41-55 int 9 # 401	4106319		Jegocol@hotmail.com
Admón empresas	11011050	Gomez giraldo	Jorge	Calle 17b n° 96c - 95	2673627		Jorge.gomezg@hotmail.com
Admón empresas	11891058	Gomez suarez	Olga lucia	Crr 55a no 188 - 95 casa 92	6699296		Olgalucia12@hotmail.com
Admón empresas	11992769	Gomez talero	Lida adriana	Calle 1 no. 72-79	293 76 41		Dhgimpresos@hotmail.com
Admón empresas	11961056	Gonzalez franco	Grace renata	Carrera 78 a bis n35 a - 29	6098506		Miangel22@terra.com.co
Admón empresas	11952036	Gonzalez vera	Sandra maria	Cll. 24 no. 30-149 bloque 8 apto 403	6347467		Sandragonalezvera@yahoo.es
Admón empresas	117033	Gracia rodriguez	Enrique	Cra 54 a 173-46	6776109		
Admón empresas	11952275	Guevara claros	Olga milena	Cra 81 a n 47 b 51 sur	4514993	2431488	Oguevara2@hotmail.com
Admón empresas	117893	Guevara marquez	Patricia	Calle 13 sur n° 10-80	2092257	2092257	Patricia65@hotmail.com
Admón empresas	11972007	Gutierrez baquero	Edna lorena	Calle 5 no 31b-33 apto 301	20189844057 797	4057633	Ednalorena28@hotmail.com
Admón empresas	11931345	Gutierrez cortes	Liliana	Calle 72 a 85-51	4362176	2833178	
Admón empresas	11952126	Gutierrez diaz	GINNA lizbeth	Clle 73bis a bis n: 69h-13	5295472 7250364		GINNA_gutierrez@yahoo.com
Admón empresas	11001051	Gutierrez garcia	Yeimis yaneth	Cll 75d 110c 14	4317193		Yeyaguga@yahoo.com
Admón empresas	11892103	Guzman cobos	Leonardo armando	Transversal 48 no 101a-35	4008040		Leonar@supercabletv.net.co
Admón empresas	11001260	Guzman rodriguez	Sandra	Calle 33 sur 88 f 37	4506890		Sguzman@yahoo.com
Admón empresas	11021021	Hernandez carvajal	Arturo	Avenida calle 12 sur no. 24 a 69 apto 404	3729217		Arturo_hernandez@hotmail.com
Admón empresas	11961059	Hernandez montenebr	Betsy raquel	Calle 18 b no 102 a 10	4 15 16 27		Rachmon26@hotmail.com
Admón empresas	11981305	Hernandez quintero	Camilo alejandro	Calle 37 sur no.50a-72	2022882		Cahq@hotmail.com
Admón empresas	11942286	Hernandez velasquez	Alexander	Cra. 72 c no. 7 f 33	2921724	2921373	Alekshervel@hotmail.com
Admón empresas	11961128	Herrera guasca	Jason andres	Calle 54 n. 9 - 46 apto 403	2179769	2179769	Jasoner5@hotmail.com
Admón empresas	11952284	Herrera ladino	Jose alexander	Cl 56 no 85 i 06 apto 502 bl 10	4107922		Jahladino@hotmail.com
Admón empresas	11931007	Homez homez	Eliana	Calle 34 # 103a-28	4186165		Ehomez@hotmail.com
Admón empresas	11921144	Hurtado ortiz	Carlos julio	Cra 78p 47a 75 sur	4501109	2146333	Carlosjuliohurtado@hotmail.com
Admón empresas	11992299	Ibañez gonzalez	Nicolas	Carrera 72 bis 74-60	2510609		Niko_040@hotmail.com
Admón empresas	11901208	Javier	Beltran cadena	Cra 73d no 40-03 sur	2645958	2734159	Javierbc8@yahoo.com
Admón empresas	11992110	Javier	Riaño pinzon	Calle 66 a no. 91 30	4360092		Jrianop@unal.edu.co
Admón empresas	11961136	Jimenez herrera	Adriana	Clle 46 n° 72 p -57	2040679		Adranay@hotmail.com
Admón empresas	11971261	Leal duran	Yomaira patricia	Cra 7 #114-33 ofic 401	4744384	0	Yleal@mapp-oea.org
Admón empresas	11992074	Leguizamón rodriguez	Andrea esperanza	Cra 87a no. 87-94	2764315 4362388	2764315	Andrealeg1975@hotmail.com
Admón empresas	11892165	Leon	Mendoza jorge	Cra 74 7c 75 int 4	2921630		Leonmjorgehotmail.com
Admón empresas	11932120	Leon rincon	Martha ayde	Avenida boyaca no. 42d - 32 sur	4803026		Marayle@starmedia.com
Admón empresas	11921156	Lopez prieto	Alba maritza	Calle 6b no. 79a-30 apto 101	2928769		Marilope27@hotmail.com
Admón empresas	11941277	Lopez escobar	Carlos alberto	Carrera 15 a n. 4 - 59 sur apto 301	2804001		Albertoesobar1@hotmail.com
Admón empresas	11962037	Lopez garcia	Janeth	Calle 25 a n° 36-38	2440301		
Admón empresas	11932272	Lopez melo	Sandra lucia	Crra 103 b n 82-92 interior 1 apto 207	4822534		Sandralucialopez@yahoo.com
Admón empresas	11991066	Lopez pita	Jennyfer amparo	Cll 22b bis no. 58-40 apto 1002 torre 3	2215558		Jennyferlopez696@hotmail.com
Admón empresas	11901163	Lopez sanabria	Carlos alberto	Calle 152 # 54-50 inte 3 a 503	3832192		Carlota98@hotmail.es
Admón empresas	11991135	Lugo berrio	Jenny rocio	Calle 26 sur 13 a 34	366 76 69		Jennylu22_@hotmail.com
Admón empresas	11991067	Malaver gallego	Juan carlos	Calle 12a n° 71b-61 t. 12 apto 401	8147784		Mmalaver81@hotmail.com
Admón empresas	11942059	Maldonado rojas	Julian ernesto	Cr 69 no40 f-88	2733202		Julianmaldonado@etb.net.co
Admón empresas	11021175	Manjarres manjarres	Camilo	Calle 23 no. 68-50 torre 6 apto 1003	7044649		Camilo_mum83@msn.com
Admón empresas	11041101	Manrique zarama	Carlos andres	Cr24 no 52 - 67	4870301		Companacon4520@gmail.com
Admón empresas	11012364	Maria fernanda	Osorio fragozo	Cll 55bis no. 17 - 22 apto 403	3474495	5602490	Maofra@gmail.com
Admón empresas	117217	Marique camacho	Esperanza	Cl 127 b bis 53c-28 ap 210	2538342		Aznaremc@hotmail.com
Admón empresas	11941110	Martha liliana	Velasquez vigoya	Calle 32b # 88 -49	2670130	4513979	Malivevi@hotmail.com
Admón empresas	11992082	Martinez alfaro	Manuel fernando		4837657		Manuelfermartinez@yahoo.com
Admón empresas	114234	Martinez diaz	Jaime humberto	Calle 127a no. 49 - 49	2538626		Jaimar56@hotmail.com
Admón empresas	11981321	Martinez galvis	Diana cristina	Calle 39h sur 72f 23	2041856		Dcmg06@gmail.com
Admón empresas	11871058	Martinez gomez	Jose luis	Calle 130 b # 10 a 23	2582032		Otopastor@hotmail.com
Admón empresas	11921309	Martinez urrego	Elinda patricia	Calle 28 sur 68c-25 bloque 3 apto 301	7107878	2478977	Patriciamartinezurrego@latinma
Admón empresas	11951004	Matallana contreras	Liliana rocio	Carrera 11a n. 28-32 sur	278 2215		
Admón empresas	11012338	Mateus tovar	Fredy	Calle 70 f 105 i 09	4316069		Fredmatt1@hotmail.com
Admón empresas	11892180	Medina ruiz	Carlos julio	Carrera 83 # 8b - 37 etapa iii int 1 apto 507	4120966	4109054	Cmedinaruiz@yahoo.es
Admón empresas	116479	Mejia botero	Silvia	Call 57 # 21-25 torre 2 apto 602	8759630	096885256 9	Insuemedicos@hotmail.com
Admón empresas	11921017	Mesa suarez	Edgar alcibiades	Carrera 114 n: 80-51 int. 1 apto 203	4406333	3208320 ext.5161	Edgar.mesa@javeriana.edu.co
Admón empresas	11901230	Mindez rozo	Jaime	Dg 85 n033-36 apto301	2569059	3113674	Jaimendezr@hotmail.com

Admón empresas	11951075	Miranda rodriguez	Orlando andres	Cra 76 no. 6- 61 sur int 11 apto 301	2936093		Orlandoamiranda@yahoo.com
Admón empresas	11001290	Monroy guerrero	Roger alexis	Cr 66 no 67d-74 apt. 202	6300283		Roger_monroy51@yahoo.es
Admón empresas	11902052	Monsalve ospina	Maria rubiela	Cra. 40c no. 4-98 apto. 508	7 59 97 27		Rmonsalveo@gmail.com
Admón empresas	11941292	Montanez herrera	Nitza marisol	Cra 81b # 19b-80 int 28 apt 601	4041275		Nmmonta@hotmail.com
Admón empresas	11891126	Montenegro barragan	Clara andrea	Transversal 58 no. 18-36 sur	2602418		Andreamonte88@hotmail.com
Admón empresas	11932065	Montilla herera	Hugo mauricio	Calle 45 #38a-16 int 2 apt 303	3154394	4578662	Humamon@hotmail.com
Admón empresas	11932284	Mora pineda	Luis alberto	Cra 59 no 152b 74	2715479		Lmorapineda@yahoo.es
Admón empresas	11982075	Mora robles	Denisse liliana	Dg. 35 no. 86-40 int. 13 apt.201	4059140		Denisse_mor@yahoo.com
Admón empresas	11961078	Morales muñoz	Magda yolima	Cll 33b #70-75 manzana c apto 202 int 28	2959526		Mymorales@arconstrucciones.co m
Admón empresas	11962042	Moreno devia	Paola andrea	Cll 56c #83-53 s	7774743		Shara780@yahoo.com
Admón empresas	11931089	Moreno hernandez	Maria fernanda	Av 81 no 73 a 81 interior 1 apt 512	4367102		Mfmoreno_h@hotmail.com
Admón empresas	11001299	Moron olis	Nidia esmeralda	Cra 88 6a 99 int 3 apto 504	8113015		Esmeraldamoron@hotmail.com
Admón empresas	11962045	Munera lopera	Paula andrea	Diagonal 82 #76 a-55	4900166		Paumlop@yahoo.com
Admón empresas	11981100	Murgas caracciolo	Gabiny joseph	Calle 65 8 50 apt 201	2498830		Murgasg@colpatria.com
Admón empresas	114115	Mutis alvarez	Luis eduardo	Avda. Suba nro.145-86 - edificio 12 apto.202	6091714		Luisedomutis@gmail.com
Admón empresas	11022032	Muñoz gordillo	Zuly andrea	Calle 71 a n 19-32	4751657		Anndreita21@gmail.com
Admón empresas	11011753	Naranjo cubillos	Amanda patricia	Autopista sur no. 38a-59	2039271		Amandanaranjo43@hotmail.com
Admón empresas	11991083	Neiva obregoso	Carolina	Calle 65 j no. 77 i 16 sur	7809634		Carolneiva@hotmail.com
Admón empresas	11931287	Niño rodriguez	Carlos alberto	Calle 87 no 102-60 int 12 apto 302	43529532765 054	2765054	Cninode@msn.com
Admón empresas	11012356	Niño sanabria	Luz brenda	Cra. 90 bis no. 76-51 int. 48 ap 101	4300585		Brenda_nino21@hotmail.com
Admón empresas	11021264	Núñez gomez	John alexander	Calle 136 no. 52a - 26	7045703		Jhonas723@hotmail.com
Admón empresas	116944	Ojeda suarez	Carlos felipe	Calle 140 no. 53 a 41 ap 210	6243423		Ojedacf@eresmas.com
Admón empresas	11952068	Olarte morales	Luis miguel	Cra 12 # 109-34 apto 202	6126294	6376490	Luismiguelolarte@yahoo.com
Admón empresas	11932125	Olarte rueda	Juan pablo	Cll 86 # 114-99 casa 75	22905584407 751	2290558	Juanpolarte@hotmail.com
Admón empresas	11932036	Olga lucia	Cruz torres	Diag. 17 sur no 46a-86 apto 1	2 033106	2 033106	Olgaluciac@yahoo.com
Admón empresas	11871120	Orjuela sanchez	Alba nelly	Calle 55a no 64-23 sur.	7594156		Nelly_orjuela@yahoo.com.mx
Admón empresas	11941303	Orozco rivillas	Cesar augusto	Carrera 79a 69-11 sur	7803213	2868391	
Admón empresas	11991087	Ortiz baquero	Esperanza	Cra 30 n° 22a-08 torre 2 apto 1403	2 68 41 48		Esperanzaortiz1@hotmail.com
Admón empresas	11872033	Osorio rodriguez	Jorge herman	Transversal 46 a # i-11	7136226 7136166		Ofcostos@jupiter.lasalle.edu.c
Admón empresas	11911098	Ospina lozano	Diana del pilar	Cl 28 no. 78 b - 30 t 8 apto 601	4103954		Dipioslo@terra.com.co
Admón empresas	11892034	Oviedo zapata	Liliana	Calle 25 sur -12-88	3612547		Lilioviza@hotmail.com
Admón empresas	11951080	Pacheco briñez	Jose julian	Cr.102 no. 70-15 casa 69	229 78 49	573 28 19	Jjpachecob@hotmail.com
Admón empresas	11991396	Palacios sanchez	Katherine	Diagonal 9a # 48b-91	2904958		Kathypalac@yahoo.com.ar
Admón empresas	11002108	Pardo barbosa	Jenny alexandra	Cra 78a no 71 b 28 sur	7829050 7800879	7800879	Jennyalexpa@gmail.com
Admón empresas	117561	Pardo beltran	Rosa magnolia	Calle 48 no. 27a - 19 apto. 301	368 95 49	313 263 07 15	Romagnopardo@yahoo.es
Admón empresas	117805	Parga ceron	Gilbertocra	Cra 47 no.22a 64 apto 3033	3687074		Julyan_parga62@hotmail.com.co
Admón empresas	116818	Pargas prieto	Pedro manuel	Cll 22s 69b-23 2pto	4170948	2603096	Pemavargas@hotmail.com
Admón empresas	11982094	Parra sanchez	Andrea lorena	Cra 107c n° 70f - 68	5472701		Alopasa@hotmail.com
Admón empresas	117824	Parrado gutierrez	Juan vicente	Calle 3 sur no. 16-51	246 43 26		
Admón empresas	11952311	Pascagaza corredor	Yefri manuel	Cra 25a # 0-23	2-77-66-48		Yefri_pascagaza@hotmail.com
Admón empresas	11962278	Pedraza barreto	Nelson andres	Calle 22 c # 56 - 35 apto. 904 int.1	4285512		Napb77@hotmail.com
Admón empresas	11941010	Perdomo garcia	Miguel angel	Calle 156 n° 16-60 int.26	672-3293		Control_logistica@terra.com.co
Admón empresas	11922053	Perdomo ramirez	Adriana marcela	Transv 67 no, 40f-40 sur int 4 apto 502	5643097		Adrianaperdomo@sky.net.co
Admón empresas	11922754	Perdomo rodriguez	Juan carlos	Carrera 56 no129 a 24	4421506	4102880	Jcpalye@hotmail.com
Admón empresas	11971016	Perez Peña	Gabriel leonardo	Carrera 68b no 23a 32 apto 302 int 7	4109808		Gabrielperez74@hotmail.com
Admón empresas	11962055	Perico briceño	Alexander	Cra 48 no. 70-49 int 2 apto 102	6308920 3111307		Alexander.perico@colombiamovi l
Admón empresas	11982099	Perico rojas	Luis eduardo	Carrera 79b no. 6a-40	4120105		Lpericor@gmail.com
Admón empresas	11022502	Pineda largo	Yamile constanza	Cr. 79b no. 51 - 16 s casablanca	4520819	4520819	Yacopila85@hotmail.com
Admón empresas	116912	Pinilla malagon	Lucy	Clle 2 a no. 71 d 30	2628409		Lucypinilla@hotmail.com
Admón empresas	11951211	Pinilla parra	Raul guiovani	Cra 49 a no 8a56	2619220 2087272	2087295 2926927	Raulpinilla1973@hotmail.com.
Admón empresas	114845	Pinillos bohorquez	Oscar hernan	Calle 35 bis sur no 81 a 09	2646110		Opinillos@hotmail.com
Admón empresas	11932085	Pinzon rincon	Olga maritza	Cra. 7 no. 155 - 35	6790676	3404250	Opinzon_ccar@megabanco.com. co
Admón empresas	11972086	Pinzon ruiz	Diana lucia	Dig. 61 # 24-15	21010854810 151	6211768	Dlpinzon@arconstrucciones.com
Admón empresas	11991096	Pinzon sarmiento	Lida pilar		2274756		
Admón empresas	11971287	Pizzo buitrago	Magda milena	Calle 17 sur #8a-05	2722646		Milepizzo@yahoo.com
Admón empresas	11952079	Piñeros torres	Manuel alberto	Carrera 43 # 38 b 46 sur	2040193		Ptma37@yahoo.com
Admón empresas	11941502	Poveda infante	William	Av. Cra. 30 n° 58-75 apto 502	315-4695	315-4695	Willipotamo@tutopia.com
Admón empresas	11961320	Prieto lozano	Geovanny	Cra 9 no. 47 - 83 apto 701	3405148		Gprietol@yahoo.com
Admón empresas	11922075	Puentes amaya	Renisch mauricio	Calle 6 b bis # 84-28 bl 5 int 7 apt 102	2926767	2926767	Rmpuentes@andinet.com
Admón empresas	11992008	Pulido rodriguez	Andrea	Carrera 27 a n° 4a - 05	2478443		Andreapulidor@hotmail.com
Admón empresas	115812	Quintero nieto	Oscar emilio	Calle 22j 97-66	5446090	4040922	Oscarquintero@ltdexpress.com
Admón empresas	11931336	Ramirez diaz	Rosa ines	Calle 56 b sur no. 83 b 07 barrio roma	7774701	2087166	Rosainesradi@hotmail.com
Admón empresas	11921018	Ramirez pulido	Miguel antonio	Cra 111 bis no 76-35 apto 102	4351203		Miguelramirezpulido@yahoo.co m
Admón empresas	11981366	Ramirez ramirez	Carolina	Transversal 35 # 30 - 11 sur	7032710	0	Carolina.ramirez@gmail.com

Admón empresas	116255	Ramirez rocha	Nelly vanett	Carrera 74 bis no. 6491	4383671		Juan100860@etb.net.com
Admón empresas	11951326	Ramirez sepulveda	Diego fernando	Bl jf ent. 6 apto 102 timiza	4532704 4113113	4287437	Dramirez@invias.gov.co
Admón empresas	118356	Remolina ramirez	Juan carlos	Cra 71 n° 7 c - 89	2623967		Daninat2000@yahoo.com
Admón empresas	11982001	Reyes cantor	Rafael andres	Cra. 32 no 28-34 sur	7842598		Rarcantor@terra.com.co
Admón empresas	11932319	Reyes leal	Sara nelsy	Calle 33 sur # 31 17	2 02 44 26		Saranreyes@hotmail.com
Admón empresas	11991102	Riaño jaimés	Ivan andres	Calle 52 b 75 - 40	2953125	311561747 2	Ivanandre81@hotmail.com
Admón empresas	11932321	Rico pinto	Ana mercedes	Kra 45 no. 55 - 39 bloque 56 apto 402	6.00.88.16		Ricoaname@gmail.com
Admón empresas	11922090	Rincon barrera	Xiomara astrid	Cra. 3 no.20-76 ap. 702	2812618		Xiomararincon@yahoo.com
Admón empresas	11922342	Rios pulido	Pablo emilio	Diagonal 86 n0 26-27	6110798	6110798	Priosp@hotmail.com
Admón empresas	11972604	Rivera diaz	Jackeline	Cll 7 sur no 24a - 41	4072719 2897821		Riverajacky26@yahoo.com
Admón empresas	116933	Rivera vallejo	Gloria alicia	Cra. 21 a no. 3 sur 33	7360706		Ariver29@gmail.com
Admón empresas	11992459	Robavogarcia	Yolanda	Calle 30 sur no. 17 -20	5607888		Yolanda robayo@gmail.com
Admón empresas	11021435	Rodriguez barrera	Yamile	Kr 12 no. 11-92	7807960		Yamrod21@yahoo.es
Admón empresas	11021389	Rodriguez castillo	Sandra liseth	Diagonal 49 d 16 h 16 sur	2052132	3683193	Sandra_liseth@hotmail.com
Admón empresas	11961144	Rodriguez cujar	Mauricio	Carrera 81 c 22 c 75	2636897	315826895 7	Maurrodriguez@gmail.com
Admón empresas	11012107	Rodriguez gutierrez	Luisa fernanda	Cll 52 a sur 24 c 20 int 5 apto 502	2797290		Rodriguez_lf@hotmail.com
Admón empresas	11942086	Rodriguez martinez	Victoria eugenia	Cll 25d no 74-28	2638780		Victoerm@hotmail.com
Admón empresas	11941089	Rodriguez rivera	Juan carlos	Cra 99a no 70-97 int 2 apto 308	2917414	2914300	Jcoolcat@hotmail.com
Admón empresas	11892076	Rojas aguirre	Carlos alberto	Calle 159 # 38-72 apto.404	6729809		Carlosarojasa@yahoo.com
Admón empresas	11952338	Rojas blanco	Margarita		3686100	2692679	Margarita.rojas@sergiofajardo.
Admón empresas	11992118	Romero dicelis	Guerdy yubelli	Cra 22 # 20 - 76 b- 9 apto 301	2395639		Yubelli@hotmail.com
Admón empresas	11962066	Romero villate	Jenny rocio	Cr 71 no 82a -05 ap 404 int 05	2233057		Ranita_rovi@hotmail.com
Admón empresas	11952093	Roncancio igua	Nelson	Calle 82 102-79 bloque 15 apto 508	6 00 68 43-	2 05 39 68	Nelsonroncancio@hotmail.com
Admón empresas	11931071	Rubiano sabogal	Liliana andrea	Carrera 8#15-48 sur	5375013		Lrubiano@gmail.com
Admón empresas	11932500	Rubio perico	Dario andres	Carrera 46 a 2 a 28	20236225643 699		Dariorubio@uol.com.co
Admón empresas	11921118	Ruiz hurtado	Juan carlos	Cr 22 no 140-97	2748919		Jkharlosruiz@yahoo.com
Admón empresas	11892200	Rusínque garzon	Frank	Carrera 34 f no. 16 - 20 sur	7201085	8124540	Rusgar@hotmail.com
Admón empresas	11991336	Saavedra medina	Miguel angel	Cl 41a sur n° 17-91 este	3679730	3437369	Miguel.a.saavedra@gmail.com
Admón empresas	115833	Saenz poveda	Dario	Kr 57 117 d 49 ap 502	6 139575		Dariosaenzp@hotmail.com
Admón empresas	11952345	Salamanca cifuente	John carlos	Cra 88a # 21 42 int 3 apto 248	4289028		Johnc.salamanca@etb.net.co
Admón empresas	11001109	Salinas loaiza	John fredy	Cll 31 sur n° 52 a - 37	4072160		Johnfredysalinas@gmail.com
Admón empresas	11981144	Sanchez diez	Andres felipe	Diag. 50 a sur #24 a 45 blo.2 - apto. 204	7694591		Afsanchez70@hotmail.com
Admón empresas	11032032	Sanchez garnica	Carolina	Carrera 93 no. 127f-34	6860369		Karito644@hotmail.com
Admón empresas	11902268	Santamaria jerez	Hugo	Carrera 77 c no. 43 a 66	6 77 37 68		Husaje@hotmail.com
Admón empresas	11931028	Santana guarin	Omar leonardo	Cra 100 # 23 h 22 in 18 ap 501	4153424	310304128 7	Olsge67@terra.com.co
Admón empresas	11952004	Sarria acevedo	Cristina	Cl 35 sur # 39 a - 20	2035914		Cristisarria@yahoo.es
Admón empresas	11962302	Sicua guarumo	Roberto alfonso	Calle 51 c no. 80 i - 21 sur	4534404		Robertosg74@gmail.com
Admón empresas	11932106	Sierra barrera	Carolina	Calle 24 no48-38 sur	2038108		Carolsierra77@hotmail.com
Admón empresas	11971081	Solano rangel	Diana isabel	Cra. 8 no. 127 c- 43 apto.202	7515613		Dianasolanor@gmail.com
Admón empresas	11992124	Solano rey	Jenny marcela	Carrera 113 b n 147 a 17	5360131		Jmarce46@hotmail.com
Admón empresas	11922653	Soria mendoza	Alberto mario	Cra 14 no 110 -22 apto 504	4835534	4835534	Asoria44@yahoo.es
Admón empresas	11972358	Soto rojas	Alejandro	Cll 166 no. 39-69. Piso 4	6783855		Valerialejo2004@yahoo.com
Admón empresas	11892234	Suescun bustos	Jose uriel	Calle 40 sur no. 70c-25 casa 15	4039353		Jusblaju@hotmail.com
Admón empresas	11032073	Tapias medina	Jennifer	Calle 9 sur # 35 a - 22 piso 2 santa matilde	4071803	4071803	Jtapias73@unisalle.edu.co
Admón empresas	11942390	Tinjaca rodriguez	Clara ines	Diagonal 66a 79-28	2513801		Claris29@terra.com
Admón empresas	11941351	Tinjaca numpaque	Mauricio	Cra 7 # 5-32 s apto 301 torre 9	3336825		Maotin10@hotmail.com
Admón empresas	11991120	Toledo perez	Yoiksa andrea	Cll. 23 no. 68-50 trr. 11 apto. 501.	7576958	4273873	Yoiksandrea@hotmail.com
Admón empresas	11962307	Torres duque	Diego emerson	Cl 19 # 21-04 apt 709	2019535	3601897	Diegoemerson@gmail.com
Admón empresas	116589	Trochez tovar	Luz elena	Trans. 57 no. 1a - 35	2616937		Ltrochez@hotelesroyal.com
Admón empresas	11922298	Valderrama quintero	Sandra pilar	Calle 6a no 98-15 int 38 apto 402	5703635	3684987	Willsan21@yahoo.com
Admón empresas	11011146	Valenzuela hernandez	Nelly yohanna	Cll 150a #100- 25 t. 6 apto. 501 sura, bta	2237278		Yoyanavale2@hotmail.com
Admón empresas	11982140	Vallejo gonzalez	Jenny carolina	Cra 58c no. 152 b-22	7027866	7027866	Carolvallejog@hotmail.com
Admón empresas	114333	Van den berghe de camacho	Alba	Carrera 10 no.114-75 apto 502	2132626		Alban93@hotmail.com
Admón empresas	11941358	Vanegas garzon	Nubia ruby	Cra 72 n.40 c 97 sur bloque ie entrada 3 apto.401	4482780	3481158	Nubiavanegas@tutopia.com
Admón empresas	11992397	Vargas parra	Martha paola	Carrera 40 n° 25 - 53 apto 302	4785714		Pao78col@yahoo.com
Admón empresas	11952110	Vargas rodriguez	Catalina	Transversal 57 no. 19 b 84 sur	2611393		Catavar28@hotmail.com
Admón empresas	115848	Vela segura	Manuel antonio	Cra.25 n° 25-80 sur bque 3- 405	2053431		Manuelvelas2005@yahoo.es
Admón empresas	11951112	Velandia garzon	Aydee marisela	Calle 26a no. 64-24 sur	2903984		Aymave@yahoo.es
Admón empresas	11972220	Velez castillo	Paola carolina	Carrera 102 # 83-60 interior 3 apartamento 308	2282389		Carolvelez12@hotmail.com
Admón empresas	11941126	Vergara laverde	Walther arturo	Cll 51 # 75 a -38	4299419	0	Walther93@hotmail.com
Admón empresas	116136	Vildoza sogamoso	Amanda del carmen	Kra 42 n 67 -01	3692180//300 8370295	3692180 //	Amandavildoza@yahoo.es
Admón empresas	11951114	Villamil gomez	Juan carlos	Calle 83 # 82a 05	4367008		Jevillamil@colombia.mcd.com
Admón empresas	11891019	Wilches benitez	Carlos cesar	Crr 55 no 188-95 casa 92	6699296		Kwilches18@hotmail.com
Admón empresas	11871045	Zabaleta barrera	Clara ayden	Cr 79d 7a-59	2926024		Clarazabaleta@yahoo.com
Admón empresas	11941116	Zuluaga diaz	Katerine yolanda	Cl 44717-44 apto 101	2322672		Katezulu@hotmail.com
Admón empresas	11022432	Zuluaga zarate	Danny anibal	Cra 38 bis #33-47	7204561		Danibalzz@gmail.com

Listado de funcionarios egresados encuestados

	Nombre	Cedula	Cargo	Dependencia	Sede	Título	Año grado
1	Acosta delgado marina	41745906	Profesional	Biblioteca chapinero	Chapinero	Lic. En bibliotecología y archivística	1980
2	Becerra otero marlene	41675739	Profesional	Biblioteca la candelaria	Centro	Bibliotecólogo y archivista	1979
3	Chacon puerto maria angelica	35511493	Profesional	Biblioteca norte	Floresta	Bibliotecólogo y archivista	1995
4	Ciendua salamanca juvenal	1177602	Capellan	Pastoral chapinero	Chapinero	Esp. En filosofía de la educación	
5	Florez lozano angela maria	52215665	Contador	Division financiera	Chapinero	Contador publico	
6	Heredia moreno myriam	39520537	Asistente de contabilidad	Almacen chapinero	Chapinero	Contador publico	1980
7	Leon bocanegra sandra esperanza	52551992	Profesional	Oficina de personal	Chapinero	Trabajador social	1992
8	Melo gutierrez jaimé humberto	19163175	Jefe de oficina	Division financiera	Chapinero	Economista	1985
9	Morales palacios ivan dario	7320133	Arquitecto	Oficina de planeamiento estrategico	Chapinero	Arquitecto	2007
10	Moreno rubiano marlene	51747027	Auxiliar de contabilidad	Division financiera	Chapinero	Administrador de empresas	1996
11	Muñoz muñoz lina maria	52435875	Arquitecto	Oficina de planeamiento estrategico	Chapinero	Arquitecto	
12	Muñoz reinoso diego hernan	10535050	Profesional	Oficina de personal	Chapinero	Contador publico	2001
13	Navarrete navarrete claudia catalina	52251707	Psicologo	Vicerrectoria promocion d.h.	Chapinero	Psicologo	
14	Osorio rodriguez jorge hernan	79447819	Coordinador de oficina	Division financiera	Chapinero	Administrador de empresas	1994
15	Rodriguez rojas jimmy alexis	11258526	Asistente academico	Finanzas y comercio internacional	Chapinero	Economista	2006
16	Salazar ramos marlene	51783804	Profesional	Biblioteca chapinero	Chapinero	Esp. En sistemas de informacion	
18	Salgado hincapie alvaro	79291010	Asistente	Oficina de personal	Chapinero	Administrador de empresas	1988
20	Salgado suarez consuelo	51592716	Trabajador social	Bienestar chapinero	Chapinero	Trabajador social	1984
21	Tovar gomez ariel	79002883	Asistente	Vicerrectoria administrativa	Chapinero	Administrador de empresas	

Anexo 5. Formato aplicado a los egresados de la ULS

Egresados destacados.

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
"Educación para la Vida"
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
UNIDAD DE FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
GALARDÓN HONORIFICO SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE
CRITERIOS DE APOYO PARA LA SELECCIÓN DE EGRESADOS DESTACADOS

Respetado Egresado:

La Universidad en el acuerdo 002 de 2008 en su artículo 1º establece que aquellos que se destaquen en el campo de la investigación y desarrollo, otorgará un reconocimiento o galardón a sus egresados o egresadas que por su presencia permanente de la Universidad en la sociedad, su profesional de alta calidad y su vivencia de los valores y principios de la Universidad, por esta razón solicitamos su colaboración para que diligencie las respuestas que usted nos suministre tiene como fin suministrar información para la selección de egresados destacados.

Agradecemos su colaboración

DATOS PERSONALES (No es obligatorio diligenciar)

1. NOMBRES Y APELLIDOS:

2. Profesión y Cargo:

En la siguiente lista encontrará una serie de factores y criterios de selección (Importancia y 5 de mayor importancia) y Califíquelos con una calificación del 1 al 5.

FACTORES	Ordene	VALORES
Logros Académicos y Profesionales	<input type="checkbox"/>	Publicaciones de libros Artículos de revista Creación de Empresa Investigaciones Trabajo con comunidades vulnerables
Premios y Menciones	<input type="checkbox"/>	Nacionales Internacionales
Estudios	<input type="checkbox"/>	Especialización Maestría Doctorado
Principios y Valores	<input type="checkbox"/>	Fraternidad Compromiso Servicio Responsabilidad Social Honestidad Respeto Tolerancia Solidaridad
Reconocimiento	<input type="checkbox"/>	Altos ingresos Ascensos Distinciones

Comentarios y Sugerencias	
---------------------------	--

Anexo 6. Cotizaciones galardón y evento



CASA GRAN PREMIO

NIT: 900 032 940 - 0
TEL: 403 53 25 453 85 72

BOGOTÁ, MAYO 11 DE 2011

SEÑORES:

BOSI

ATT: MARIA FERNANDA BARBOSA

BOGOTÁ

COTIZACION OPCION 1			
1	CRISTALES CALIBRE 10 mm ALTURA 15 cm GRABADOS A LASER	\$63.000,00	\$ 63.000,00
COTIZACION OPCION 2			
1	CRISTALES CALIBRE 10 mm ALTURA 18 cm GRABADOS A LASER	\$73.000,00	\$ 73.000,00
COTIZACION OPCION 3			
1	CRISTALES CALIBRE 10 mm ALT. 20 Y 23 cm GRABADOS A LASER	\$83.000,00	\$ 83.000,00
COTIZACION OPCION 4			
1	CRISTALES CALIBRE 19 mm ALTURA 15 cm GRABADOS A LASER	\$83.000,00	\$ 83.000,00
COTIZACION OPCION 5			
1	CRISTALES CALIBRE 19 mm ALTURA 18 cm GRABADOS A LASER	\$93.000,00	\$ 93.000,00
COTIZACION OPCION 6			
1	CRISTALES CALIBRE 19 mm ALTURA 20 cm GRABADOS A LASER	\$103.000,00	\$ 103.000,00
COTIZACION OPCION 7			
1	CRISTALES CALIBRE 19 mm ALTURA 23 cm GRABADOS A LASER	\$113.000,00	\$ 113.000,00
1	MEDALLON DE 5cms DE DIAMETRO, LOGO A COLOR RESINADO CROMADAS EN PLATA ENVEJECIDA, MATERIAL ZAMAC, CINTA TRICOLOR O UNICOLOR, PLACA ESTAMPADA.	\$5.500,00	\$ 5.500,00

FAVOR ENVIAR ORDEN DE PEDIDO PARA INICIAR TRABAJO

ESTOS PRECIOS NO INCLUYEN IVA

FORMA DE PAGO: 50 % PARA EMPEZAR Y 50 % CONTRAENTREGA

LUISA FERNANDA JIMENEZ ROJAS
ASESORA COMERCIAL

Bogotá D.C, 14 de marzo de 2012

Señora

MARIA FERNANDA BARBOSA

Ciudad

Estimada Señor(a)

A continuación encontrará la cotización de su evento. Estamos atentos de aclarar las inquietudes que surjan de esta propuesta. Si sus necesidades llegaran a cambiar, no dude en avisarnos para que las evaluemos y le ofrezcamos los servicios pertinentes. **Compensar es un verdadero socio estratégico para el desarrollo de sus eventos. Gracias a la diversidad, belleza y versatilidad de sus espacios, usted puede realizar reuniones desde 10 hasta 10.000 personas.**

COTIZACION No. 150564-1 Y CONTRATO DE ADHESIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Empresa

Nombre del Evento ENTREGA DE PREMIO

Fecha de Inicio lunes, 01 de agosto de 2011

Fecha de Finalización lunes, 01 de agosto de 2011

Interventor por CLAUDIA JANETH RODRIGUEZ RIOS
COMPENSAR

No. Personas 50

FAX

Dirección Sede(s) Av. 68 No. 49 A-47

ESCENARIOS

	<i>Fecha</i>	<i>Hora Desde</i>	<i>Hora Hasta</i>	<i>Pax</i>	<i>Adecuación</i>	<i>Valor</i>
Centro de Convenciones Compensar						
Salon S3						\$1,022,500
	2011/08/01	06:00PM	07:00PM (M)	50	Mesas Lineal	
	2011/08/01	07:00PM	11:00PM	50	Mesas Lineal	

OTROS

<i>Servicio</i>	<i>Escenario</i>	<i>Fecha</i>	<i>Hora</i>	<i>Cant.</i>	<i>Vlr. Unit.</i>	<i>Valor Total</i>
Varios (centro mesa con flores exóticas y otras flores	Salon S3	2011/08/01	07:00PM	12	\$22,693	\$272,316

ALIMENTOS

<i>Servicio</i>	<i>Escenario</i>	<i>Fecha</i>	<i>Hora</i>	<i>Cant</i>	<i>Vlr. Unit.</i>	<i>Valor Total</i>
Menú Buffet Servido a la Mesa -	Salon S3	2011/08/01	PM 07:00PM	50	\$23,147	\$1,157,350
Gaseosa personal 2011 -			PM 07:00PM	50	\$1,600	\$80,000
Vino Español Castillo de Liria Tinto - Vino Español Castillo de Liria Tinto			PM 07:00PM	7	\$24,800	\$173,600

Valor subtotal	\$2,705,766
Valor Iva 16%	\$ 432,923
VALOR TOTAL	\$3,138,689


JUAN MANUEL RIVADENEIRA**Líder Proceso de Venta Empresarial****C.C. No. 79.779.569 de Bogotá**

Anexo 7. Presupuesto ceremonia (año 2011)


PRESUPUESTO CEREMONIA ENTREGA GALARDÓN OPCIÓN 1			
OPC. 1			
I. LUGAR			
Teatro Sede Chapinero			\$ 1.000.00
			<u>\$ 1.000.00</u>
II. PREMIO			
→ Cristales Calibre 19 mm altura 18 cm grabados a laser. Por programa académico (83.000*18)			\$ 1.494.00
→ Media beca para programas de posgrado para cada uno (*18)(Prom \$3,000,000)			\$ 54.000.00
			<u>\$ 55.494.00</u>
III. CENA			
Menú tipo Buffet (500 Personas)			\$ 12.063.00
Gaseosa personal		SUBTOTAL	\$ 5.000.00
Vino Español Castillo de Liria Tinto - Vino Español			\$ 173.60
			<u>\$ 17.236.60</u>
IV. PERSONAL DE APOYO			
Meseros			\$ 300.00
Sonido y Visual			\$ 215.00
		SUBTOTAL	<u>\$ 515.00</u>
V. DECORACIONES			
Mesas y manteles			\$ 150.00
Adornos florares			\$ 550.00
		SUBTOTAL	<u>\$ 700.00</u>
SUMA DE SUBTOTALES			<u>\$ 74.945.60</u>
PRESUPUESTO GLOBAL			
I. LUGAR			\$ 1.000.00
II. PREMIO			\$ 55.494.00
III. CENA			\$ 17.236.60
IV. PERSONAL DE APOYO			\$ 515.00
V. DECORACIONES			\$ 700.00
		TOTAL	<u>\$ 74.945.60</u>
		Valor Iva 16%	<u>\$ 11.991.29</u>
			<u>\$ 86.936.89</u>

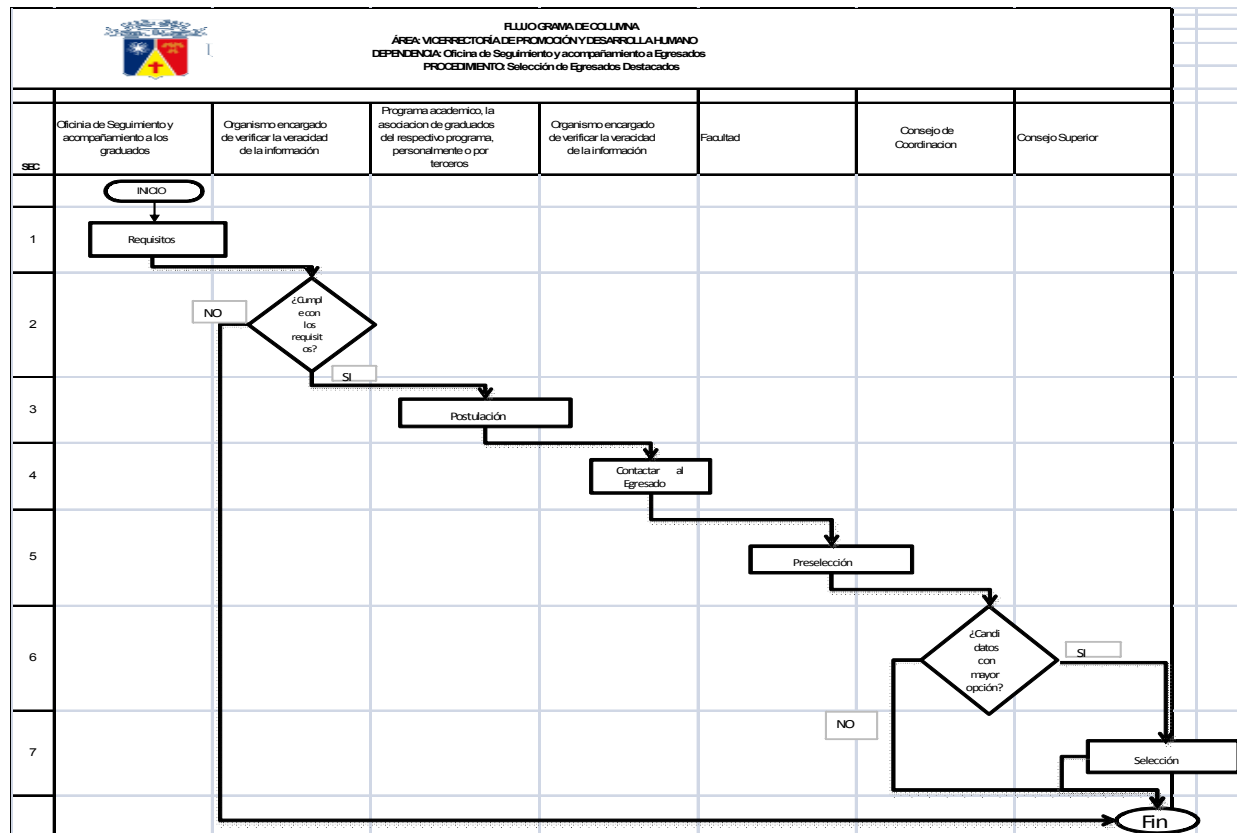
PRESUPUESTO CEREMONIA ENTREGA GALARDÓN OPCIÓN 2			
OPC. 2			
I.	LUGAR		
	Teatro Sede Chapinero		\$ 1.000.00
			\$ 1.000.00
II.	PREMIO		
→	Cristales Calibre 19 mm altura 23 cm grabados a laser. Un unico grabado <i>(Se anexa cotización)</i>		\$ 113.00
→	Medallon de 5 cm de diametro. Logo a color resinado cromadas en plata envejecida, material cinta tricolor o unicolor, placa estampada (17 restantes; 5.000*17). (Se anexa cotización)		\$ 85.00
→	Beca completa para primer puesto		\$ 6.000.00
→	Media beca para los 17 restantes		\$ 51.000.00
			\$ 57.198.00
III	CENA		
	Menú tipo Buffet (500 Personas)		\$ 12.063.00
	Gaseosa personal	SUBTOTAL	\$ 5.000.00
	Vino Español Castillo de Liria Tinto - Vino Español		\$ 173.60
			\$ 17.236.60
IV.	PERSONAL DE APOYO		
	Meseros		\$ 300.00
	Sonido y Visual		\$ 215.00
		SUBTOTAL	\$ 515.00
V.	DECORACIONES		
	Mesas y manteles		\$ 150.00
	Adornos florares		\$ 550.00
		SUBTOTAL	\$ 700.00
		SUMA DE SUBTOTALES	\$ 76.649.60
PRESUPUESTO GLOBAL			
	I. LUGAR		\$ 1.000.00
	II. PREMIO		\$ 57.198.00
	III. CENA		\$ 17.236.60
	IV. PERSONAL DE APOYO		\$ 515.00
	V. DECORACIONES		\$ 700.00
		TOTAL	\$ 76.649.60
		Valor Iva 16%	\$ 12.263.93
			\$ 88.913.53

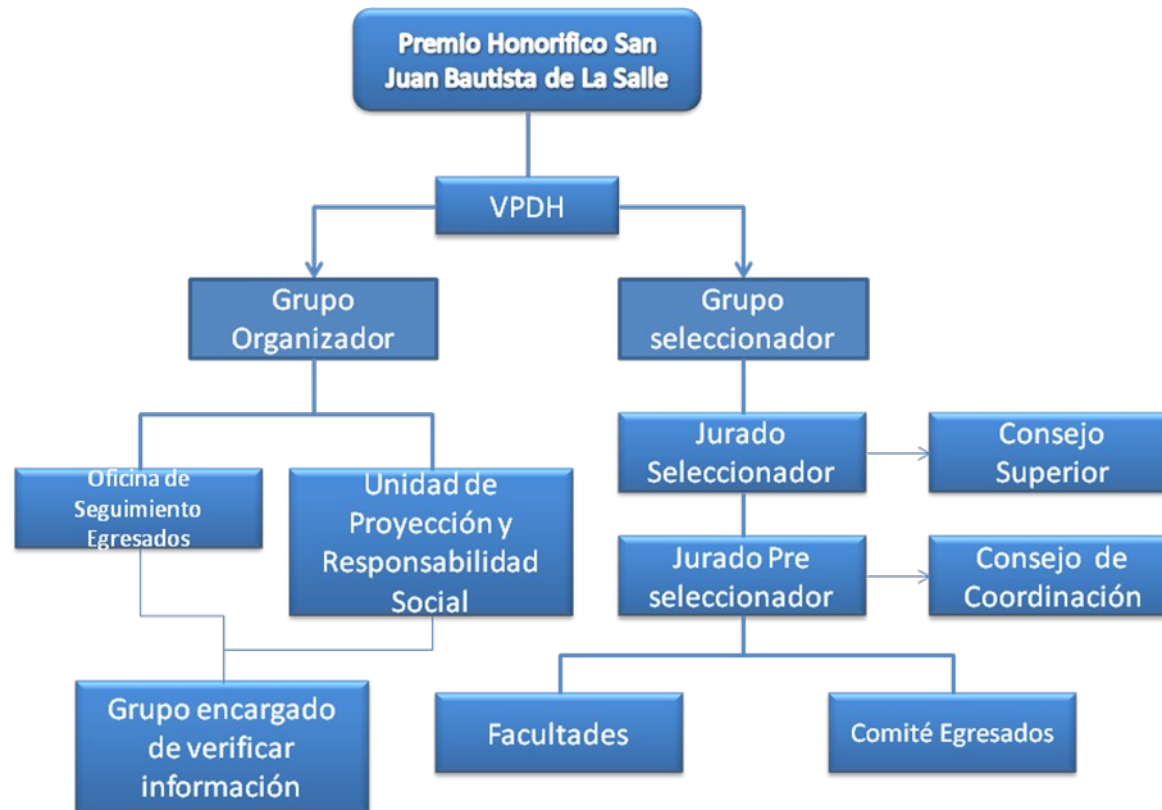
Anexo 8. Formato de postulación miembros del consejo superior

			
UNIVERSIDAD DE LA SALLE <i>"Educar para pensar, decidir y servir"</i> VICERRECTORIA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO HUMANO UNIDAD DE PROYECCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL			
GALARDON HONORIFICO SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE DE LA EXALTACIÓN DE LOS EGRESADOS (Art. 113, Acuerdo 002-2008)			
FORMATO DE EVALUACIÓN			
DATOS POSTULADO			
1. NOMBRES Y APELLIDOS:			FECHA:
2. Profesión y Cargo:			
3. Programa académico:			
CALIFICACIÓN EGRESADOS POSTULADOS AL GALARDON HONORIFICO			
Valoración para calificación de cada ítem, siendo 1 el puntaje mas bajo y 10 el mas alto, el mayor puntaje a calificar en cada ítem es 10 y el puntaje total es de 100			
INVESTIGACIÓN		Máximo 10 puntos para cada numeral	
1. Ha permitido obtener nuevos conocimientos o estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines			
2. Utiliza los conocimientos en la practica, para aplicarlos en la mayoría de los casos en provecho de la sociedad			
3. Articula significativamente la investigación con las necesidades de alguna comunidad			
4. Con su investigación ha producido efectos significativos en las comunidades en las que se ha aplicado			
5. Con la investigación demuestra un proceso de reflexión y actitud critica, plantea nuevas preguntas y futuros desarrollos			
SERVICIO A LA SOCIEDAD		Máximo 10 puntos para cada numeral	
1. Participa para enfrentar problemas del entorno, especialmente el vulnerable			
2. Ha promovido y participado en el desarrollo Humano de comunidades menos favorecidas			
3. Ha sido reconocido por su valor social (apreciación o percepción) por parte de Organizaciones públicas, privadas y comunidades			
4. Esta comprometido con el desarrollo de una sociedad mas democratica y justa			
5. Con sus proyectos personales y profesionales, asume el pleno ejercicio de la Responsabilidad Social y sostenimiento de medio ambiente en un sentido de Etica y de humanismo			
EVALUACIÓN DE CRITERIOS			
FACTORES	CRITERIOS	No.	Cuales
Estudios	Especialización	<input type="checkbox"/>	
	Maestría	<input type="checkbox"/>	
	Doctorado	<input type="checkbox"/>	
Principios y Valores	Fraternidad	<input type="checkbox"/>	
	Compromiso	<input type="checkbox"/>	
	Servicio	<input type="checkbox"/>	
	Responsabilidad Social	<input type="checkbox"/>	
	Honestidad	<input type="checkbox"/>	
	Respeto	<input type="checkbox"/>	
	Tolerancia	<input type="checkbox"/>	
Premios y menciones	Nacionales	<input type="checkbox"/>	
	Internacionales	<input type="checkbox"/>	
Reconocimientos	Organizacionales (Altos ingresos - ascensos- etc)	<input type="checkbox"/>	
Logros académicos y Profesionales	Publicaciones de libros	<input type="checkbox"/>	
	Articulos de revista	<input type="checkbox"/>	
	Creación de Empresa	<input type="checkbox"/>	
	Investigaciones	<input type="checkbox"/>	
	Trabajo con comunidades	<input type="checkbox"/>	
(ESPACIO PARA SER DILIGENCIADO POR EL CONSEJO SUPERIOR)			
CALIFICACIÓN EGRESADOS POSTULADOS AL GALARDON HONORIFICO			
		Calificación	Observaciones
INVESTIGACIÓN			
SERVICIO A LA SOCIEDAD			
Califiquen los factores de 1 a 5, siendo 1 la menor puntuación y 5 la mayor			
FACTORES	califi	Observaciones	
Estudios			
Principios y Valores			
Premios y menciones			
Reconocimientos			
Logros académicos y Profesionales			

Anexo 9. Procedimiento

	ÁREA: VICERRECTORÍA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO HUMANO DEPENDENCIA: Seguimiento y acompañamiento a egresados	Objetivo: Seleccionar el egresado que se destaque en el campo de la Investigación y servicio a la sociedad, para su reconocimiento y posterior entrega del galardón honorífico SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE	
SECUENCIA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTO O REGISTRO
1	Se efectúa una revisión a los siguientes criterios propuestos y verificar que los postulados cumplan con cada uno de ellos. • Ser egresado graduado de uno de los programas académicos de pregrado. • Que su desempeño haya sido reconocido en el ámbito local, nacional o Internacional. • Que su ejercicio profesional y su vida personal en general estén impregnados de valores como la honestidad y transparencia en las actuaciones cotidianas. • Que sus acciones generen impactos positivos en la sociedad, permitiendo mayor bienestar en las comunidades donde interactúan.	Oficina de Seguimiento y acompañamiento a los graduados	
2	Seleccionar la totalidad de egresados que cumplan con los requisitos mencionados	Organismo encargado de verificar la veracidad de la información	
3	Se debe diligenciar el formato de postulación	Programa académico, la asociación de graduados del respectivo programa, personalmente o por	
4	Contactar al egresado y contar con su autorización (en caso de ser postulado por terceros), disposición y verificación de información	Organismo encargado de verificar la veracidad de la información	
5	Egresados que mejor aporten en el campo de la investigación y servicio a la sociedad	Jurado preseleccionador - Facultad	
6	Seleccionar únicamente 3 egresados de cada programa académico	Consejo de Coordinación	
7	Se tomará la decisión de la mejor opción para entrega del galardón SAN JUAN BAUTISTA DE LA SALLE	Consejo Superior	
RESPONSABLE:		ELABORADO POR:	
REVISADO POR:		APROBADO POR:	

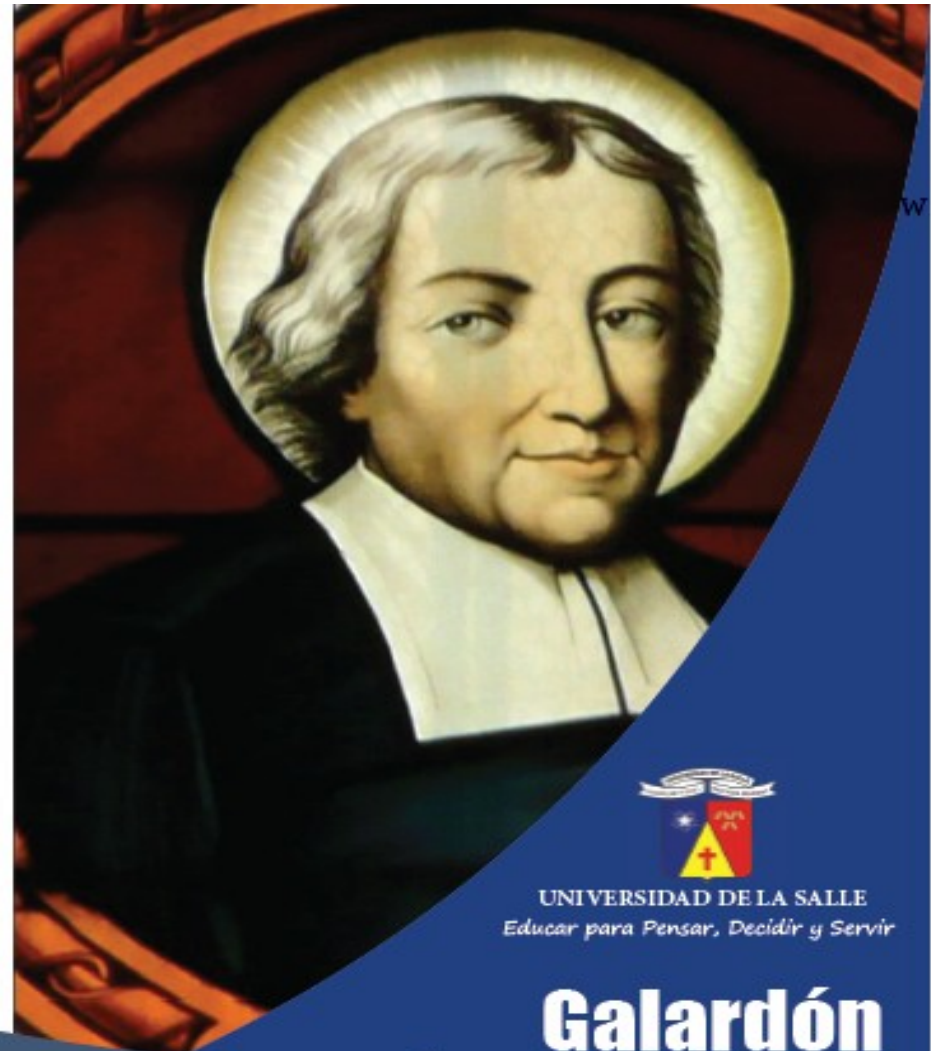


Anexo 10. Organigrama



OFICINA DE ATENCIÓN AL EGRESADO
SEDE CHAPINERO
 Cra. 5 N° 59 – 44 Bogotá
 Teléfono: 348 8000
 Extensiones 1300 y 1319

Egresadosunisalle@lasalle.edu.co



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
Educar para Pensar, Decidir y Servir

Galardón
HONORIFICO
 San Juan Bautista de la Salle

FINALIDAD

"La Universidad exaltará el mérito de aquellos de sus egresados que se destaquen en el campo de la investigación y del servicio a la sociedad, otorgándoles el **Galardón Honorífico San Juan Bautista De La Salle**". Artículo 113 del reglamento estudiantil, Acuerdo del Consejo Superior N° 002 de febrero 14 de 2008.



FECHAS DE INSCRIPCIÓN

Las Postulaciones dan inicio el 18 de Abril de 2012 y finalizan el 26 de Julio de 2012.

Recuerda que el Formato de postulación deberá ser diligenciado por el postulante indicando los motivos y objetivos logrados, por los cuales es tenido en cuenta para este reconocimiento.



REQUISITOS

- 1** Ser egresado graduado como mínimo desde hace 2 años, de uno de los programas académicos de pregrado.
- 2** Que su desempeño haya sido reconocido en el ámbito local, nacional o Internacional.
- 3** Que su ejercicio profesional y su vida personal en general estén impregnados de valores como la honestidad y transparencia en las actuaciones cotidianas.
- 4** Que sus acciones generen impactos positivos en la sociedad, permitiendo mayor bienestar en las comunidades donde interactúan.



MÁS INFORMACIÓN

**Universidad de la Salle
Sede Chapinero**

- ▶ Oficina de Atención al Egresado.
Programa de Seguimiento y Fidelización al Egresado.
- Unidad de Proyección y Responsabilidad Social.
- Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano.

▶ www.lasalle.edu.co

