

# PERTINENCIA Y RELEVANCIA ACADÉMICA

Andrés Correal Cuervo  
Ángela Carolina Bernal Álvarez  
Juan Sebastián Cely Bottía  
Sandra Patricia Corredor Gamba  
Cristian Alejandro Aguilar Tovar



**EGREGIO**  
Centro de Gestión y Servicios  
Para el Egresado

*Catalogación en la publicación – Biblioteca Nacional de Colombia*

Correal Cuervo, Andrés, autor

Pertinencia y relevancia académica / Andrés Correal Cuervo [y otros cuatro]. -- Tunja, Boyacá: Ediciones Universidad de Boyacá, 2024.

479 páginas.

Incluye referencias bibliográficas al final de cada capítulo.

ISBN 978-958-5120-50-1 (físico) -- 978-958-5120-52-5 (digital)

1. Universidad de Boyacá - Investigaciones 2. Egresados universitarios - Investigaciones - Colombia - Siglo XXI 3. Desarrollo profesional - Investigaciones - Colombia - Siglo XXI 4. Enseñanza universitaria - Investigaciones - Colombia - Siglo XXI 5. Educación superior - Investigaciones - Colombia - Siglo XXI I. Bernal Álvarez, Ángela Carolina, autora II. Cely Bottía, Juan Sebastián, autor III. Corredor Gamba, Sandra Patricia, autora IV. Aguilar Tovar, Cristian Alejandro, autor

CDD: 378.209861 ed. 23

CO-BoBN- a1136195

# PERTINENCIA Y RELEVANCIA ACADÉMICA

Andrés Correal Cuervo  
Ángela Carolina Bernal Álvarez  
Juan Sebastián Cely Bottía  
Sandra Patricia Corredor Gamba  
Cristian Alejandro Aguilar Tovar



**EGREGIO**

Centro de Gestión y Servicios  
Para el Egresado

**Presidente Emérito**  
Dr. Osmar Correal Cabral

**Presidenta**  
Dra. Rosita Cuervo Payeras

**Rector**  
Dr. Andrés Correal Cuervo

**Vicerrector Académico**  
Ing. MSc. Rodrigo Correal Cuervo

**Vicerrectora Proyección Institucional**  
Dra. Ethna Yanira Romero Garzón

**Vicerrectora Investigación, Ciencia e Innovación**  
Dra. Claudia Patricia Quevedo Vargas

**Vicerrector Administrativo y de Infraestructura**  
Dr. Camilo Correal Cuervo

**Decana Facultad de Ciencias Humanas y Educativas**  
Dra. Claudia Inés Bohórquez Olaya

**Directora Centro de Investigaciones  
para el Desarrollo "CIPADE"**  
Dra. Elisa Andrea Cobo Mejía

©

**Autores**  
Andrés Correal Cuervo  
Ángela Carolina Bernal Álvarez  
Juan Sebastián Cely Bottía  
Sandra Patricia Corredor Gamba  
Cristian Alejandro Aguilar Tovar

**Gestión editorial, corrección de  
texto y estilo, diseño y diagramación**  
División de Publicaciones

**Director División de Publicaciones**  
Ing. D.G. Mg. Johan Camilo Agudelo Solano

**Gestión editorial**  
Lic. Mg. Natalia Elizabeth Cañizález Mesa

**Corrección de texto y estilo**  
C.S. Mg. Diva Marcela Piamba Tulcan

**Diseño y diagramación**  
D.G. Mtr. Carolina Solórzano Pulido

© Ediciones Universidad de Boyacá

Carrera 2ª. Este N° 64-169  
Tels.: 608 7452742 - 608 7450000 Ext. 15405  
www.uniboyaca.edu.co  
publicaciones@uniboyaca.edu.co  
Tunja-Boyacá-Colombia

ISBN físico: 978-958-5120-50-1  
ISBN digital: 978-958-5120-52-5

Esta edición y sus características gráficas son propiedad de la

 **Universidad de Boyacá®**  
Vigilada Mineducación

© 2024

Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta Revista, por cualquier proceso reprográfico o fónico, especialmente por fotocopia, microfilme, Offset o mimeógrafo (Ley 23 de 1982).

DOI: <https://doi.org/10.24267/9789585120501>



# PRESENTACIÓN

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen el reto de formar profesionales aptos para enfrentarse a las necesidades de una sociedad que avanza con gran celeridad en tecnología, investigación, ciencia y cultura. Ante el panorama mundial, los planes de estudio deben alinearse a las necesidades actuales mediante estrategias de actualización que fortalezcan la formación de los futuros profesionales.

Entre los diversos métodos evaluativos de la formación impartida en las aulas universitarias, uno muy significativo es el que se hace a largo plazo una vez concluido el periodo de formación, y para esto existe el seguimiento a egresados. Práctica esencial en el ámbito de la educación superior que despierta un creciente interés tanto a nivel nacional como internacional. Esta actividad se ha convertido en una herramienta fundamental para las instituciones educativas, ya que proporciona información valiosa sobre el desempeño de sus graduados, su inserción en el mercado laboral, y la calidad de la formación. Es así que en el presente libro se explora su importancia, función y relación con la educación, así como su relevancia a nivel nacional e internacional; de igual forma, analiza el entorno económico y las necesidades del sector productivo.

Además, este ejercicio permite a las instituciones evaluar la efectividad de la oferta académica, identificar áreas de mejora, y adaptar su enfoque pedagógico para satisfacer las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado laboral.

En razón a ello, nació la investigación “Seguimiento a egresados de pregrado de la Universidad de Boyacá”, cuyos hallazgos se compilan hoy en el presente libro y que a través de un riguroso abordaje conceptual y metodológico, el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado, EGREGIO, adscrito a la Vicerrectoría de Proyección Institucional de la Universidad de Boyacá; recoge experiencias, reflexiones y aportes en el seguimiento a egresados para dar respuesta a los procesos de calidad académica.

Inicialmente, se compilan las bases conceptuales nacionales e internacionales sobre el seguimiento a los egresados de educación superior, así como las metodologías aplicadas; además,



orienta al lector sobre los procesos formativos y los resultados de aprendizaje, aporte significativo a la Institución a partir de su trayectoria y mejoramiento continuo, basado por lineamientos académicos, filosóficos y pedagógicos con los cuales se fundamenta la comunidad académica. Este mejoramiento se traduce en el desempeño de los egresados en cada una de las disciplinas y en el impacto que ellos generan en los procesos de desarrollo social, cultural, científico, tecnológico o económico, en sus respectivas áreas profesionales.

La Universidad de Boyacá se complace en presentar a la comunidad académica y científica, una percepción investigativa con el sustento conceptual fundamental para orientar la evaluación del impacto de los egresados de educación superior. Las experiencias aquí recogidas por los investigadores y profesionales del Centro Egregio, visibiliza la realimentación de los procesos formativos al contrastar la realidad laboral en la cual se desenvuelve el egresado con la oferta académica de la Universidad de Boyacá. Estos hallazgos exponen la necesidad de continuar desarrollando el acompañamiento y seguimiento, evaluando las acciones necesarias para mejorar los procesos formativos y académicos.

ANDRÉS CORREAL CUERVO  
RECTOR



## Resumen

*Pertinencia y relevancia académica: seguimiento a egresados* es un libro resultado de investigación que reúne hallazgos del proyecto "Seguimiento a egresados de pregrado de la Universidad de Boyacá", desarrollado por un grupo interdisciplinar de profesionales que constantemente indaga sobre el desempeño personal, laboral y académico de los egresados de la Universidad de Boyacá, según su impacto en los campos de actuación e influencia. La particularidad de esta investigación es su metodología de investigación científica dividida en las fases de revisión, concepción, recolección de información y análisis de resultados, que tuvo en cuenta varias estrategias de aplicación de instrumentos. La metodología es relevante porque se planteó como una investigación mixta y multidimensional que recoge información a través de técnicas cualitativas, cuantitativas y documentales, y utiliza como fuentes de información a los egresados de pregrado.

En el ámbito de la educación superior, se han llevado a cabo esfuerzos para realizar un seguimiento a los egresados no solamente con la finalidad de validar los planes y programas que se desarrollan al interior de las instituciones, sino también con el objetivo de perfilar alternativas y estar a la altura de las necesidades del mercado laboral y del contexto enfocado siempre en una educación de calidad. En este sentido, el resultado de este estudio es una herramienta importante para analizar los enfoques de los profesionales, la incorporación a empresas productivas y de servicios, además de evaluar sus condiciones laborales, lo cual se constituye en una fuente de información para las instituciones de educación superior en aspectos de planeación y estructuración curricular.

**Palabras claves:** enseñanza superior, graduado, competencia profesional, descripción del empleo.





## **Abstract**

*Pertinence and academic relevance: Follow-up to graduates*, is a book resulting from research that gathers findings of the project "Follow-up to undergraduate graduates of the University of Boyacá", developed by an interdisciplinary group of professionals, which investigates the personal, labor, and academic performance, analyzing the impact of the graduates of the University of Boyacá in the fields of action and influence. The particularity of this research stands out in the way it was developed, considering that a scientific research methodology was proposed with phases of revision, conception, collection of information and analysis of results, which considered several strategies for the application of instruments. The methodology is relevant because it was proposed as a mixed and multidimensional research, which collects information through qualitative, quantitative, and documentary techniques, using undergraduate graduates as sources of information. In the field of higher education, efforts have been made to follow up on graduates not only with the purpose of validating the plans and programs developed within, but also with the objective of outlining alternatives and keeping up with the needs of the labor market and the context, always focused on quality education. In this sense, the result of the study is an important tool to analyze the approaches of professionals, the incorporation to productive and service companies, as well as to evaluate their working conditions, which constitutes a source of information for higher education institutions in aspects of planning and curricular structuring. Tracking.

**Keywords:** University education, graduates, occupational qualifications, job description.



## CONTENIDO

♦ <b>Presentación .....</b>	<b>5</b>
♦ <b>Prólogo .....</b>	<b>15</b>
♦ <b>Capítulo 1. Marco internacional, nacional y local del seguimiento a egresados .....</b>	<b>17</b>
Introducción .....	19
Marco de antecedentes .....	20
Conclusiones.....	30
Referencias .....	31
♦ <b>Capítulo 2. Seguimiento a egresados de pregrado “Momento Cero” .....</b>	<b>37</b>
Introducción .....	39
Materiales y métodos .....	39
Resultados.....	41
Recursos del Programa .....	47
Competencias Generales .....	52
Plan de vida .....	62
Nivel de identidad .....	86
Recursos de la institución.....	92
Acreditación institucional.....	100
Conclusiones y discusión.....	104
Referencias .....	108





♦ <b>Capítulo 3. Seguimiento a egresados de pregrado “Momento Uno”</b> .....	<b>115</b>
Introducción .....	117
Materiales y métodos .....	117
Diseño y procedimiento .....	118
Plan de análisis .....	118
Resultados.....	119
Caracterización de los egresados de Momento Uno .....	119
Nivel de conocimiento de los recursos del programa .....	123
Perfil de egreso .....	128
Proyección de la formación académica .....	140
Situación laboral.....	144
Nivel de identidad.....	168
Conclusiones y discusión.....	177
Referencias .....	180
♦ <b>Capítulo 4. Seguimiento a egresados de pregrado “Momento Tres”</b> .....	<b>185</b>
Introducción .....	187
Materiales y métodos .....	188
Resultados.....	189
Caracterización de los egresados Momento Tres .....	189
Nivel de Conocimiento de los Recursos del Programa .....	193
Perfil de Egreso.....	198
Proyección de la Formación Académica .....	212
Favorecimiento del proyecto de vida .....	213
Situación Laboral .....	218
Relación profesión – ocupación .....	243
Nivel de Identidad.....	247
Conclusiones y discusión.....	256
Referencias .....	258

♦	<b>Capítulo 5. Seguimiento a egresados de pregrado “Momento Cinco o más” .....</b>	<b>263</b>
	Introducción .....	265
	Materiales y métodos .....	266
	Resultados.....	266
	Caracterización de los egresados .....	266
	Recursos del Programa .....	274
	Perfil de Egreso .....	279
	Proyección de la Formación Académica .....	288
	Situación Laboral .....	307
	Discusión .....	348
	Conclusiones y recomendaciones .....	353
	Referencias .....	354
♦	<b>Capítulo 6. Comparativo del seguimiento a egresados de pregrado de la Universidad de Boyacá .....</b>	<b>367</b>
	Introducción .....	369
	Materiales y métodos .....	370
	Resultados.....	370
	Caracterización Sociodemográfica .....	370
	Nivel de Conocimiento de los Recursos del Programa .....	383
	Perfil de Egreso .....	391
	Proyección de la Formación Académica .....	406
	Situación Laboral .....	416
	Egresados buscando trabajo .....	434
	Relación Profesión – Ocupación .....	445
	Nivel de Identidad.....	456
	Conclusiones y discusión.....	467
	Referencias .....	471



## PRÓLOGO

En la actualidad, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen el reto de formar profesionales aptos para enfrentarse a las necesidades de una sociedad que avanza con gran celeridad en tecnología, ciencia y cultura. Ante el panorama mundial, los planes de estudio de las IES deben alinearse a las necesidades actuales mediante estrategias de actualización que fortalezcan la formación de los futuros profesionales. Entre los diversos métodos de evaluación de la formación impartida en las aulas universitarias existe el seguimiento a egresados, que implica estudios que revelan información acerca de su desempeño profesional.

El propósito de los estudios de seguimiento a egresados es incorporar mejoras en los procesos de formación académica de la universidad, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados. Al mismo tiempo, se les exige cada vez más a las universidades el cumplimiento de sus funciones, y el éxito y calidad académica de estas se mide a través del desempeño de sus egresados en el ejercicio profesional y en su compromiso social, de modo que, en este contexto, resulta clave el seguimiento para identificar su impacto y posicionamiento en el mercado laboral.

*Pertinencia y relevancia académica: seguimiento a egresados* es un libro producto de investigación que evidencia los hallazgos del proyecto macro "Seguimiento a egresados de pregrado de una institución de educación superior", desarrollado por el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado - Egregio, adscrito a la Vicerrectoría de Proyección Institucional de la Universidad de Boyacá. Este proyecto orienta al lector sobre los procesos formativos y los resultados de aprendizaje que han sido un aporte significativo a la Institución a partir de su trayectoria y mejoramiento continuo, y que han seguido unos lineamientos académicos, filosóficos y pedagógicos con los cuales se identifica su comunidad académica. Este mejoramiento se traduce en el desempeño de los egresados en cada una de las disciplinas y en el impacto que ellos generan en los procesos de desarrollo social, cultural, científico, tecnológico o económico, en sus respectivas áreas de desempeño.

Desde el año 2017 se adelantó esta investigación motivada por el interés de mostrar el seguimiento realizado al egresado de la Universidad de Boyacá de acuerdo con la ubicación del sector y las actividades que desarrolla, en términos de los resultados de aprendizaje y de manera coherente con el perfil de egreso institucional.

El seguimiento a los egresados de las IES es una práctica que busca recopilar, seleccionar y extraer información sobre el proceso de formación y desarrollo académico de los estudiantes y en general de la trayectoria personal y profesional del egresado (Sánchez, 2013; CEDEI, 2022). Esto permite a las IES evaluar la calidad académica de sus programas e instituciones (Coello y Pérez, 2017; Arango y Páez, 2021), además de conocer las necesidades y requerimientos de sus egresados (UNESCO, s.f), las opiniones sobre su formación, los procesos académicos y el impacto de los programas en el medio laboral. Esta información es útil y relevante para mejorar la calidad académica, investigativa y de proyección social (Pérez y Rodríguez, 2013) y para promover la movilidad y la oferta académica propia. Además, estas prácticas también facilitan a las IES comprender las insuficiencias y necesidades de los egresados y cómo todo esto lleva a una relación directa entre la universidad, la empresa, el Estado y la sociedad (UNESCO, s.f).

Los resultados del estudio permitirán a la institución contribuir en los procesos de mejora continua y tomar decisiones que conduzcan a implementar acciones reflejadas en los planes de mejoramiento que retroalimentan la planeación curricular en todas las áreas disciplinares. Además, gracias a las opiniones de los egresados se podrá contribuir con la actualización de planes de estudio y también conocer y evaluar la aceptación en el mercado laboral, el impacto social y el posicionamiento en el entorno productivo del egresado. Esta entonces será una herramienta que permitirá a la Universidad de Boyacá, y en especial a Egregio, retroalimentar los procesos formativos al contrastar la realidad laboral en la cual se desenvuelve el egresado. Para eso, se debe valorar, reestructurar y proponer, de ser necesario, distintas acciones para mejorar o complementar los procesos académicos y administrativos, según la información obtenida directamente de las encuestas, las entrevistas y los instrumentos aplicados en la investigación (Estándares de Calidad Educativa, 2012). Además, en este documento se tiene en cuenta la información encontrada o referida en los artículos científicos y publicaciones especializadas sobre el desempeño laboral, impacto social y posicionamiento en el entorno productivo del egresado (Alonso, 2012), y la información recopilada al evaluar las acciones necesarias para mejorar los procesos formativos y académicos (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

**Descriptor del libro:** seguimiento, perfil de egreso, modelo pedagógico, competencias.



# Marco internacional, nacional y local del seguimiento a egresados

CAPÍTULO

01





## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación Nacional [Mineducación] define al *egresado* como el individuo que ha cursado, aprobado y certificado la totalidad del plan curricular regulado para un programa (Ministerio de Educación Nacional, 2008). Su seguimiento es considerado parte fundamental para la mejora continua de los programas de las Instituciones de Educación Superior [IES] (Ministerio de Educación Nacional, 2020).

Los estudios de seguimiento a egresados se configuran como un insumo imprescindible para la proyección estratégica a nivel institucional, pues permiten la obtención de indicadores de pertinencia acerca de estrategias de enseñanza-aprendizaje, planes de estudio, contenidos, prácticas y demás acciones generadas al interior de los programas, al igual que para el proyecto educativo y mejora curricular en las IES. Estos estudios son desarrollados por cada institución con el objetivo de aportar a los procesos de registro calificado, acreditación y reacreditaciones de alta calidad, tanto a nivel nacional como internacional, así como a las redes universitarias. Dichos estudios son ejecutados a través de departamentos o divisiones institucionales normalmente dedicados a la gestión de la calidad educativa.

Los estudios de seguimiento aportan opiniones desde el punto de vista Estado-universidad y empresa, concernientes a empleabilidad, satisfacción, relación ocupación-profesión, entre otras características. Así mismo, proporcionan información relacionada con procesos, técnicas y métodos empleados en la formación desde la perspectiva del egresado, lo que permite la retroalimentación y la evaluación de la calidad académica.

El presente capítulo expone argumentos conceptuales y metodológicos relacionados con los contextos internacionales, nacionales y locales del seguimiento a egresados. También, describe los procesos empleados e implementados en varias IES, detalla el alcance y la importancia de las unidades académicas a través de las personas encargadas del seguimiento, y da cuenta de la utilidad de la información suministrada a los programas e instancias administrativas.

El proceso de búsqueda de esta investigación se definió y estructuró a partir de la hipótesis investigativa aplicando el criterio "Egresado AND Institución de Educación Superior AND perfil de egreso AND empleabilidad AND seguimiento", en inglés y portugués. Con ello se seleccionaron los estudios que cumplieron criterios de inclusión y exclusión. Así mismo, la revisión consideró estudios secundarios (revisiones sistemáticas), estudios observacionales, experimentales y

descriptivos, alojados en las bases de datos Lilacs, SciELO, ProQuest, Cochrane, Redalyc, Science Direct y Google Scholar, con periodicidad menor a los últimos 10 años (2012-2022).

## MARCO DE ANTECEDENTES

La revisión teórica se fundamentó en generar un marco referencial y teórico que soportara esta investigación y, además, aportara al proceso metodológico empleado. Para ello se hizo una revisión previa de antecedentes a nivel internacional, nacional y local, en los cuales se hubiese generado un abordaje integral al seguimiento de egresados en IES y que contribuyera como referente a la temática con criterios definidos.

A nivel internacional, en las últimas décadas los conocimientos han evolucionado constantemente y con una mayor rapidez en un entorno altamente cambiante e influyente. Por esta razón, los planes de estudio deben ser revisados con mayor rigurosidad para así actualizarlos de acuerdo con las exigencias y necesidades sociales en las que se inmergen.

Por otra parte, las IES, frente al compromiso de contribuir y aportar al desarrollo social, económico, tecnológico, investigativo y científico con resultados de calidad, deben cumplir con pautas e indicadores específicos. Lo anterior, teniendo en cuenta que la calidad, particularmente la educativa a nivel superior, tiene predilección debido a que en

el contexto internacional se ha fomentado el énfasis en la valoración de los sistemas educativos, incluyendo a las universidades, y este se ha convertido en eje para la formulación e implementación de las políticas y los planes administrativos nacionales (Rivera y Blasco, 2015).

Para adecuarse a los cambios requeridos por los ambientes internacionales, las instituciones requieren contar con metodologías o procedimientos de seguimiento e impacto que permitan evaluar persistentemente sus métodos académicos, investigativos y sociales, así como sus consecuencias. Esta labor es imprescindible en la gestión de una IES y un instrumento fundamental para valorar y apreciar la congruencia y la pertinencia de los contenidos de estudio y de la calidad educativa impartida.

Para Rivera y Blasco (2015), el seguimiento a egresados es un material institucional mediante el cual se evalúa el ejercicio de las ofertas educativas, basado principalmente en el resultado de la formación profesional y del compromiso social evidenciado en los egresados.

El estudio desarrollado por Murillo y Montaña (2017), titulado *Condiciones laborales de egresados de instituciones de educación superior en México*, presenta una perspectiva para estudiar a los egresados universitarios y los compara según el tipo de institución.

Los resultados evidencian que los egresados de IES de ámbito privado manifiestan mejores condiciones laborales en términos de salario, estabilidad laboral y actividades desempeñadas; sin embargo, no reflejan una inserción laboral inmediata en comparación con egresados de IES públicas (Murillo y Montaña, 2017).

Por otra parte, de acuerdo con lo referido por Tirado et al. (2015),

En el proceso de reconstrucción de la Educación Superior en Ecuador, donde más de una docena de universidades han sido clausuradas y otras han quedado desacreditadas, el CEAACES (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) establece, entre sus indicadores, la existencia de sistemas de seguimiento de los graduados. (p. 1)

Aquí se muestra que se exterioriza el sistema institucionalizado para el seguimiento de los graduados en una entidad pública de Ecuador, a través de una unidad coordinada en la que los datos recogidos y su análisis se da en cooperación con las facultades.

Martínez (2015), en su proyecto denominado *Impacto laboral de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa-CUC*, generó la integración teórica y empírica producto del análisis de la ubicación actual de los egresados y el impacto en el contexto disciplinar. Los resultados evidencian las

tendencias en las diferentes áreas profesionales, la apreciación de la formación impartida, el progreso y el avance de actividades derivadas del emprendimiento, lo que demuestra que gran parte de los egresados se desempeña en áreas relacionadas con la disciplina profesional y se reconoce profesionalmente. Asimismo, de la evaluación de empleadores sobresale el reconocimiento a la aptitud, la competitividad, el talento, la idoneidad y el desempeño de los egresados, lo que consolida su actuar en la estructuración, realización y ejecución de proyectos investigativos y de extensión.

Gutiérrez y Urrutia (2017) identificaron el impacto social de la Maestría en Docencia para la Educación Media Superior (MADEMS) mediante una evaluación externa al currículo realizada como un estudio observacional, descriptivo, prospectivo y longitudinal. Los investigadores enfocaron el estudio en evaluar el cambio en los referentes pedagógicos, para lo cual se aplicó un cuestionario a estudiantes que ingresaron en el año 2012 y egresaron en el 2014. Los resultados de la evaluación provocaron que se llevaran a cabo adecuaciones curriculares y permitieron identificar "que hubo cambio significativo en los referentes pedagógicos a favor de los modelos educativos" (Gutiérrez y Urrutia, 2017, p. 71) y la manera de asumir la evaluación de los aprendizajes siguiendo los referentes teóricos del plan de estudios de la Maestría.

La investigación de Ortiz et al. (2016) buscó evaluar el impacto formativo de la Maestría en Ciencias de la Educación de la Universidad de Holguín, desarrollando una metodología cualitativa a partir de entrevistas individuales y revisión documental. Tomaron una muestra de egresados del 2011 y 2012 que continuaban como profesores de IES; además, aplicaron entrevistas a directivos y revisaron las evaluaciones administrativas y docentes. Uno de los resultados obtenidos de la evaluación permitió identificar que los efectos formativos no corresponden con el desempeño investigativo, por lo que establecieron que era necesario encaminar investigaciones para profundizar en este aspecto.

Por otra parte, Ramos et al. (2016) buscaron desarrollar un instrumento para evaluar el impacto de la formación académica de posgrado y tomaron como caso de estudio un programa de maestría. El proceso de recolección de la información se realizó a través de entrevistas y cuestionarios, tanto para egresados de la cuarta edición de la maestría como para sus empleadores. Dentro de los resultados destacan el impacto de la formación del programa el cual está ligado al cargo y puesto que ocupa el egresado, la inestabilidad laboral que ha incidido de manera negativa en los impactos reales del programa y la limitada posibilidad de aplicar los conocimientos en las organizaciones por las políticas que estas tienen en su interior.

Los autores nombrados destacan indicadores como el porcentaje de egresados que se encuentran empleados, los que continúan estudiando, su nivel de satisfacción con la institución educativa, el nivel de preparación recibido, entre otros. Asimismo, señalan que el seguimiento a egresados es una herramienta útil para mejorar los planes de estudio, calidad académica del programa y el nivel de satisfacción de los egresados; si las IES planean exaltar la capacidad, aptitud, idoneidad y competitividad de los estudiantes, es imprescindible analizar las características de formación del profesional requeridas por los empleadores. El éxito en estudios de seguimiento a egresados postula una planeación detallada y metódica que incluye la perspectiva del egresado y la opinión del empleador, en relación con las particularidades y características que favorecen la inserción laboral.

El reporte de investigación denominado *Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales*, desarrollado por Sánchez (2014), estudió a los egresados de comunicación en referencia a los aspectos de trayectoria profesional, a partir del análisis de su desempeño y desarrollo profesional. Este afirma que:

La combinación de los ámbitos de desempeño y las etapas de desarrollo permitieron identificar cinco trayectorias profesionales: dos relacionadas con su carrera, una indirectamente relacionada y dos no relacionadas. La mayoría de los egresados de

comunicación se desempeñan en lo que fueron formados. Sin embargo, se encuentran en una etapa de desarrollo inicial, la cual deben recorrer los comunicadores que comienzan su aventura en el campo laboral, pero significa un estancamiento para los que ya tienen varios años trabajando. (p. 47)

Por otra parte, en el estudio desarrollado por Schlesinger et al. (2014), el papel de la confianza, la imagen y los valores compartidos es crucial en la creación de valor y lealtad: la aplicación a la relación egresado-universidad concibe el marketing en el espacio educativo a nivel superior, particularmente en esta relación. La propuesta aporta variables poco abordadas en este ámbito y tiene como objetivo estudiar la confianza en la relación egresado-universidad, y sus posibles antecedentes y consecuencias, para determinar que la imagen institucional, la satisfacción y los valores compartidos influyen de manera positiva en la confianza, la cual, a su vez, afecta al valor percibido, la identidad institucional y los niveles de lealtad.

La literatura referente a educación superior y mercado laboral señala que, para un nivel educativo alto, mayor es el éxito de inserción laboral en términos salariales. No obstante, en la publicación desarrollada por De Vries et al. (2013), enfocada en egresados universitarios en México, refleja divergencias notables en personas con el mismo nivel de formación. Por otro lado, se justificó que el

mercado laboral, institución, área de conocimiento, experiencia laboral y dominio de un segundo idioma, son factores que intervienen en las diferencias salariales. Además, no se encontraron diferencias significativas a nivel público o privado entre formación académica y calidad educativa. Un factor relacionado es el área de conocimientos, que resalta que los escenarios o contextos mejor remunerados se encuentran básicamente en los sectores económico, administrativo y técnico.

Asimismo, Hernández et al. (2012), en su *Estudio seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del Instituto Politécnico Nacional de México*, exponen resultados de egresados en maestrías referentes a mejora salarial y laboral, aplicando un instrumento diseñado según el esquema básico de estudios de egresados propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Concluyen que los egresados mejoran su situación laboral y salarial después de terminar estudios formativos y posgraduales.

Actualmente, las IES deben indagar y analizar rigurosamente la vinculación de los profesionales al mercado laboral, con la finalidad de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y de manera simultánea su formación. Consecuentemente, Rogan y Reynolds (2015) plantean que, para dirigir mejor las políticas de egresados, "se debe direccionar evidencia en la literatura acerca del tipo de demanda

desde las preferencias del empleador y las prácticas de empleabilidad" (sic). De lo anterior, es obligatorio considerar la importancia de definir el concepto de empleabilidad, para que dé pie a un mejoramiento en los estudios de egresados y consecuentemente a un mejoramiento en las políticas educativas. Es necesaria una reflexión más profunda del concepto de empleabilidad en tanto que la mirada holística de este concepto permitiría fortalecer los estudios de egresados y considerar una política integradora. Con base en lo anterior, el graduado, más allá de ser un integrante de la comunidad educativa, es un actor de los aspectos institucionales de las IES que reviste en sí mismo, en su esencia, en su consolidación, el resultado de los fundamentos teleológicos (misión, visión, objetivos estratégicos, planes de desarrollo y políticas institucionales) que dirigen, fundamentan y dan sentido a la existencia de la institución (Gurley et al., 2015).

Es así como se hace necesario conocer, de forma casi continua y eficiente, el estado de la población de los graduados, su impacto en el contexto social y las mejores prácticas de análisis de la información derivada de la consolidación de datos arrojados por los estudios sobre este aspecto, de tal suerte que estos favorezcan el establecimiento y posterior monitoreo de políticas educativas en los distintos niveles de la gestión curricular. Así lo plantea Pažur Aničić (2017): "la información recolectada a través de los estudios de graduados es utilizada como herramientas

valiosas para las fases de planeación tanto de estrategias de desarrollo como de diseño curricular" (p. 175).

En ese orden de ideas, la Corporación Universitaria Americana considera el seguimiento a graduados como un elemento transversal en sus políticas institucionales, en el marco de la formación integral planteada en su misión (Corporación Universitaria Americana, 2015). En el marco de este seguimiento, este documento resignifica esta información para analizar las categorías existentes en diversos estudios de graduados en el contexto internacional, lo que posibilita un marco inicial para la generación de trazabilidad del desempeño de los graduados en el entorno. Este tipo de análisis, comparado con las perspectivas institucionales y la interpretación de los entes reguladores del proceso de acreditación y de seguimiento a graduados, posibilita un espacio propicio para delimitar el caso de estudio y de esa forma configurar una metodología que puede ser replicable en períodos posteriores. En este sentido, se puede comprender el concepto de estudio de egresados, propuesto por Briseño et al. (2014a), como el conjunto de "propuestas metodológicas que tienen el objetivo de conocer el destino laboral, ocupacional o escolar de quienes han salido del mismo ciclo, nivel, subsistema, modalidad, institución o programa educativo" (p. 147). De lo anterior, se puede indicar que los estudios sobre graduados se fundamentan en la identificación de relaciones entre el mundo de la escuela y el mundo del trabajo,

mediante la caracterización de empleadores, egresados, organización académica y planes de estudio, así como el aporte de especialistas en el saber disciplinar y del ámbito organizacional.

En los últimos años, las IES a nivel mundial se han enfocado en el fortalecimiento de la calidad educativa con el fin de compensar las insuficiencias, carencias y vacíos, tanto de los educandos como de la colectividad, en referencia al mercado laboral. Luego, conocer sus fortalezas y debilidades es fundamental para la gestión educativa. Simultáneamente, se invita a las IES a que sean las responsables de esta labor. Por ende, se puede evaluar la trayectoria y el reconocimiento de las IES fundamentados en el resultado de sus egresados en referencia a su contexto o escenario laboral y responsabilidad social.

Entre los desafíos que las universidades e instituciones educativas poseen se encuentra ofrecer herramientas, estrategias, habilidades y experiencias a sus graduados para prepararlos en la inserción y posicionamiento laboral, con el objetivo de aportar a su proyecto ético de vida. Por esta razón, se plantea la creación de un Sistema de Seguimiento a Egresados [SSE], el cual suministra información en forma ágil y oportuna, y asimismo permite compartir ofertas laborales a las empresas interesadas en contratar profesionales de calidad. Simultáneamente, el sistema funciona como un canal de comunicación entre los

graduados y la universidad, según lo referido por Escorza et al. (2017), lo cual le permite al egresado continuar vinculado y alimentar su sentido de pertenencia por la institución.

En el marco nacional, la pregunta se enfoca en si la relación existente entre formación universitaria y ejercicio profesional es insuficiente e inadecuada. En Colombia existen varios estudios que ilustran la cooperación entre universidad y empresa; por ejemplo, el estudio *Una mirada a las empresas de los estudiantes y egresados: el caso de la Universidad EAN*, publicado por Parra y Argote (2015), muestra que la visibilización de la empresarialidad en los países emergentes, y en particular de la empresarialidad universitaria, resulta interesante de investigar en busca de respuestas sobre su relación con el desarrollo económico y el fortalecimiento productivo como un camino, no el único, hacia la prosperidad de los países en desarrollo. Un indicador que puede resultar interesante al momento de analizar la influencia de la formación en emprendimiento universitario en la vida de los empresarios es el hecho de que aproximadamente el 28% de las empresas censadas afirmaron contar con un protocolo de familia, tema que la Universidad EAN ha incorporado tanto en sus procesos formativos como de investigación. De otra parte, las IES pueden ser guiadas a sistemas relacionales que se basan en las expectativas del modelo con conexiones de redes por medio de los roles de los sistemas, según González et al. (2016).

Esa importancia que se le ha otorgado al conocimiento hoy ha provocado que se gire la mirada al sector educativo. Escamilla y Gómez (2012) consideran que “la esencia del mundo académico está constituida por el conocimiento; es ahí donde este generalmente se gesta, reproduce, ajusta y transforma, en un insumo fundamental para que en las empresas se genere la innovación y el cambio” (p. 6). Lo confirma Bell (1999, en López Leyva, 2001) al señalar que “el conocimiento constituye el eje axial de los cambios actuales” y “las principales instituciones de la sociedad postindustrial son las instituciones intelectuales, más específicamente las universidades y los centros de investigación” (p. 3).

De acuerdo con Briseño et al. (2014b), estos estudios aportan y son primordiales a la hora de evaluar las posibilidades que tienen los egresados en la inserción laboral, teniendo en cuenta que indagan particularidades propias de su vinculación, continuidad, creciente formación complementaria y conocimientos alcanzados, entre otros. En definitiva, indagan cómo esta vinculación logra alcanzar sus objetivos a corto, mediano y largo plazo en aspectos salariales, laborales, sociales, personales y familiares.

Es relevante el estudio de caracterización de impacto de los egresados de la Universidad de San Buenaventura en Medellín y el análisis de su impacto en el medio (2015), desarrollado por profesionales en ingeniería, arquitectura, psicología, contaduría, derecho y educación.

Su objetivo se centró en caracterizar a los egresados en referencia a aspectos personales, laborales y académicos, y medir el impacto en los escenarios o contextos de su desempeño e influencia, justificando una propuesta metodológica que servirá como punto de partida para estudios de egresados realizados por IES. Es de resaltar el método, pues esta es una investigación mixta multidimensional que resume información a través de técnicas cualitativas, cuantitativas y documentales, manipula como fuentes de información a titulados, graduados o egresados, sector empresarial, directores de programa, bases de datos de las IES, datos del DANE y registros del Observatorio Laboral para la Educación [OLE] en Colombia. Como resultado, se evidenció la caracterización de los egresados, la reflexión de la congruencia curricular, la calidad en formación profesional, la fundamentación pedagógica e ideológica del Proyecto Educativo, así como ejercicios, acciones y gestiones de proyección social, extensión, internacionalización y mercadeo.

Por otro lado, para la Corporación Universitaria Minuto de Dios [UNIMINUTO] (2013) es fundamental la interacción, la continuidad y la persistencia en la analogía con los egresados, además de lograr especificar información acerca del desempeño e impacto en su transcurrir laboral. A partir de su proceso misional, el estudio *Medición del impacto de los egresados de la UNIMINUTO* (2013) valoró el cumplimiento de los procesos académicos y el aporte social expresado por

los egresados en el medio. En consecuencia, surgió de la Dirección de Proyección Social y Coordinación de Egresados, en coalición con la firma Oportunidad Estratégica, la ejecución de otro estudio que permitió adquirir e indagar dos niveles a profundidad: inicialmente, en correspondencia con la ubicación y labor o servicio, índice de empleo, contribución en comunidades o compañías reconocidas, al igual que los reconocimientos y distinciones recibidas; y luego se relacionan las contribuciones forjadas por el egresado al progreso y desarrollo social del país. A pesar de esto, la UNIMINUTO prevé que los resultados favorezcan la orientación y reflexión curricular, y se constituya como un aporte significativo a los procesos de acreditación y de misión institucional. Como valor agregado se destaca la propuesta metodológica establecida en el seguimiento e impacto de los egresados.

Por otra parte, la Pontificia Universidad Javeriana (2010) estableció el objetivo de favorecer la gestión universitaria y ofertar mejores servicios a la colectividad educativa, desarrollando el proyecto de seguimiento a egresados, fundamentado en las opiniones y sugerencias sobre la formación impartida. Esta investigación fue valiosa para lograr identificar aspectos de mejora para la institución en relación con características socioeconómicas, experiencias o prácticas académicas y laborales relacionadas con la satisfacción del estudiante y egresado. Como resultado se evidenció el crecimiento profesional y académico en los egresados y

se identificó si la vinculación laboral estaba centrada en sectores públicos o privados, y si la actividad desempeñada estaba relacionada con su profesión. Consecuentemente, se identificó un grado alto de satisfacción de los egresados con la Institución y el programa académico.

En el estudio ejecutado por Aldana et al. (2008) se destaca la importancia del seguimiento a los egresados para las IES como estrategia evaluativa y de retroalimentación, teniendo en cuenta que, partiendo de los resultados obtenidos, se puede acceder a información relevante que conduzca a replantear políticas de mejoramiento institucional. Específicamente, el estudio indica que:

El seguimiento ha de cumplir una doble función: de autoconocimiento de la institución para realizar acciones de mejoramiento de la calidad académica y de apoyo para la apropiación de recursos orientados a impulsar proyectos que involucren a los egresados y mejoren la formación de nuevos profesionales. Se presenta el esquema de trabajo con egresados propuesto por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y se hace referencia al Manual de Instrumentos y Recomendaciones de La Red Gradua2 y la Asociación Columbus. (p. 1)

Uno de los aspectos fundamentales en el seguimiento es el de integrar el perfil de ingreso y detallar su formación académica

para luego abordar el perfil de egreso. Así mismo, es preciso contar con indicadores intrínsecos motivacionales y de bienestar laboral, que son competencias requeridas para el desarrollo laboral y la capacidad de adaptación al cambio, además de los factores salariales, tiempo de vinculación, entre otros (Reyes, 2014).

Las IES indagan continuamente sobre instrumentos o cuestionarios que evalúen la calidad educativa impartida. Aplicarlos se convierte en una estrategia idónea para comprender la percepción del egresado respecto a la formación y la trayectoria profesional y académica ejercitada o experimentada una vez obtenido el título profesional. De acuerdo con Jaramillo et al. (2006), en las dependencias de planeación se inician las investigaciones para un seguimiento periódico de las diferentes cohortes de egresados y con ellas se evalúan los indicadores de éxito profesional. Como resultado relevante se muestra la evolución que los estudios de seguimiento a egresados han tenido en referencia al aprendizaje técnico y conceptual y la relación entre el desempeño profesional expresado por los egresados y la calidad percibida durante su proceso formativo.

De otra parte, desde el enfoque local, como resultado del trabajo en procesos de autoevaluación, acreditación y calidad académica que la Universidad de Boyacá ha adelantado desde el año 1980, para el año 2013 se ajustaron los modelos de autoevaluación institucionales

acordes a los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación [CNA] (Universidad de Boyacá, 2013), lo que ha permitido a la Institución evolucionar los métodos de seguimiento a egresados.

Otro aspecto que ha señalado el Ministerio de Educación Nacional [Mineducación] es la importancia de hacer seguimiento a los egresados de las IES bajo un argumento personal, profesional, académico, social y empresarial, que amerite profundizar en la información recolectada y con ella caracterizar su evolución, crecimiento y desempeño profesional, así como su labor y compromiso social. Como acción, desde 2016 la Universidad de Boyacá, mediante la Vicerrectoría de Proyección Institucional, desarrolló un estudio que evaluó el desempeño de los egresados según la opinión de los empleadores. De este estudio se resaltan aspectos positivos enmarcados en las dimensiones profesionales y laborales, así como otros aspectos a mejorar relacionados con el contexto curricular. Como recomendación de este estudio se planteó la implementación de planes de mejora enfocados en profesionales competentes ante una sociedad cambiante e influyente.

De esta forma, el profesional de la Universidad de Boyacá documenta el perfil de egreso bajo aspectos de ética, integridad, compromiso con la sociedad y liderazgo, con la capacidad de afrontar la incertidumbre y los retos sociales. Estos aspectos integran tanto la misión y la visión institucional como el modelo

pedagógico. Por lo anterior, se espera que la formación basada en competencias les permita a los egresados la participación exitosa en un mundo laboral idóneo (Universidad de Boyacá, 2016).

Por otra parte, y en el mismo enfoque local, el artículo "Seguimiento a los egresados del programa de Trabajo Social de la Fundación Universitaria Juan de Castellanos, Tunja-Boyacá" (2013) señala que la población ejerce su profesión, lo que indica que los egresados han tenido una iniciación favorable en el ámbito laboral. Así mismo, los egresados refieren haber presentado dificultades, problemas e inconvenientes académicos que intervienen en la ejecución de sus actividades laborales. Finalmente, no se evidencia una participación significativa en los procesos de formación en estudios posgraduales.

Avanzando en el tema, el seguimiento a egresados evalúa, en un momento categórico y de acuerdo con las características referidas por los entes de calidad académica, la eficiencia y el desempeño competitivo según la formación recibida, la recepción y la vinculación a las oportunidades profesionales, así como la correlación entre competencias y actividades ejecutadas. Esto da cumplimiento a las funciones sustantivas institucionales acordes al perfil de egreso, que implican determinar en qué medida se están alcanzando los objetivos educativos y si la misión, la visión, los valores y los objetivos institucionales y curriculares se están cumpliendo (Villacrez, 2018). En ese

sentido, estos estudios permiten contribuir a la reforma curricular en pro de la calidad educativa, siempre y cuando estén enfocados en la evaluación del aporte e impacto de las IES; es decir que, además de caracterizar a la población, deben determinar su proceso formativo y de enseñanza-aprendizaje, su ubicación laboral, el desarrollo de competencias, las acciones de emprendimiento, entre otras variables que pueden aportar a la institución que los formó, según lo referido por Troncoso et al. (2013).

Ahora bien, ¿cuál puede ser el camino a seguir? Existen diversos vacíos e incógnitas que podrían orientar una amplia línea de investigación para abordar el seguimiento a egresados de las IES. Por ejemplo, generar estudios longitudinales, en contraste con los retrospectivos, para el análisis de los factores sociodemográficos, los recursos del programa, los resultados de aprendizaje, el plan de vida, la identidad y los recursos de la institución, la proyección de la formación académica, la acreditación institucional y la situación laboral. Por otra parte, es importante conocer el impacto de los egresados en el medio social y académico, evidenciando el reconocimiento de alta calidad de la formación recibida, el desempeño destacado y el aporte a la solución de problemáticas a nivel económico, ambiental, tecnológico, social y cultural, a través del ejercicio de la disciplina, la profesión, la ocupación o el oficio correspondiente, de acuerdo con el nivel formativo y la modalidad

del programa académico (Consejo Nacional de Acreditación, 2021).

Finalmente, otro aspecto que podría ser estudiado como apoyo a los procesos de registro calificado y acreditación a nivel nacional e internacional de los diferentes programas académicos de pregrado, es el diseño de estrategias y reformas curriculares que evidencien la alineación universidad-empresa y Estado, de acuerdo con los perfiles de egreso institucional por facultad y programas. Las IES, como actores de los escenarios de idoneidad, talento, capacidad y competitividad, se ven expuestas a la evaluación de la calidad desde una mirada externa con la que se piensan, planean y definen políticas educativas. En especial, las IES son evaluadas con la mirada de los actores principales, que para este caso son los egresados, quienes aportan a la discusión sobre la calidad educativa a nivel superior y proponen alternativas en la formación integral, pedagógica, didáctica, sobre el currículo, la investigación y la proyección social (Correal et al, 2020). Por ello es fundamental conocer la opinión de los egresados acerca de su trayectoria personal, profesional y laboral, teniendo en cuenta la injerencia directa que tienen las IES con el seguimiento a los egresados.

## CONCLUSIONES

Es claro que los estudios de seguimiento a egresados suministran a las IES información relevante sobre la formación impartida, que conduce a establecer criterios de cambio y

mejora al interior de las facultades y programas académicos. Estos factores guiarán a generar acciones de mejora que lleven a corregir, progresar y replantear cada una de las características de acuerdo con el contexto, las funciones y los roles que desempeña el egresado a lo largo de su trayectoria profesional.

Otro aspecto relevante en el cual interviene el seguimiento es la comunicación permanente con los profesionales, para indagar sobre su situación laboral y práctica profesional. Esto permite realizar un análisis ecuánime y enfocado en las necesidades e insuficiencias detectadas y manifestadas, con el propósito de mejorar los procesos administrativos, académicos e investigativos impartidos por la institución.

Según la revisión bibliográfica, el seguimiento a egresados en los ámbitos internacionales, nacionales y locales se centra en la contribución de los procesos de formación inicial (perfiles de ingreso) y en el transcurrir académico como resultado de perfil de egreso, en lo que a calidad académica y educativa concierne. En síntesis, el seguimiento a egresados posibilita a las IES reorientar las acciones y enfocarlas hacia el liderazgo, las políticas, las estrategias, la organización (administrativa y académica), los recursos financieros, los recursos humanos y naturales, la creación y fortalecimiento de vínculos con otras organizaciones y procesos, así como al impacto sobre la oferta y la gestión institucional.

## REFERENCIAS

- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F., y Ospina, Á. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3, 61-65.
- Alonso ZJ. (2012). Prácticas evaluativas para la mejora de la calidad del aprendizaje en el ámbito universitario. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284147/azd1de1.pdf?sequence>
- Arango ME., y Páez, J. (2021). Perspectiva sobre la calidad desde el seguimiento a graduados de la Fundación Universitaria San Martín. *Revista de Investigación en Ciencias de la Salud*, 13(2), 45-51. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-74412021000200045&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-74412021000200045&script=sci_arttext&tlng=es)
- Briseño HF., Mejía BJ., Cardoso EE., y García MJ. (2014a). Seguimiento de egresados: estudio diagnóstico en las preparatorias oficiales del Estado de México (generaciones 2005-2008 y 2008-2011). *Innovación Educativa*, 14(64), 145-156.
- Briseño, F., Cardoso, E., y Mejía, J. (2014b). Diagnóstico de oportunidades escolares de egresados y egresadas del nivel medio superior del municipio de Tlalnepantla del Estado de México. *Revista electrónica Educare*, 18, 141-157. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.18-2.7>
- Centro de Estudios de Estado e Investigaciones (CEDEI). (2022). *Aportes y reflexiones sobre la educación superior*. <https://biomedicas.unp.edu.py/wp-content/uploads/2022/02/Libro-CEDEI25112021.pdf>
- Coello, O., y Pérez, M. (2017). El seguimiento de graduados: Una perspectiva desde los docentes y graduados de la universidad de Granma. *Educación Superior y Sociedad*, 18(2), 75-92. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142017000200007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142017000200007)
- Consejo Nacional de Acreditación. (2013). *Procesos de acreditación: Acreditación de programas de pregrado*. <https://www.cna.gov.co/1741/article-186382.html>

- Consejo Nacional de Acreditación. (CAN). (2021). *Lineamientos y aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de programas académicos*. Ministerio de Educación Nacional. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-404750\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-404750_norma.pdf)
- Corporación Universitaria Americana. (2015). *Modelo Pedagógico de Formación por Procesos Autorregulativos - FPA*. Sello Editorial Coruniamericana.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2013). *Medición del impacto de los Egresados de UNIMINUTO Sede principal*. <http://www.uniminuto.edu/documents/1720880/0/Libro+Egresados+Digital.pdf/0ddfacc88-4ebf-42b4-8590-04516525fe16?version=1.0>
- Correal, C. S., Grimaldo, L. G., Rodríguez, L. E., Burgos, D. J., Moreno, C. D., Wilches, T. L., Pérez, L. S. y Torres, N. L. (2020). Identidad de la Educación Superior: paradigmas, complejidades, percepciones y necesidades. Ediciones Universidad de Boyacá. <https://doi.org/10.24267/9789585120129>.
- De Vries, W., Vásquez, C. R. y Ríos, T. D. (2013). Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(9), 3-20. [https://doi.org/10.1016/s2007-2872\(13\)71913-9](https://doi.org/10.1016/s2007-2872(13)71913-9)
- Escamilla, C. y Gómez, M. T. (2012). Modelo de vinculación entre las Instituciones de Educación Superior y las empresas: gestión del conocimiento. *Acta Universitaria*, 22 (2), 32-40. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41623191005>
- Escorza, Y., Martínez, G., Alamilla, C., y Pérez, M. (2017). Sistema en línea para el seguimiento de egresados. *Revista de Tecnología de la Información*, 4, 14-24.
- Estándares de Calidad Educativa (2012). Aprendizaje, gestión y evaluación. [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
- González, C.C., Murillo, M. y Osorio, F. (2016). El emprendedor y el ejercicio del poder en el entorno institucional. *Dimensión Empresarial*. 14(2), 39-53. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v14i2.586>

- Gurley, D. K., Peters, G. B., Collins, L. y Fifolt, M. (2015). Mission, vision, values, and goals: An exploration of key organizational statements and daily practice in schools. *Journal of Educational Change*, 16(2), 217-242.
- Gutiérrez, O. y Urrutia, M. E. (2017) Trascendencia de un programa de posgrado en sus egresados. *Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação* 74(1), 59-74. <https://rieoei.org/historico/documentos/7922.pdf>
- Hernández, C., Tavera, M., y Jiménez, M. (2012). Seguimiento de egresados en tres Programas de Maestría en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional de México. *Formación Universitaria*, 5, 41-52. <https://doi.org/doi:10.4067/S0718-50062012000200006>
- Jaramillo, A., Giraldo, A., y Ortiz, J. (2006). Estudios sobre egresados. La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42, 111-124.
- López Leyva, S. (2001). La vinculación con las empresas. Una nueva función de las instituciones de educación superior en México. *Revista de la Educación Superior*, 30(120). [http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista120\\_S4A1ES.pdf](http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista120_S4A1ES.pdf)
- Martínez, D. (2015). Impacto laboral de los egresados del programa de psicología de la Universidad de la Costa-CUC. *Revista de Psicología GEPU*, 6(2), 1-209.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). *El observatorio laboral para la educación*. <http://www.graduadoscolombia.edu.co>
- Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Mejoramiento continuo Sistema de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior (SACES)*. <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/article-221615.html>
- Ministerio de Educación Perú. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

- Murillo, F. G., y Montaña, P. U. (2017). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3). <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1644/1666>
- Ortiz, E., Sánchez, Y. y Fernández, Y. (2016). La evaluación del impacto formativo en egresados de la maestría en ciencias de la educación superior en la Universidad de Holguín. *Pedagogía Universitaria XXI* (2), 18-
- Parra, B. L. y Argote, C. M. (2015). Una mirada a las empresas de los estudiantes y egresados: el caso de la Universidad EAN. *Estudio Gerenciales* 31(134), 122-134. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.06.008>
- Parra, J. (2015). *Caracterización de los egresados de la Universidad de San Buenaventura Medellín y análisis de su impacto en el medio*. <https://slideplayer.es/slide/10697075/>
- Pažur, A. K. (2017). *Supporting higher education graduates' early careers: strategic framework and maturity model for the field of information and communication technologies*. Universidad de Zagreb
- Pérez, E. M., y Rodríguez, E. (2013). Estado actual de las prácticas con egresados de las unidades académicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León. *Revista Mexicana de Investigación Educat.*
- Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Seguimiento a egresados de la sede central y de la seccional de Cali*. <https://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/EncuestaSeguimientoEgresados2010.pdf/8dc24f75-3a39-4ae2-9f6d-c7afe9ec87c7>
- Ramos, F., Meizoso, M. del C. y Guerra, R. (2016). Instrumento para la evaluación del impacto de la formación académica. *Revista Universidad y Sociedad* 8(2), 114-124. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Reyes, N. (2014). *Seguimiento de egresados como indicador de calidad educativa en una universidad tecnológica*. <https://www.academia.edu/29280961/>

Seguimiento\_de\_egresados\_como\_indicador\_de\_calidad\_educativa\_en\_una\_universidad\_tecnol%C3%B3gica

- Rivera, M. del M., y Blasco, G. (2015). *Informe de seguimiento de egresados*. Universidad Veracruzana-Facultad de Nutrición Xalapa-Maestría en seguridad alimentaria y nutricional. <https://www.uv.mx/msan/files/2015/10/Informe-seguimiento-a-egresados-MSAN-2015.pdf>
- Rogan, M. y Reynolds, J. (2015). *Schooling inequality, higher education, and the labour market: evidence form a graduate tracer study in the Eastern Cape, South Africa*. Institute of Social and Economic Research, Rhodes University.
- Sánchez, A. (2013). Reflexiones en torno a la licenciatura en turismo. Caso de estudio: Unidad Académica de Turismo de la Universidad Nacional de Loja. *Omniá*, 9(2), 4-19. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7349>
- Sánchez, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(13), 40-54.
- Schlesinger, W., Cervera, A., y Calderón, H. (2014). El papel de la confianza, la imagen y los valores compartidos en la creación de valor y lealtad: Aplicación a la relación egresado-universidad. *Revista Española de Investigación de Marketing ESIC*, 18(2), 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.reimke.2014.06.001>.
- Tirado, R. M., Tejeda, R. y Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior*, 44, 125-156.
- Troncoso, P. L., Orozco, S. D., Duarte, D. J., López, V. A., Taborda, G. C., y Flórez, R. J. (2013). Estado actual de las prácticas con egresados de las unidades académicas de la Universidad de Antioquia, Colombia. *Revista de la educación Superior*, XLII (2), 106-127.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (s.f.). *Educación superior*. <https://www.unesco.org/es/education/higher-education>.

Universidad de Boyacá. (2013). *Modelo de Autoevaluación y Autorregulación Institucional y de Programas*. Ediciones Universidad de Boyacá.

Universidad de Boyacá. (2016). *Modelo Pedagógico Institucional*. Ediciones Universidad de Boyacá.

Villacrez, O. M. (2018). Importancia del seguimiento a los graduados para las instituciones de educación superior: elementos conceptuales. *Revista Fedumar Pedagogía y Educación*, 5(1), 41-53.



# Seguimiento a egresados de pregrado

**“Momento Cero”**

CAPÍTULO

**02**





## INTRODUCCIÓN

Los logros alcanzados por los egresados de la Universidad de Boyacá y su desempeño profesional en todos los sectores de la sociedad representan un insumo fundamental para el mejoramiento de los procesos de la institución. Por lo tanto, la Universidad considera necesario establecer métodos y herramientas para la recolección y análisis de la información, de manera que se evidencien las necesidades del sector empresarial y social, así como las competencias de los egresados.

Conforme con los lineamientos del Observatorio Laboral para la Educación (OLE) y con la Red Internacional de Evaluadores (RIEV), el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado EGREGIO, adscrito a la Vicerrectoría de Proyección Institucional, desarrolló una metodología para el seguimiento de los egresados de diversas cohortes, dirigida a evaluar los componentes personales, laborales y profesionales, así como el impacto de estos en la sociedad.

La metodología propuesta para el seguimiento a los egresados es una estrategia curricular que permite evaluar su desempeño y su desarrollo profesional, y orientar las decisiones en el plan curricular y en los contenidos programáticos. La realización de este tipo de estudios es fundamental para las IES, ya que les permite actualizar sus planes de estudio

para responder al mercado laboral con criterios de calidad.

La información obtenida a través del seguimiento a los egresados permite analizar la relación entre la formación impartida y la requerida por el mercado laboral, y comprender los procesos de transición en los contextos laborales. Esto facilita a las instituciones educativas mejorar en la eficacia de su oferta educativa y brindar a sus egresados mayores oportunidades laborales. De esta manera, el seguimiento se convierte en una parte fundamental del proceso de realimentación, pues permite que se identifiquen las debilidades y las oportunidades de la formación académica con el objetivo de mejorar los programas. Asimismo, al evaluar la situación laboral de los egresados, se puede contrastar su realidad y tomar medidas para mejorar o complementar los procesos académicos y administrativos.

De acuerdo con lo anterior, este capítulo se enfoca en evaluar la proyección del desarrollo profesional y laboral de los recién graduados, llamados "Momento Cero" para efectos del presente estudio.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Este fue un estudio cuantitativo exploratorio secuencial con muestreo no probabilístico por conveniencia, realizado en el periodo comprendido entre junio de 2017 a diciembre

de 2018. El universo de estudio estuvo conformado por los egresados de pregrado de la Universidad de Boyacá de Momento Cero, correspondientes a la cohorte 2017-10, con una muestra obtenida mediante el software EPIDAT, con parámetros de confianza del 95%, precisión del 10% y una con proporción esperada del 50%. Se tuvieron como referentes los datos que suministra el Sistema Integrado de Información de la Universidad de Boyacá [SIIUB] y se obtuvo una muestra de 280 egresados de los programas académicos de Arquitectura, Diseño de Modas, Diseño Gráfico, Administración de Empresas, Contaduría Pública, Administración y Negocios Internacionales, Psicología, Ingeniería Ambiental, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Sanitaria, Comunicación Social, Derecho y Ciencias Políticas, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Enfermería, Fisioterapia, Instrumentación Quirúrgica, Medicina y Terapia Respiratoria.

Posteriormente, entre los meses de junio y septiembre de 2017 los egresados fueron contactados por los coordinadores de tutoría de egresados de cada programa académico, de manera telefónica, presencial o por correo electrónico, con el fin de aplicar el instrumento y obtener el consentimiento informado, el cual fue avalado por el comité de Bioética de la Universidad de Boyacá.

Como criterios de inclusión se tuvo en cuenta egresados de pregrado que se encontraban registrados en la base de datos institucional y que formaban parte de la cohorte 2017-10. Como criterio de exclusión se consideró a los egresados que formaban parte de otras cohortes o de programas de posgrado.

Para el diseño y procedimiento se utilizó un formulario proporcionado por la RIEV, CNA y OLE como base para el instrumento de recolección de información en el estudio de seguimiento a egresados de pregrado. El Centro de Gestión y Servicios para el Egresado consolidó la información y creó el instrumento llamado "Seguimiento a egresados de pregrado Momento Cero", que incluye aspectos sociodemográficos, recursos del programa, competencias, plan de vida, identidad, recursos de la institución y acreditación de la institución.

En cuanto a la caracterización inicial de los egresados, se utilizaron herramientas de tipo descriptivo exploratorio; los estadísticos descriptivos presentados se realizaron a través de un análisis univariado; para las variables categóricas se usó la frecuencia absoluta y relativa; y para las variables numéricas, la media, desviación estándar y los intervalos de confianza. Igualmente, se garantizó la confidencialidad en el manejo de los datos y el cumplimiento de las consideraciones éticas, teniendo en cuenta que la información fue suministrada directamente por los egresados.

## RESULTADOS

### Datos de egreso del Momento Cero

El programa académico de los egresados es una variable relevante para la aproximación al análisis conforme a la disciplina. Por tal razón, el estudio de seguimiento a egresados

tiene en cuenta este factor y se basa en una diferenciación de los programas como se presenta en la **tabla 1**.

**Tabla 1**

Programa académico de los recién egresados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería Ambiental	51	18,5%
Administración y Negocios Internacionales	29	10,5%
Derecho y Ciencias Políticas	27	9,8%
Medicina	23	8,3%
Ingeniería Sanitaria	18	6,5%
Psicología	16	5,8%
Ingeniería Industrial	15	5,4%
Fisioterapia	14	5,1%
Arquitectura	11	4%
Diseño Gráfico	11	4%
Terapia Respiratoria	10	3,6%
Bacteriología y Laboratorio Clínico	10	3,6%
Comunicación Social	9	3,3%
Instrumentación Quirúrgica	9	3,3%
Ingeniería Mecatrónica	6	2,2%
Enfermería	6	2,2%
Contaduría Pública	4	1,4%
Diseño de Modas	4	1,4%
Administración de Empresas	2	0,7%
Ingeniería de Sistemas	1	0,4%
Total	276	100%

**Nota:** Número de egresados de los programas académicos considerados en el estudio en el Momento Cero.

Con respecto al programa académico de los recién egresados encuestados, se puede observar una mayoría porcentual de ingenieros ambientales (18,5%) que representa un total de 51 egresados. Según cifras del OLE, para 2015 se graduaron 8.262 ingenieros ambientales en el país; de los cuales 1.690 son de la ciudad de Bogotá, 206 del Putumayo, 97 en Manizales, 173 en Neiva, 349 en Cundinamarca y 681 en el Valle del Cauca. Este número deja en evidencia otra realidad: "la participación de estos profesionales en la fundamentación y desarrollo de las políticas de prevención de riesgo por amenazas climáticas en el país es mínima" (Revista Semana, 2017, párr. 7). Entonces, la falta de profesionales para cubrir áreas de riesgo dinamiza el entorno laboral, lo que debe suscitar la preferencia de este programa por los estudiantes universitarios.

Según resultados de estudios realizados en el año 2019 por *Elempleo.com*, se percibe que, de los programas más demandados por las empresas colombianas, se encuentra en primer lugar Administración de Empresas, seguido del programa de Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas, Contaduría Pública y en el quinto lugar Economía.

Se puede destacar que, en comparación con el estudio económico realizado por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2022), los egresados de las carreras con mayor tasa de ocupación en las ramas de actividad económica en el departamento de Boyacá y la

ciudad de Tunja presentan una baja participación en el presente estudio. Esto se puede observar en programas como Ingeniería de Sistemas y Administración de Empresas, con las que solo participaron 1 y 2 egresados respectivamente, como se presenta en la **tabla 1**. Dichas cantidades son preocupantes en términos de desarrollo nacional, oferta laboral y aporte institucional.

De igual forma, se puede visualizar el bajo número de egresados de la Universidad de Boyacá de las carreras de Ingeniería Industrial y Contaduría Pública, que suman un 6,8% de la población objeto de estudio. Estas son cifras de importancia en comparación con los egresados del pregrado de Ingeniería Ambiental que ocupan el primer lugar.

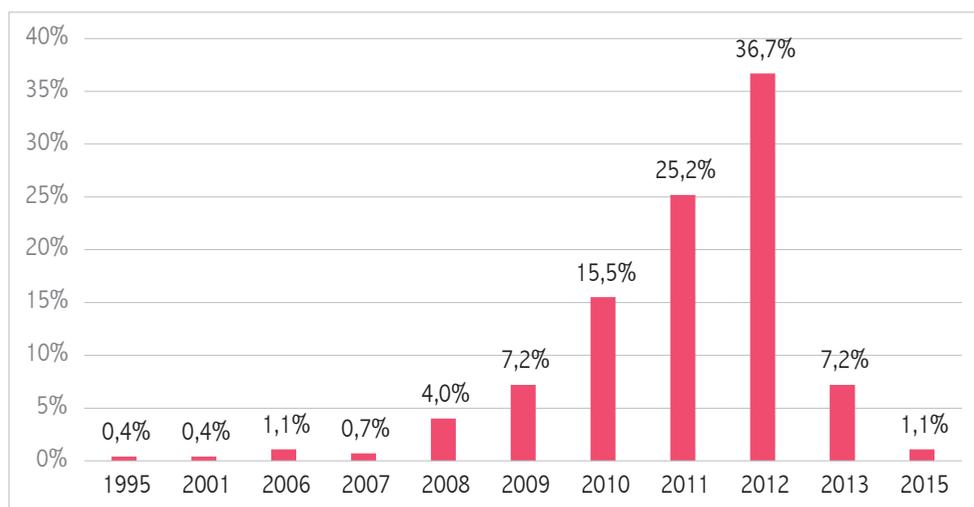
**Periodo de estudios de los recién egresados.** Los resultados obtenidos sugieren que el 77,4% de los egresados encuestados inició estudios en los años 2010, 2011 y 2012. Lo anterior se relaciona con el año actual de egreso y la duración académica de los programas. Así mismo, el 8,3% de los egresados indica que iniciaron estudios en los años 2013 y 2015, lo que significa que el tiempo de estudios fue de 2 a 4 años, dado que, como se presenta en la **figura 1**, el 19,5% de los egresados cuenta con una formación profesional o técnica al momento de iniciar los estudios en la Universidad de Boyacá. Por otro lado, el 13,8% (38 egresados) manifiestan que iniciaron estudios en los años 1995, 2001, 2006, 2007, 2008 y 2009.

Sobresale que dichos tiempos de estudio de 2 a 4 años se ven influenciados por programas de pregrado con menor duración en la cantidad de semestres. Por ejemplo, las carreras de Instrumentación Quirúrgica, Enfermería, Terapia Respiratoria y Diseño de Modas, con 8 semestres cada una.

Como insumo para determinar el tiempo que transcurre desde que los egresados inician su carrera profesional hasta el momento en el que se gradúan, el estudio ha tomado la información del año de ingreso a la institución universitaria y ha determinado una proporción plasmada en la **figura 1**.

**Figura 1**

Año de inicio de estudios de los recién egresados



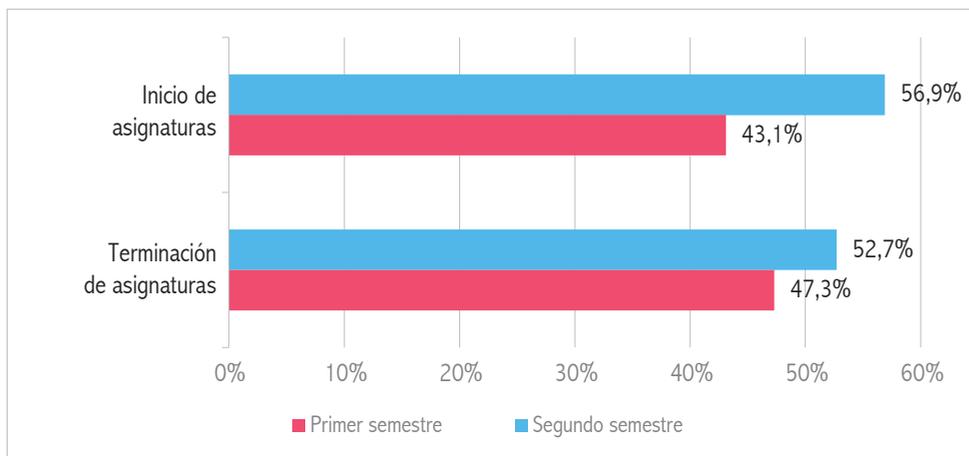
El 56,9% de los recién egresados encuestados ingresó a la institución en el primer semestre del año, como se presenta en la **figura 2**; esto debido a la gran cantidad de colegios en Colombia que inician en calendario tipo A. Por otro lado, el 43,1% de los egresados inició sus estudios en el segundo semestre.

Como se muestra en la **figura 2**, el porcentaje de egresados que culminaron materias en el

segundo semestre del año de ingreso aumentó alrededor de un 4%, en comparación con los egresados que iniciaron estudios en segundo semestre. Las razones de esto pueden variar dependiendo de diferentes factores como la identificación con el programa cursado, el bajo rendimiento académico, los estudios intermitentes, entre otros.

**Figura 2**

Semestre de inicio y terminación de asignaturas de los recién egresados



Según el estudio realizado por la Universidad de Boyacá denominado *Estudio de deserción primer semestre - 2017* en el que se exponen las principales causas por las cuales los estudiantes optaron por desertar, algunas de las causas que más sobresalen son las dificultades económicas, dificultades para combinar trabajo y estudio, dificultades para identificarse con el programa, dificultad en la adaptación a la ciudad, cambio súbito de ciudad de residencia, bajo rendimiento académico, suspensión definitiva, cambio de programa académico (transferencia interna), aplazamiento de semestre, problemas de adaptabilidad social, dificultades para identificarse con las políticas institucionales, ubicación laboral, diferencias en el aprendizaje, cambio a otra universidad, enfermedad física o psicológica

del estudiante, embarazo, atención a familiares o a hijos, incumplimiento de requisitos de grado, intransigencia a la exigencia de cumplir reglamentos, enfermedad o deceso de un familiar, y finalmente, que la universidad no colmó sus expectativas (González et al., 2020).

Así mismo, resultados de seguimiento de deserción estudiantil en educación superior, obtenidos por el Mineducación, demuestran que el factor determinante de abandono de estudios en Colombia "está asociado al potencial o capital cultural y académico con el cual ingresan los estudiantes a la educación superior, además de los factores financieros y socioeconómicos" (Ministerio de Educación Nacional, 2009, p. 10).

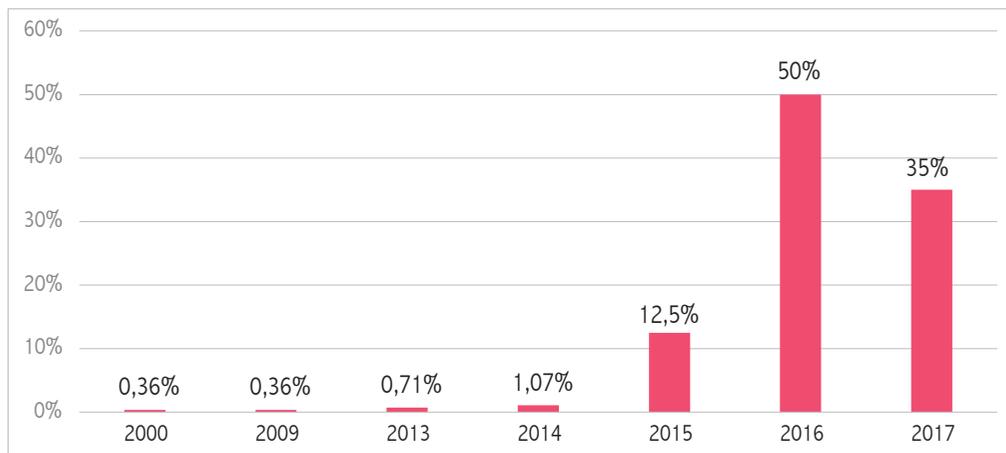
Colombia últimamente ha avanzado en la reducción de la deserción en la educación superior y ha alcanzado las metas propuestas por el Gobierno Nacional, pues, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un nuevo país", la meta para la tasa de deserción por periodo (anual) durante el 2015

era 9,7% en el nivel universitario, la cual se logró reducir a 9,3% (Departamento Nacional de Planeación, 2015).

La **figura 3** presenta los años de terminación de los recién egresados considerados en el Momento Cero del estudio.

**Figura 3**

Años de terminación de materias de los recién egresados



Como se observa en la **figura 3**, el 97,5% de los encuestados indica que culminaron materias en los años 2015, 2016 y 2017. Esto contrasta con el año de inicio de estudios indicado en la **figura 1**, en la cual se observa que la mayor parte de los estudiantes inició su carrera en los años 2011 – 2012, equivalente a un 61,9%. Adicionalmente, siete egresados (2,5%) mencionan que terminaron materias en los años 2000, 2009, 2013 y 2014, siendo casos poco frecuentes o atípicos que se

justifican en situaciones comunes como la terminación de prácticas profesionales, aspectos económicos, las opciones de grado o por razones personales. Dichos datos atípicos pueden verse influenciados por la deserción de los estudiantes durante su proceso de formación, los cuales tienen relación con la prolongación de sus tiempos de graduación.

De acuerdo con la información recopilada, el 52,7% de los egresados terminó materias

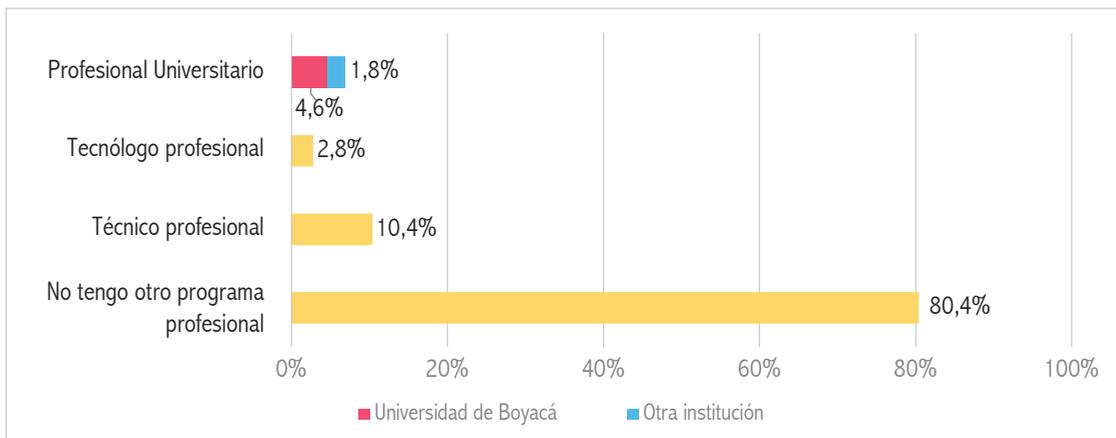
en el primer semestre de cada año, lo que corresponde con los egresados que iniciaron estudios el primer semestre del año (56,94%).

**Egresados de otros programas académicos.** De acuerdo con la **figura 4**, el 80,4% de los encuestados recién egresados indica que no

cuenta con un título profesional adicional, es decir que ha culminado sus estudios únicamente en sus respectivos programas. Por otro lado, el 19,6% de los egresados asegura contar con una formación profesional o técnica diferente a la carrera en mención.

**Figura 4**

Recién egresados que cursaron otros programas académicos



Se les preguntó a los recién egresados que seleccionaron la categoría **profesional universitario** (6,4%) si la institución donde cursaron el pregrado había sido la Universidad de Boyacá u otra institución. Las demás categorías (Tecnólogo profesional, Técnico profesional y No tengo otro programa profesional) no tenían acceso a dicha pregunta. El 6,4% de los encuestados recién egresados indicó que cursó otro programa universitario, de los cuales el 4,6% lo cursaron en la

Universidad de Boyacá. Esta preferencia se puede dar por el sentido de pertenencia de los egresados basados en la calidad de la formación percibida. Así lo indica el estudio de seguimiento a graduados elaborado por el Observatorio Laboral para la Educación (2017), en el que se prioriza esta como la razón principal para recomendar su institución, por encima de otras opciones como el reconocimiento de la institución, el costo de la formación o las becas y auxilios económicos.

Adicionalmente, 5 egresados (1,8%) mencionaron que cursaron otro programa profesional, pero que no fue en la Universidad de Boyacá.

## RECURSOS DEL PROGRAMA

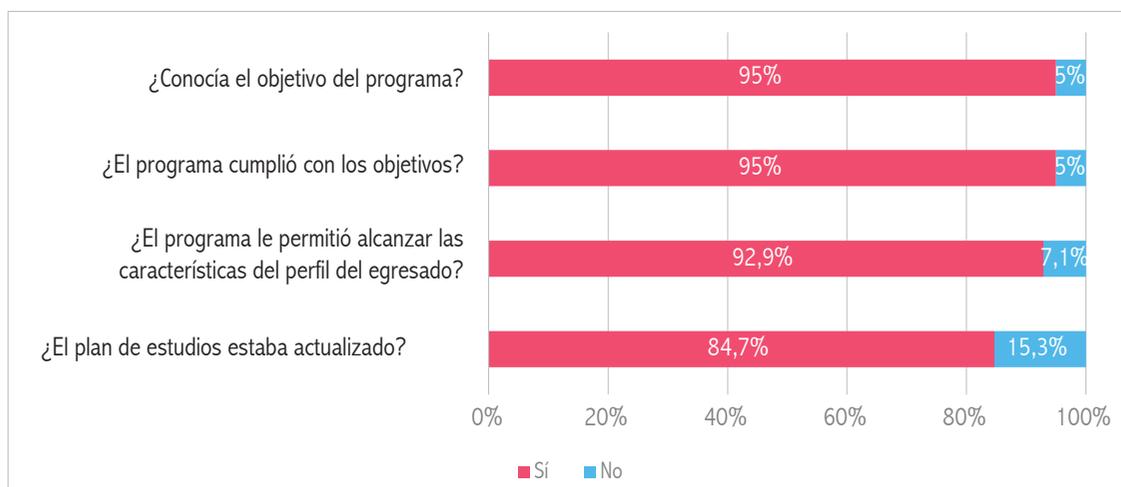
**Conocimiento del plan de estudios y objetivo del programa de los egresados.** Con respecto al conocimiento del objetivo del programa académico cursado, la **figura 5** evidencia que el 95% de los encuestados asegura conocer el objetivo de sus respectivos programas. La Universidad de Boyacá trabaja constantemente en la difusión de los distintos programas académicos, para que esta información sea accesible y el estudiante en formación conozca a profundidad el programa

que está estudiando. Finalmente, 14 de los recién egresados (5%) mencionan no tener conocimiento del objetivo de sus programas académicos, siendo esta una razón para continuar trabajando de la mano con el estudiante y el tutor académico para la apropiación de conceptos referentes al programa cursado.

Adicionalmente, el 95% de los recién egresados encuestados considera que su programa de estudios cumplió con los objetivos. Esta información tiene relación directa con los egresados que conocen los objetivos de sus respectivos programas académicos. De otro lado, solo el 5% de los recién egresados manifestó que sus programas académicos no cumplieron con los objetivos.

**Figura 5**

Conocimiento previo del objetivo del programa y consideración del plan de estudios de los recién egresados



La Universidad de Boyacá, en el perfil general del egreso, "evidencia el conjunto de atributos que se configuran en conocimientos, competencias, actitudes y compromiso social que lo distinguen; constituye el referente sobre el cual los programas académicos, definen los perfiles de egreso específicos" (Resolución 188 de 2018, art. 3). Esta definición abarca características del egresado como la "capacidad de enfrentar la incertidumbre, líder promotor del cambio, capacidad de impactar y asumir los retos sociales, profesional íntegro comprometido socialmente y con proyecto ético-laboral de vida" (Resolución 188 de 2018, art. 3).

Las características del perfil de egresado son de conocimiento del estudiante. Al respecto, el mayor porcentaje de los egresados encuestados, equivalente a un 92,9 %, menciona que los programas le han permitido alcanzar dichas características. Sin embargo, 20 egresados, correspondientes al 7,1 %, consideran que sus programas de estudios no les han permitido alcanzar las características del perfil de egresado.

Los distintos programas académicos ofertados por la Universidad de Boyacá, en conformidad con el Programa de Gestión Curricular del Proyecto Educativo Institucional (2019), realizan actualizaciones pertinentes de los planes de estudio, considerando factores como necesidades del sector productivo, opinión de los egresados, estudios de mercado, entre otros.

Así mismo, se estipula un comité de currículo por facultad, en los que se plantean acciones de mejora enfocadas a la reestructuración curricular.

En relación con esto, los encuestados recién egresados, con un porcentaje del 84,7 %, consideran que el plan de estudios se encontraba actualizado. De otro lado, el 15,3 % de los egresados encuestados manifestó que el plan de estudios no se encontraba actualizado.

**Proceso enseñanza-aprendizaje.** El estudio de seguimiento a egresados contempla el reconocimiento de los graduados frente al proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante la evaluación de este y conforme a las dinámicas del alumno y profesor dentro del marco de los procesos de investigación. Así, bajo estos parámetros, la **figura 6** representa la opinión de los recién egresados sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

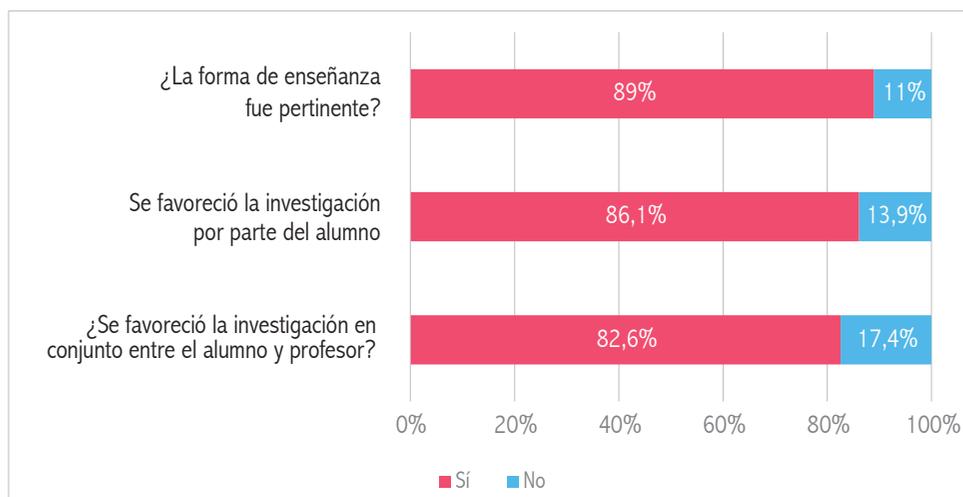
La mayoría de los recién egresados ofrecieron una respuesta positiva en relación con los aspectos vinculados al proceso de enseñanza-aprendizaje, pues el 89 % indica que la forma de enseñanza fue pertinente en contraste con la respuesta negativa del 11%. De manera similar, el 86,1 % considera que se favoreció de modo competente la investigación por parte del alumno, situación que se justifica con la información suministrada por el Centro de Investigaciones para el Desarrollo – CIPADE, en el que se menciona

que la institución cuenta con 23 grupos de investigación y 66 semilleros de investigación (Universidad de Boyacá, 2022b). Esto incentiva la participación de los estudiantes en la

integración y generación de nuevo conocimiento, así como en la formación investigativa y la investigación propiamente dicha.

**Figura 6**

Opinión de los recién egresados sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje



La Universidad de Boyacá (2022e) en su reglamento estudiantil para programas de pregrado establece que:

Las alternativas de grado son las opciones que tiene el estudiante de escoger una modalidad que le permita cumplir con los requisitos para optar a un título profesional. Las alternativas de grado pueden ser, entre otras: semillero de Investigación, Semestre de Grado, Trabajo en Proyección Social y Trabajo de Grado, acciones que permiten

la interacción docente-estudiante en estos procesos. (art. 87)

En la **tabla 2** se describen las diferentes alternativas de grado por las que optaron los recién egresados, como muestra del proceso de investigación y desarrollo por parte del alumno y bajo la tutoría del docente.

Según la base de datos del Sistema Integrado de Información de la Universidad de Boyacá [SIIUB], los recién egresados eligieron en su mayoría la opción de semestre de grado como

desarrollo de alternativa de grado, la cual se ve influenciada por temas de investigación y análisis aplicados al programa de pregrado que se cursó, además de contemplarse como una opción para continuar estudios.

La alternativa de grado judicatura se ofrece única y exclusivamente para los estudiantes del programa de Derecho y Ciencias Políticas, pues así lo estipula la ley 552 de 1999, en el artículo 2 donde se define que “el estudiante que haya terminado las materias del pènsun académico antes de la entrada en vigencia de la presente ley elegirá entre la elaboración y

sustentación de la monografía jurídica o la realización de la judicatura”.

El programa de medicina cuenta con una normatividad específica. Según el reglamento estudiantil de pregrado, dichos programas “no pueden acceder a estas opciones de alternativa de grado para obtener el título profesional” (Universidad de Boyacá, 2022e, art. 87). Sin embargo, los estudiantes sí pueden optar por la integración a semilleros de investigación como medio de desarrollo investigativo y fortalecimiento de la relación entre estudiante y docente.

**Tabla 2**

Alternativa de grado por la que optaron los recién egresados

Alternativas de grado	Frecuencia	Porcentaje
Semestre de grado	106	41,9%
Trabajo de grado	62	24,5%
Semillero de Investigación	51	20,2%
Trabajo en Proyección Social	18	7,1%
Judicatura	18	6,3%
Total	253	100%

En la **tabla 2** no se muestra el total de egresados encuestados en el Momento Cero (276 egresados), porque la proporción faltante hace parte de los egresados del programa de Medicina de la Universidad de Boyacá.

Finalmente, los egresados afirman que la investigación conjunta entre alumno y docente se vio favorecida durante su proceso formativo, lo que se ve reflejado en el 82,6% de los encuestados. Dicha pregunta presentó

la mayor proporción de egresados en desacuerdo de este apartado.

**Docentes del programa.** La opinión de los egresados respecto a los docentes de cada programa refleja su perspectiva en términos de actualización de temáticas, la formación requerida para impartir las asignaturas y las fortalezas en investigación. Por esta razón, el estudio de seguimiento a egresados recoge esta percepción a través de la **figura 7**.

**Figura 7**

Opinión de los recién egresados sobre los docentes de su programa



En relación con la formación pertinente de los docentes, la mayor parte de los recién egresados (89 %) respondió positivamente. Esta mayoría porcentual justifica lo que para la Universidad de Boyacá (Resolución 191 de 2017) se define como perfil del docente, en el que se menciona que el docente en la Universidad de Boyacá adquiere experiencia y conocimiento en el área del saber que orienta, así como en las diversas labores asociadas a la docencia, pues tanto la experiencia profesional como la docente son fundamentales para el proceso de enseñanza. Finalmente, 31 egresados (11 %) consideran que los docentes no contaban con una formación pertinente.

Con respecto a la actualización en conocimientos y técnicas didácticas por parte de los docentes, la Universidad de Boyacá menciona en el perfil docente que este debe demostrar

conocimiento pedagógico y didáctico, porque no basta el conocimiento disciplinar y la experiencia profesional, sino que se requiere de talento y del conocimiento para enseñar, para ser mediador de aprendizajes (Resolución 191 de 2017). Siendo así, la mayoría de los recién egresados (82,6 %) consideran que los docentes estaban actualizados en conocimientos y técnicas didácticas. Mientras tanto, 49 egresados (17,4 %) consideran negativa la respuesta.

Finalmente, la capacidad investigativa es soportada también por el perfil docente de la institución, en el que se establece que la investigación es inherente al rol del docente. Un docente que no investiga, no se actualiza y posiblemente no contribuye suficiente y eficientemente con la búsqueda de conocimientos pertinentes para sus estudiantes (Universidad de Boyacá, Resolución 191 de

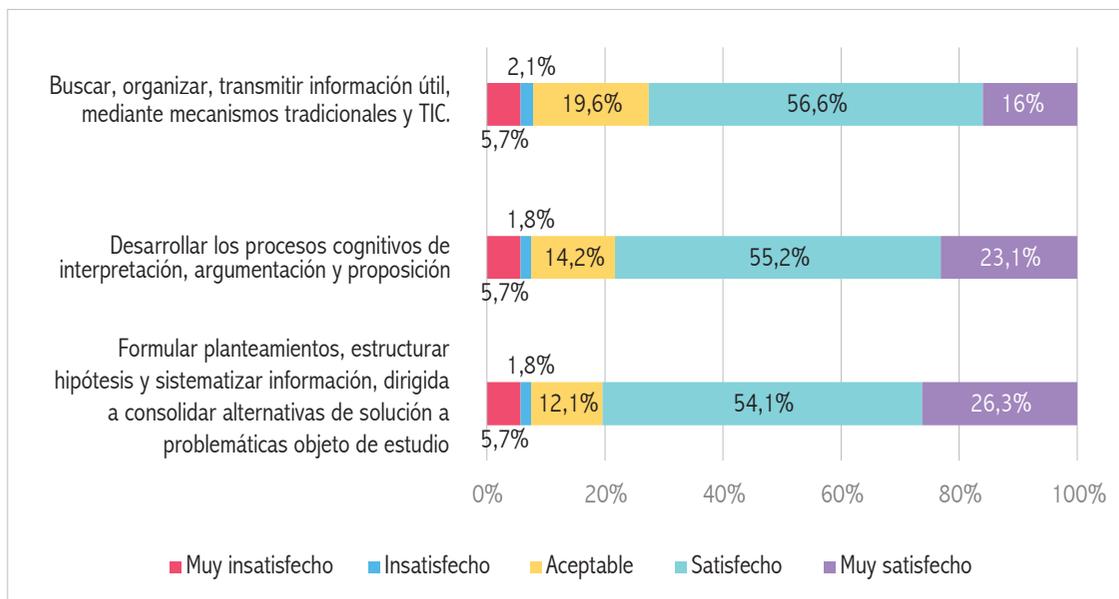
2017). Entonces, los egresados consideran mayoritariamente (80,43 %) que los docentes se encuentran inmersos en actividades de investigación. Es necesario tener un componente investigativo en el dinamismo universitario y la Universidad de Boyacá no es ajena a ello. Por otro lado, 55 recién egresados consideran que los docentes no realizan actividades investigativas. Estos representan el 19,6% del total de egresados encuestados.

En conformidad con la apreciación de los egresados en este apartado, según el Boletín Informativo 305 (2022) y de acuerdo con la recategorización realizada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, la Universidad de Boyacá cuenta con 6 grupos de investigación en categoría A, 11 en categoría B y 1 grupo reconocido. Así mismo, de los 82 investigadores categorizados de la institución, 3 son Senior, 26 Asociados y 53 Junior.

### COMPETENCIAS GENERALES

**Figura 8**

Niveles de satisfacción con los elementos de la competencia investigativa y de procesamiento de la información



**Competencia investigativa y de procesamiento de la información.** La competencia investigativa y de procesamiento de la información relaciona un elemento académico fundamental en la formación profesional. Los niveles de satisfacción de los egresados respecto a la competencia representan un insumo relevante para los procesos evaluativos de los componentes curriculares. La **figura 8** refleja los niveles de satisfacción indicados por los egresados encuestados en el Momento Cero, en relación con la competencia mencionada.

En términos generales, los recién egresados afirman sentirse satisfechos con los procesos cognitivos y las habilidades investigativas que se incluyen como parte de la competencia investigativa y de procesamiento de la información. Para ellos se destacan los niveles de satisfacción muy satisfecho y satisfecho establecidos en la escala. Con respecto al elemento de formulación de planteamientos orientados a crear alternativas de solución a los problemas, la mayor proporción de las respuestas de los egresados, representadas con el 80,4%, agrupa las escalas muy satisfecho y satisfecho. Por otro lado, el elemento buscar, organizar y transmitir información útil mediante mecanismos tradicionales y TIC presenta el nivel de satisfacción aceptable más alto (19,6%) de la competencia. Esto indica que las habilidades de consulta de

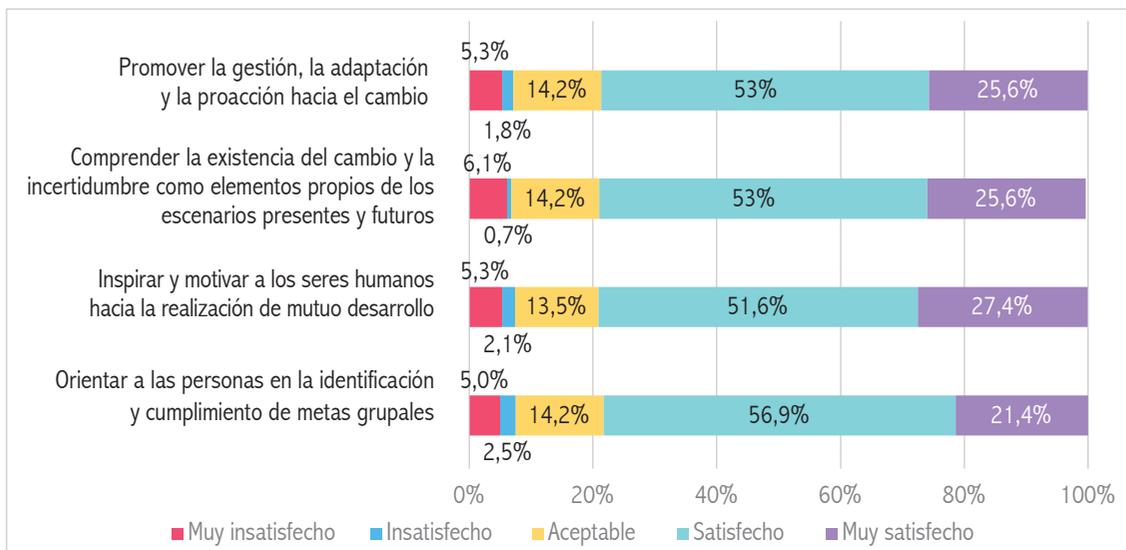
información útil a través de medios tradicionales y de nuevas tecnologías, si bien presentan altos niveles de satisfacción en los recién egresados, son el elemento que requiere de mayor atención en esta competencia.

En este sentido, se puede traer a colación lo que demuestra el análisis de Álvarez (2016), en el que los estudiantes, como nativos digitales, tienen habilidades sobresalientes en el uso de TIC y están familiarizados con informática e investigación de contenidos digitales. Sin embargo, estos mismos tienen problemas en la comprensión lectora a niveles inferenciales y críticos. Al respecto, se encontró una correlación positiva entre las habilidades TIC y la comprensión lectora, pero no se puede asumir que una cause a la otra. La investigación también mostró que la capacidad de obtener información está presente en cada aspecto evaluado, pero no se desarrolló una comprensión general en los aspectos evaluados. En otras palabras, las TIC son un paso para abordar el texto, pero no garantizan la comprensión en los niveles más complejos.

**Competencia de liderazgo y manejo del cambio.** El nivel de satisfacción de los egresados con la competencia de liderazgo y manejo del cambio es en general satisfactorio, con comportamientos similares en los elementos que la componen.

**Figura 9**

Niveles de satisfacción con los elementos de la competencia de liderazgo y manejo del cambio



La **figura 9** indica que el mayor nivel de satisfacción se evidencia en el elemento comprender la existencia del cambio y la incertidumbre, como elementos propios de los escenarios presentes y futuros, el cual refleja el 78,6%, que comprende los niveles satisfecho y muy satisfecho. Este elemento en particular es visto por la Universidad de Boyacá como atributo del perfil de egreso, capaz de enfrentar la incertidumbre y ser **líder y promotor** de cambio (Resolución 188 de 2018). Según García, Fuentes, Mursulí y Madrigal (2018), es de vital importancia para los egresados adquirir dichas competencias sociales, tanto para la universidad como para el desarrollo de su vida laboral.

Los demás elementos de la competencia presentan una tendencia de satisfacción similar con proporciones que varían hasta 2,9 puntos porcentuales respecto al elemento mencionado anteriormente. Así mismo, el nivel de satisfacción aceptable presentó las proporciones más altas en dos elementos de la competencia: orientar a las personas en la identificación y el cumplimiento de metas grupales; y promover la gestión, la adaptación y la pro-acción hacia el cambio, con porcentajes de 14,2% cada uno. Con base en lo anterior, y en la baja representación de la insatisfacción en la competencia, se concluye que el liderazgo y la adaptación al cambio es una fortaleza de los recién egresados de la Universidad de Boyacá, y se debe

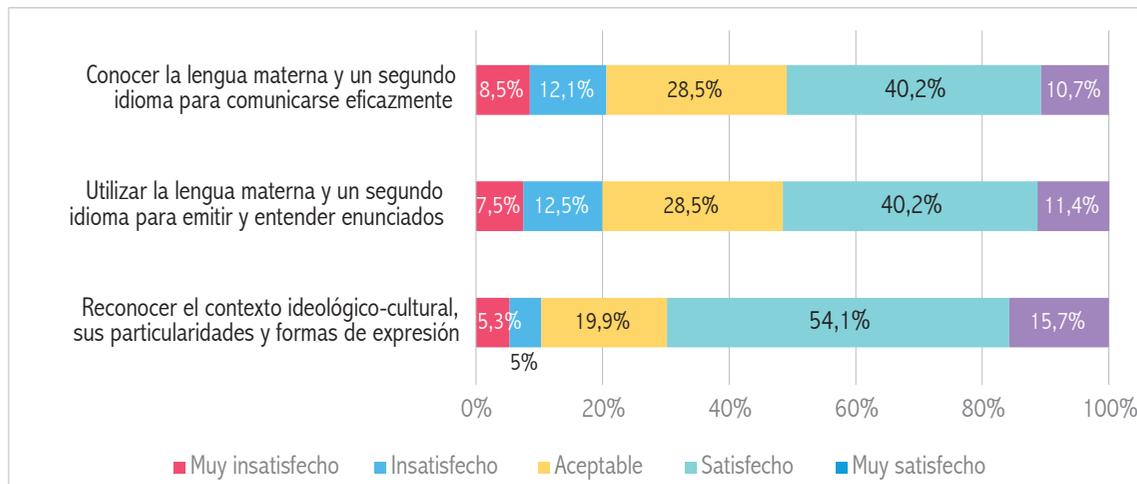
seguir trabajando en su consolidación con los estudiantes.

**Competencia comunicativa.** Las habilidades comunicativas y de reconocimiento ideológico-cultural, tanto en la lengua materna como en un segundo idioma, brindan una

perspectiva de las herramientas con las que cuentan los egresados para desenvolverse en diferentes contextos. La **figura 10** evidencia la satisfacción de los egresados con el desarrollo de la competencia comunicativa durante su proceso formativo.

**Figura 10**

Niveles de satisfacción con los elementos de la competencia comunicativa



Los recién egresados manifiestan estar satisfechos con la competencia comunicativa en general, sin embargo, el nivel aceptable se ubica como segundo nivel de satisfacción más recurrente entre las respuestas de los recién egresados. El uso de la lengua materna y un segundo idioma, tanto para comunicarse eficazmente como para emitir y entender enunciados, es un elemento que fortalece la competencia dada su tendencia de satisfacción

moderada, a pesar de los porcentajes de insatisfacción en dichos elementos que van de 19,9% al 28,5%, según la opinión de los recién egresados. Adicionalmente, el elemento relacionado con la identificación del contexto ideológico-cultural, sus particularidades y formas de expresión, se consolida como la mayor fortaleza de la competencia comunicativa, según la opinión de los egresados, pues

presenta un porcentaje de 69,8% compuesto por los niveles muy satisfecho y satisfecho.

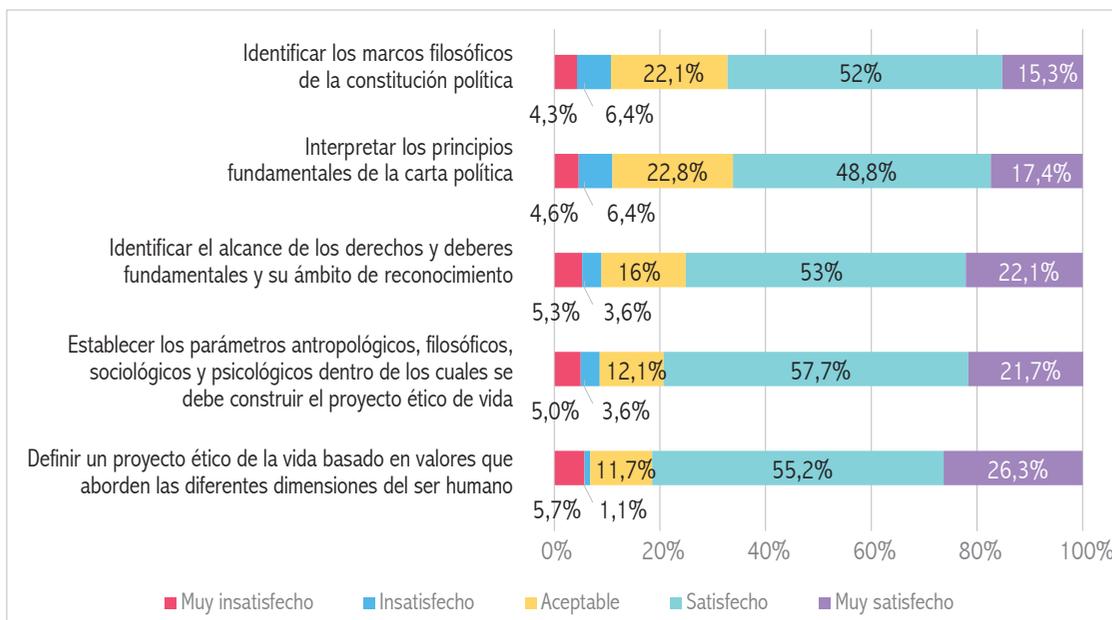
La Universidad de Boyacá, mediante su Política de Internacionalización y la cultura del dominio de un segundo idioma (2018), ha implementado estrategias de bilingüismo con el objetivo de promover el desarrollo integral de sus estudiantes y prepararlos para el mercado laboral global. Estas estrategias incluyen la enseñanza de asignaturas en inglés, la promoción del uso del idioma en la vida universitaria y la realización de intercambios culturales y académicos con instituciones

extranjeras. Además, la Universidad ofrece cursos de inglés y programas de certificación internacional para fomentar el conocimiento del idioma. La implementación de estas estrategias contribuye a la formación de profesionales altamente competitivos en un mundo cada vez más globalizado.

**Competencia ético-ciudadana.** El desarrollo profesional contempla una formación ética y ciudadana del egresado como un componente intrínseco de la sociedad y de él mismo. La satisfacción de los recién egresados en cuanto a esta competencia se presenta en la **figura 11**.

**Figura 11**

Niveles de satisfacción con los elementos de la competencia ético-ciudadana



Los recién egresados satisfechos con la competencia son el 73,9% en promedio si se toma como referencia la suma de las proporciones de los niveles **muy satisfecho** y **satisfecho** de la escala. Así mismo, se evidencian proporciones considerables en el nivel **aceptable** en tres de los elementos de la competencia, los cuales están principalmente relacionados con el conocimiento de la carta política, la constitución política, y los derechos y deberes fundamentales ciudadanos. Los elementos mencionados sugieren un fortalecimiento en las asignaturas relacionadas con la formación ciudadana y la Constitución Política de Colombia.

Adicionalmente, los elementos referentes a los valores éticos y su aplicación en el proyecto de vida presentaron los niveles más altos de satisfacción con la competencia, lo que indica su estrecha relación y coherencia con la asignatura de ética y bioética, transversal a todas las disciplinas de la universidad.

De acuerdo con Adler y Zavala (2014), la formación recibida por los profesionales y su cultura ética y de valores es un tema importante por investigar, ya que puede influir en las decisiones poco éticas que contribuyen a la pérdida de confianza en las instituciones. La educación superior tiene una responsabilidad importante en el desarrollo de la ética

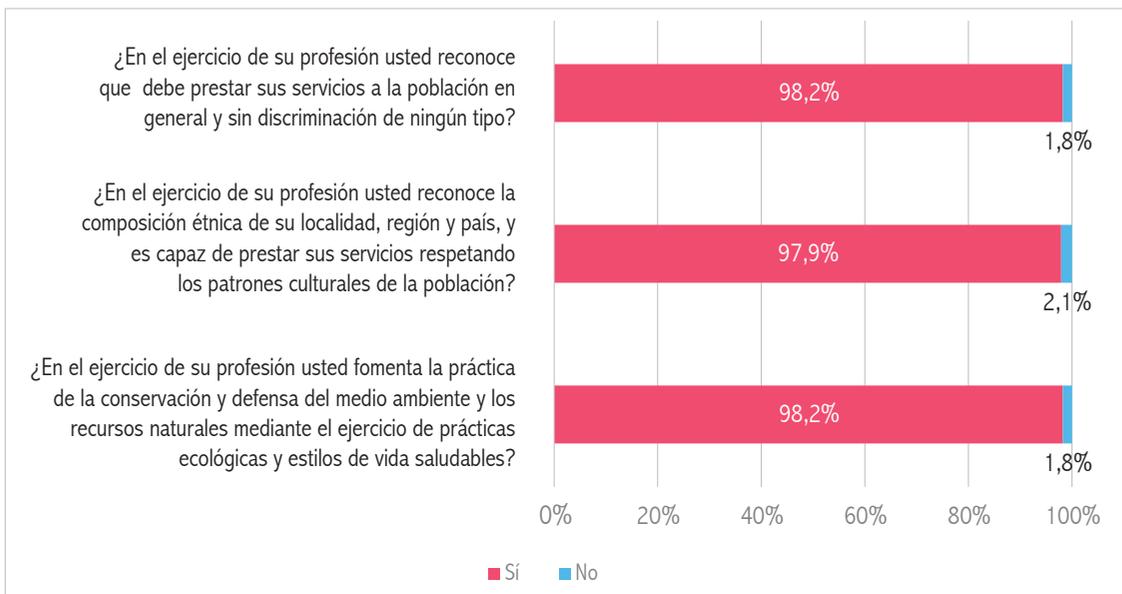
profesional, y no se puede olvidar que los profesionales son parte de una comunidad humana con deberes sociales y morales que deben cumplir. La ética profesional es fundamental para la legitimidad de las profesiones y su retribución a la sociedad, y su desarrollo en la educación superior es un tema creciente en la investigación educativa.

**Proyección Social.** Los egresados de la Universidad de Boyacá, como profesionales comprometidos con el desarrollo social, comprenden que en el ejercicio de su disciplina están sujetos a un contexto comunitario y ambiental. La **figura 12** evidencia el reconocimiento de los recién egresados respecto a los elementos de la proyección social en el marco de una formación universitaria.

Los elementos presentados anteriormente, que están basados en el reconocimiento de la función sustantiva de proyección social de los recién egresados, indican un cumplimiento por encima del 97%. En esto se recalca que el servicio prestado por parte de los egresados a su comunidad se ofrece sin discriminación alguna, otorga respeto a los patrones culturales de la población y vela por la protección del medio ambiente y los recursos naturales, lo que implica una respuesta positiva ante las necesidades de la comunidad y los medios que habitan.

**Figura 12**

Reconocimiento de los elementos de proyección social



La proyección social en la institución está establecida como alternativa de grado para los estudiantes de los diferentes programas de pregrado, a excepción del programa de medicina que no necesita de alternativa de grado para la culminación de estudios. Para la Universidad de Boyacá, el trabajo en proyección social es un mecanismo que estimula la participación de los estudiantes en la solución de problemas específicos de la sociedad por medio de la aplicación de los conocimientos que han adquirido a lo largo de su vida académica. Esto justifica la favorabilidad en esta función sustantiva de los recién egresados (Universidad de Boyacá, 2022e).

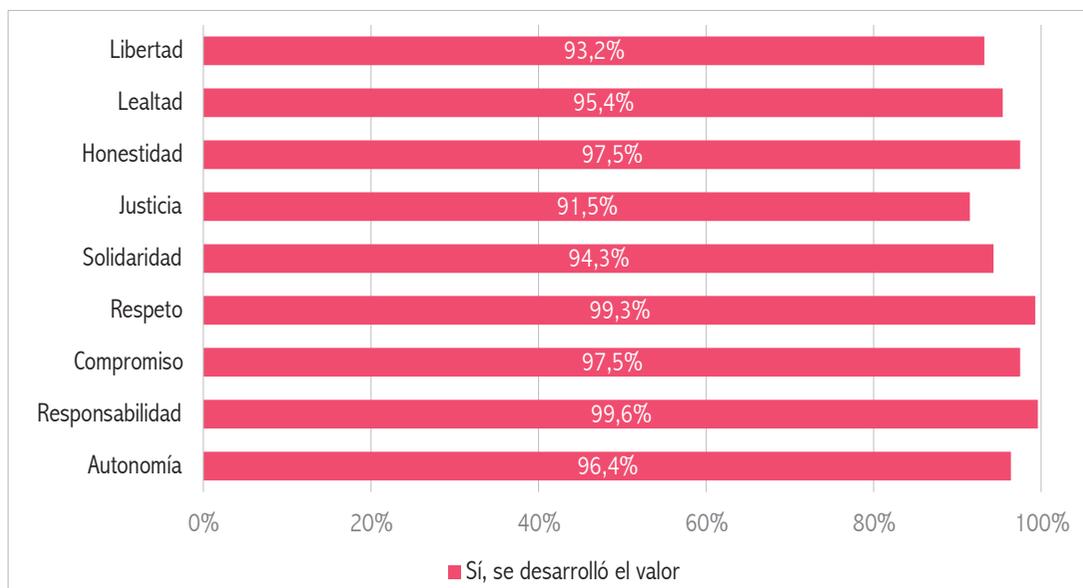
**Valores de la Universidad.** Según el modelo pedagógico de la institución, “la Universidad hace explícitos los valores que se derivan de la Misión y Visión institucional y que propenden por el redimensionamiento humano” (Universidad de Boyacá, Acuerdo 064 de 2013, p. 33). Es decir que, para propiciar la formación integral, la Universidad desarrolla las capacidades, actitudes, talentos y competencias requeridas según los valores contemplados por la institución, y se llevan a los currículos y a las aulas para su implementación.

Los valores adquiridos por los egresados de la Universidad de Boyacá en su proceso de formación presentan un porcentaje de reconocimiento superior al 91 %, como se observa en la **figura 13**. La manifestación del cumplimiento de valores como responsabilidad, compromiso y respeto se puede ver reflejada en porcentajes de 99,6 %, 97,5 % y 99,3 % respectivamente. Estos valores son desarrollados por los recién egresados en sus procesos de aprendizaje al momento de cursar su programa de pregrado. En conclusión, la universidad cumple con los propósitos de formación al resaltar los valores derivados de la Misión y Visión institucional.

En comparación con los resultados del estudio de desempeño de egresados según la opinión de empleadores, realizado en el año 2017 por el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado y Proyectos Especiales de la Universidad de Boyacá, los egresados lograron desarrollar valores y cualidades humanas que les permiten comportarse con coherencia y conciencia en su actuar, demostrando rectitud en su conducta y aprecio por los demás (Universidad de Boyacá, 2018a). De esta manera, la **tabla 3** presenta un comparativo entre el reconocimiento de los valores institucionales según los egresados encuestados, en contraste con la opinión de los empleadores.

**Figura 13**

Valores institucionales que se reflejaron en el proceso formativo de los recién egresados



**Tabla 3**

Comparación de los valores institucionales según opinión egresados y empleadores

Valores Institucionales	Según recién egresados		Según empleadores	
Libertad	257	93,2 %	182	97 %
Lealtad	263	95,4 %	182	97 %
Honestidad	269	97,5 %	187	99 %
Justicia	253	91,5 %	186	99 %
Solidaridad	260	94,3 %	181	95 %
Respeto	274	99,3 %	186	99 %
Compromiso	269	97,5 %	181	96 %
Responsabilidad	275	99,6 %	186	99 %
Autonomía	266	96,4 %	170	90 %
Total	276	100 %	188	100 %

En la **tabla 3** se observa la comparación porcentual ante los dos estudios de seguimiento a egresados. En ella se resalta que para los empleadores fueron más significativos los valores desarrollados en los procesos de formación del pregrado de los egresados a su cargo, que para los mismos recién egresados. Este es un buen indicio para pensar que los valores institucionales propuestos por la Universidad de Boyacá a sus estudiantes se

están desarrollando a cabalidad y proyección como se plantearon.

**Otros valores según los egresados.** En la indagación acerca de los valores desarrollados durante la formación de los egresados se reconocieron valores adicionales a los estipulados por la institución. La **tabla 4** presenta la frecuencia de cada uno de ellos.

**Tabla 4**

Otros valores desarrollados en el proceso formativo de los recién egresados

Valores	Frecuencia	%
Tolerancia	6	8,6 %
Liderazgo	5	7 %
Trabajo en equipo	5	7 %
Perseverancia	4	5,6 %
Otros valores	51	71,8 %
Total	71	100 %

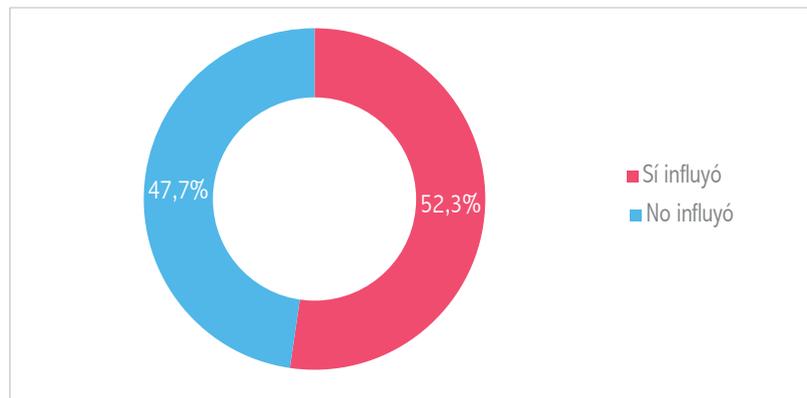
Para el análisis cualitativo de los diferentes valores elegidos por los recién egresados, se optó por seleccionar los valores con tendencia marcada para la población objeto de estudio. Los valores restantes fueron mencionados como otros valores, ya que su frecuencia no era significativa para mencionarlos. Con un 8,6% el valor de la tolerancia fue el más relevante para los egresados, lo que indica que fue el de mayor desarrollo en su proceso de formación. Seguido a este se encuentra el liderazgo y el trabajo en equipo, con un 7% cada uno, lo que expresa que dichos valores son importantes en el ámbito laboral. Finalmente, con un 5,6%, el valor perseverancia fue elegido por 4 recién egresados. El desarrollo de los anteriores valores se pudo favorecer con la convivencia e interacción entre docentes y compañeros de estudio.

Para los recién egresados, los conceptos liderazgo y trabajo en equipo son vistos como valores aprendidos en su proceso de formación. En la Universidad de Boyacá estos valores son vistos como competencias generales, definidas como fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito personal y laboral (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017, p. 34).

**Influencia en competencias lingüísticas de un segundo idioma.** La formación profesional de la institución cuenta con un componente formativo enfocado en el desarrollo de habilidades en un segundo idioma e involucra las actividades académicas. Al respecto, la **figura 14** presenta la opinión de los egresados encuestados según la influencia que la Universidad de Boyacá ha tenido sobre esta competencia.

**Figura 14**

Influencia de la Universidad de Boyacá en la mejora de las competencias en un segundo idioma



Entre los requisitos de grado, la Universidad de Boyacá exige aprobar el examen de proficiencia en idioma extranjero (Universidad de Boyacá, 2017), lo que alienta al estudiante para que desarrolle el pregrado mientras estudia una segunda lengua. Adicionalmente, la institución ofrece diferentes niveles de inglés que están contemplados en el currículo como asignaturas obligatorias para obtener el título. Dependiendo de las competencias específicas, se definen los niveles y la intensidad horaria.

En relación con ello, un 52,3% de los recién egresados afirma que existe una respuesta positiva por parte de la universidad para mejorar sus competencias lingüísticas; es decir, que la posibilidad de aprender una segunda lengua ofrecida por la Universidad influyó favorablemente en su carrera profesional y reconoce las competencias aprendidas y desarrolladas. Por otro lado, el 47,7% restante refiere lo contrario, de lo que se puede inferir que para esta cohorte de egresados las acciones y estrategias en un segundo idioma no fueron suficientes para potenciar sus competencias; además, que los egresados son conscientes de que, aunque la Institución aportó conocimientos, es una meta o reto continuar fortaleciendo esas habilidades. Eso porque dominar un segundo idioma gracias a la formación universitaria es fundamental para el desenvolvimiento personal y profesional en todas las áreas, pues es necesario mantener una comunicación globalizada. Actualmente, dominar un segundo idioma es una acción relevante para los profesionales,

puesto que intensifica la comunicación, la actualización, la movilidad y el conocimiento. Cabe recalcar también que dicho porcentaje puede verse relacionado con que los postgrados o estudios en el exterior solicitan idiomas adicionales para áreas como negocios internacionales, relaciones internacionales o mercadeo, entre otras.

## PLAN DE VIDA

La formación profesional es un complemento para el plan de vida de los egresados de la Universidad de Boyacá. Por tanto, el acompañamiento para la definición y la consecución de un futuro planeado es de relevancia para la institución. Para evaluar la efectividad de dicho acompañamiento, en principio se consultaron los planes a corto y mediano plazo de los egresados a nivel profesional, los cuales se representan en la **figura 15**.

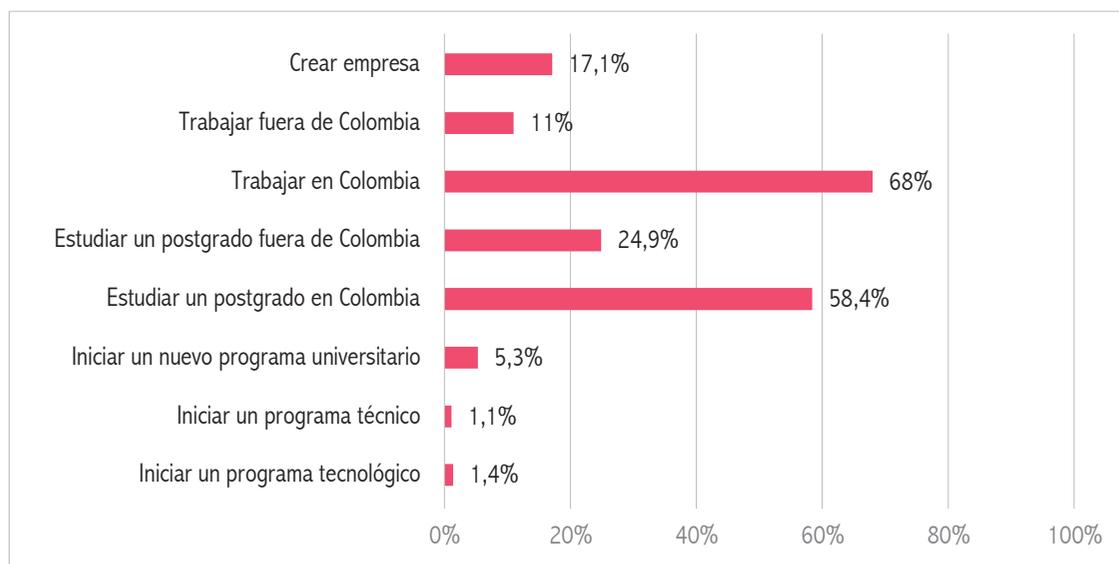
Aquí se muestran las diferentes actividades que los recién egresados pensarían hacer en un corto/mediano plazo (1-3 años). Para responder a esta pregunta, los egresados podían seleccionar más de una respuesta. Los porcentajes que representan cada una de ellas hacen referencia a la cantidad de veces que fueron seleccionadas sobre el total de egresados que respondieron el cuestionario. Con la mayor participación de los egresados, el 68% de las respuestas obtenidas en el Momento Cero indica que tienen una proyección en el corto/mediano plazo (1-3 años) para trabajar en Colombia. Dicho porcentaje puede verse

influenciado por factores como estabilidad familiar, buena remuneración, apoyo al desarrollo de su localidad, entre otros. Así mismo, un 58,4% de las respuestas de los egresados encuestados manifiesta que estudiarían un postgrado en Colombia. Dicha decisión puede respaldarse con lo argumentado por Chalela, Valencia y Arango (2017), quienes en su artículo "Motivaciones de los estudiantes universitarios para continuar con su formación

académica en programas de posgrado" concluyen que los factores que motivan a una persona a continuar con estudios de formación avanzada son la exigencia académica y la calidad y prestigio de la institución a la que se quiere ingresar, además de la capacidad financiera y la posibilidad de mejores empleos. También se contempla la trayectoria institucional, el plan de estudios, la experiencia docente y la infraestructura, entre otros.

**Figura 15**

Plan de vida a corto y mediano plazo de los recién egresados



**Nota:** La figura presenta la preferencia de los egresados encuestados en las opciones de plan de vida presentadas en el formulario.

De igual forma, resaltan los egresados que entre sus planes a corto/mediano plazo tienen estudiar un postgrado fuera de Colombia, pues un 24,9% planean salir del país en

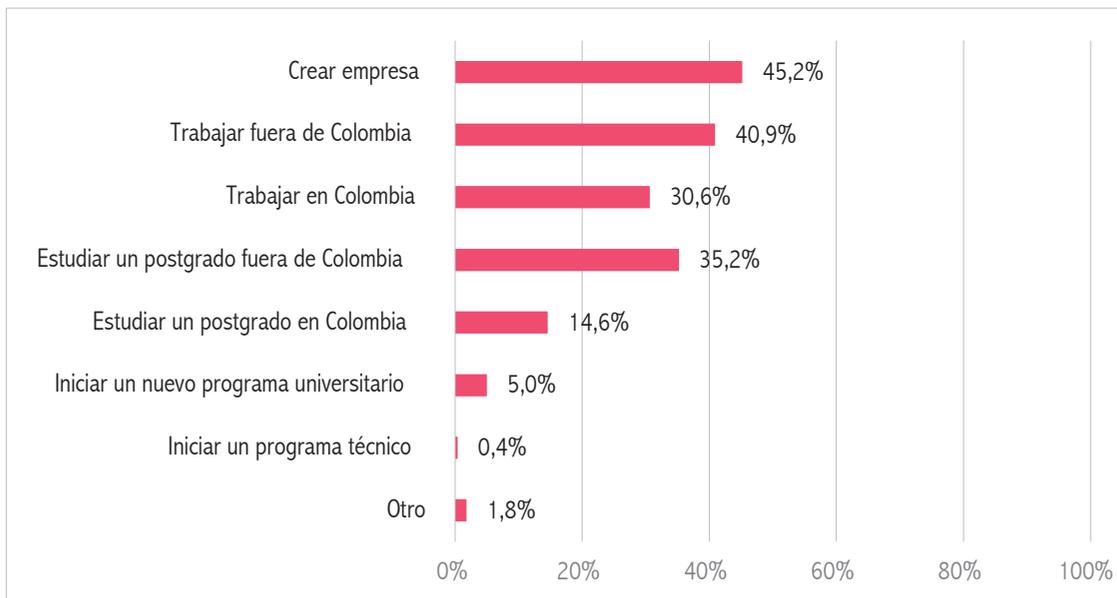
busca de nuevos horizontes, pensando en las oportunidades laborales a nivel nacional e internacional.

Se puede concluir que para realizar estudios dentro o fuera de Colombia existen varios factores que pueden ayudar a la toma de una decisión. Para Oscar Bravo, director del Área de Negocios Internacionales y Mercadeo de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, en general los posgrados serios en Colombia se pueden comparar con los ofrecidos por universidades en el exterior, porque cumplen con los estándares académicos (*¿Por qué estudiar un postgrado en Colombia?*, 2003). Sin embargo, un factor importante a la hora de tomar decisiones sobre estudiar dentro o fuera del país

está dado por los costos. Según Lasso (2020), para prevenir la emigración de estudiantes con aspiraciones de estudios de posgrado es crucial analizar el costo de la educación en el país. Este es uno de los obstáculos más grandes, especialmente cuando se compara con otros países de la región como Argentina, Brasil y Chile, que tienen costos mucho más bajos. Además, las políticas actuales de créditos estudiantiles tienen un impacto financiero significativo en los graduados, lo que a veces lleva al abandono de sus estudios.

**Figura 16**

Plan de vida a largo plazo de los recién egresados



**Nota:** La figura presenta la preferencia de los egresados encuestados en las opciones de plan de vida presentadas en el formulario.

Por otro lado, entre las opciones ofrecidas en la encuesta, iniciar un programa técnico o tecnológico no está entre los planes para la mayor parte de los recién egresados. Adicionalmente, los niveles de emprendimiento no son relevantes en un lapso de 1-3 años, según los recién egresados. En la **figura 15** se ven representados con un porcentaje del 17,1% sobre la población objeto de estudio, lo que puede verse influenciado por el corto tiempo para formular y evaluar un proyecto en el mercado.

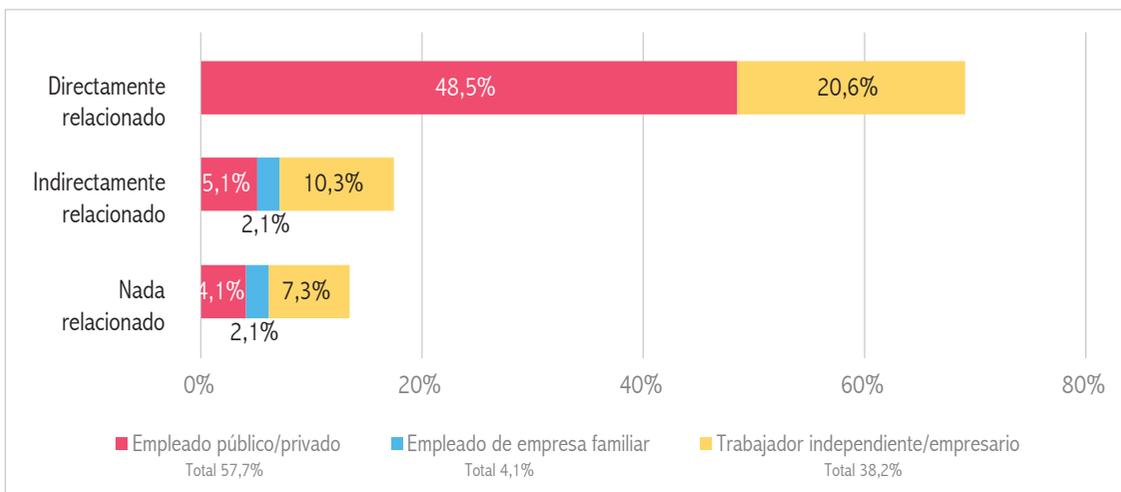
La iniciativa emprendedora se logra evidenciar en la proyección de los egresados en el largo plazo (5 o más años), pues para entonces el 45,2% considera la creación de una empresa (**figura 16**). Este panorama no se observa en la proyección en el corto/mediano plazo (de 1 a 3 años) (**figura 15**). La diferencia en la visión del egresado es justificable y puede relacionarse con estabilidad económica, suficiente experiencia, oportunidades de negocio, capital disponible para la creación de una empresa y un lapso más considerable para la planeación y formulación del proyecto. En este sentido, Reyes, Sánchez y Mejía (2019) resaltan el aporte de la formación universitaria al proceso emprendedor de los egresados, e indican que factores como la

formación práctica para la empresa y el plan de estudios son claves para desarrollar cualidades empresariales.

También existe una diferencia en la proyección de los recién egresados encuestados con respecto a trabajar fuera de Colombia. El aumento porcentual, comparado con la **figura 15**, es del 24,9%, que se justifica de forma similar al párrafo anterior. Así mismo, en la proyección a largo plazo salir del país tiene mayor auge en comparación con la proyección a corto/mediano plazo, pues el crecimiento porcentual para trabajar fuera de Colombia y estudiar un postgrado fuera de Colombia es del 24,9% y 14,6% respectivamente. Entonces, es inversamente proporcional la decisión del egresado de salir del país y su interés en estudiar en Colombia, ya que se refleja una disminución porcentual del 23,2% para estudiar un postgrado en Colombia, aunque, para el egresado, continuar los estudios una vez se ha graduado es lo ideal para su plan de vida. En este sentido, es relevante la correspondencia entre la profesión y el empleo del egresado, pues es esta la razón de su emigración. La **figura 17** refleja este contraste de acuerdo con el sector donde se desempeña el egresado en el Momento Cero.

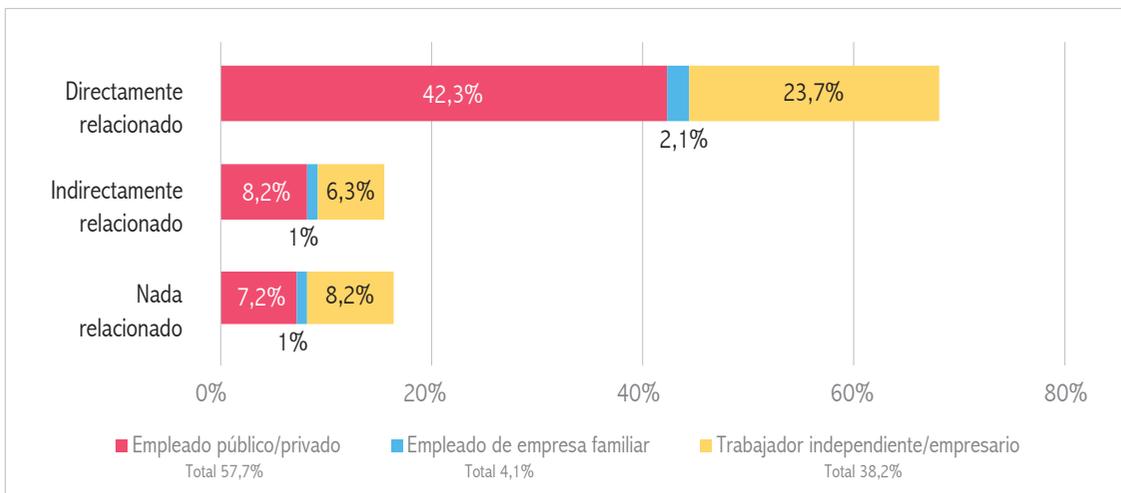
**Figura 17**

Relación de empleo del recién egresado con su programa académico



**Figura 18**

Relación entre las actividades realizadas y el programa académico



Este estudio además exploró la pertinencia de las actividades realizadas por el egresado conforme a la labor para la que ha sido contratado. Así, la **figura 18** presenta, de forma similar a la anterior, la relación de las labores puntuales del empleo del recién egresado frente a su formación académica.

Dar utilidad a los conocimientos adquiridos, no solo en el campo laboral sino en las actividades cotidianas que se realizan, representa ganancias sobre la inversión generada al momento de efectuar dicho proceso. Con un 66 % (de trabajadores del sector público/privado y los trabajadores independiente/empresario), los egresados manifiestan realizar actividades referentes a su programa de estudio cursado. El 29,9% de los egresados (en las mismas categorías) no relaciona de forma directa sus actividades diarias con sus estudios. De otra parte, del 4,1 % que pertenece al empleado de empresa familiar, solo un 2,1 % admite que su actividad está directamente relacionada con sus estudios. El otro 2 % restante refiere que las actividades desempeñadas no están relacionadas directamente con el programa académico cursado, lo cual puede estar relacionado con que son

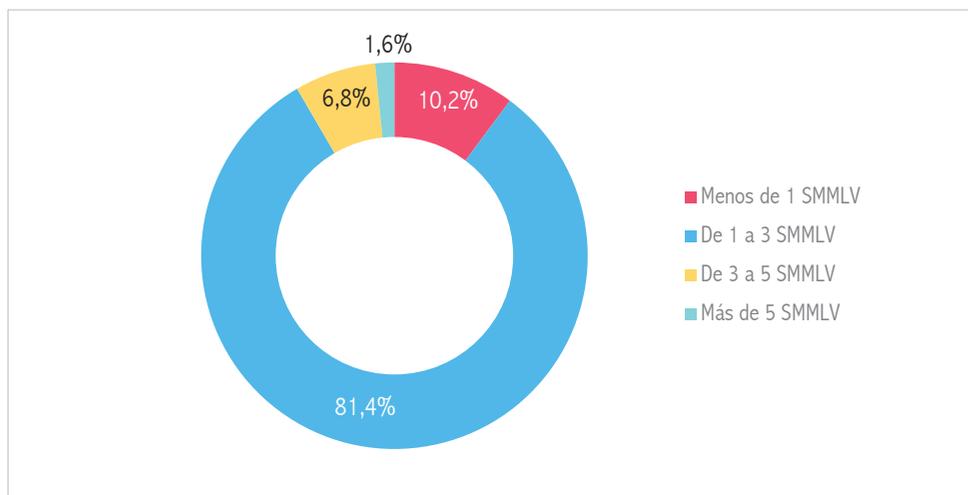
empresas que nada tienen que ver con su área disciplinar y que, al no encontrarse ubicados laboralmente, toman esa opción temporal de trabajo formal mientras logran ubicarse.

De acuerdo con la Universidad de los Andes (2022), el mercado laboral no es capaz de integrar a gran parte de la población profesional al sistema productivo, lo que incentiva la informalidad laboral y se traduce en uno de los motivos por los cuales muchos egresados no pueden ejercer su profesión. Esto los obliga a aceptar trabajos que no están relacionados con su formación, lo que limita su capacidad de desarrollar sus habilidades y aplicar sus conocimientos de manera efectiva. La falta de oportunidades en el mercado laboral puede ser un obstáculo importante para que los graduados puedan encontrar trabajo en su campo y desempeñarse con éxito en su profesión.

Por el mismo camino, el salario promedio de los egresados es un factor indispensable para analizar la situación del mercado laboral de los recién egresados, lo que se evidencia en términos de Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes - SMMLV en la **figura 19**.

**Figura 19**

Ingreso promedio del empleo actual del recién egresado empleado en el sector público/privado



La mayoría de los recién egresados encuestados de la Universidad de Boyacá tienen salarios entre 1 y 3 SMMLV. La relación existente entre el programa académico cursado y el salario devengado por el egresado se encuentra directamente relacionada con el definido por las empresas, pues así lo manifiestan los resultados obtenidos de los egresados que culminaron sus estudios de pregrado y se encontraban trabajando. Dicha relación también puede verse influenciada por el 8,4% de los recién egresados, quienes en su actual trabajo su salario supera los 3 SMMLV, como se observa en la **figura 19**.

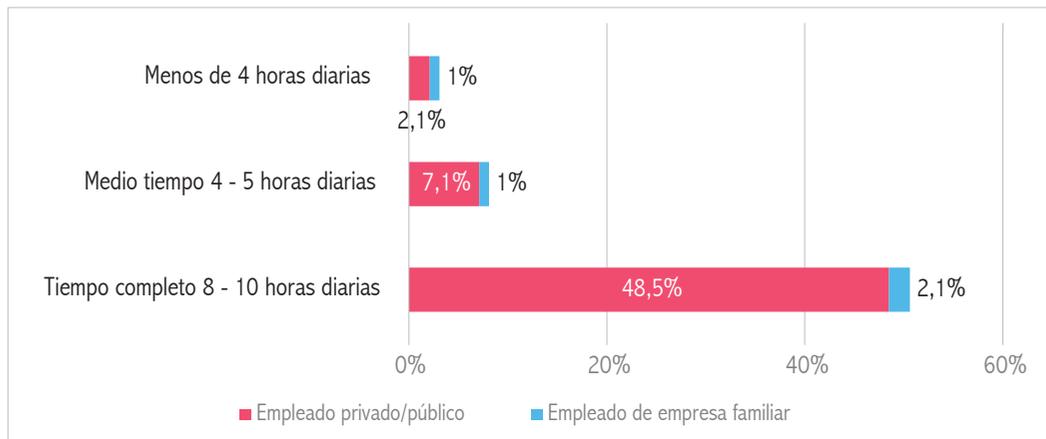
Igual que los datos arrojados en el presente estudio, el Observatorio Laboral para la

Educación en sus últimas cifras referentes al salario de los egresados graduados (2014) afirmó que al año 2014 los egresados graduados ganaban en promedio 2,28 SMMLV. Con esto se demuestra la relación entre el presente estudio y el OLE en términos de salarios ganados.

Ahora, para el análisis del tiempo de la jornada laboral, en la **figura 20** no se tuvieron en cuenta a los recién egresados que laboran como trabajador independiente/empresario porque sus tiempos de trabajo podrían ser variables y no tener horarios establecidos al pertenecer a dicho rango.

**Figura 20**

Jornada laboral de los recién egresados

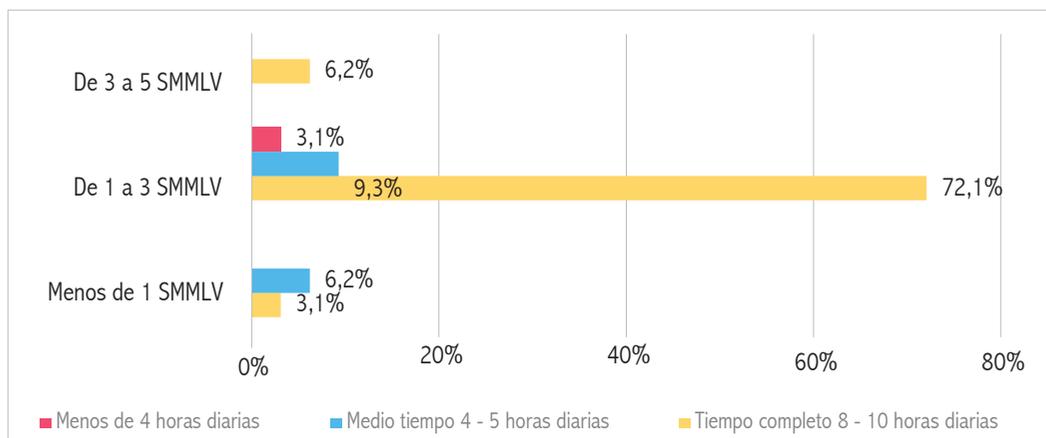


Para los demás egresados, en su mayoría las jornadas laborales oscilan entre 4 y 10 horas diarias y ordinarias como lo establece la ley,

con un 95,2%. Los demás recién egresados manifiestan trabajar menos de 4 horas diarias (4,8%).

**Figura 21**

Jornada laboral según ingreso promedio de los recién egresados que se encuentran vinculados a empresas privadas



Para los recién egresados que se encuentran trabajando en empresas privadas, la mayor proporción (84,5%) manifiesta recibir entre 1 y 3 SMMLV; de ellos el 72,1% reconoce que trabaja tiempo completo de 8 a 10 horas diarias y el porcentaje restante (18,6%) trabaja medio tiempo (4 a 5 horas diarias) o menos de 4 horas diarias (**figura 21**). Entonces, a mayor intensidad horaria, mayor será el salario por recibir.

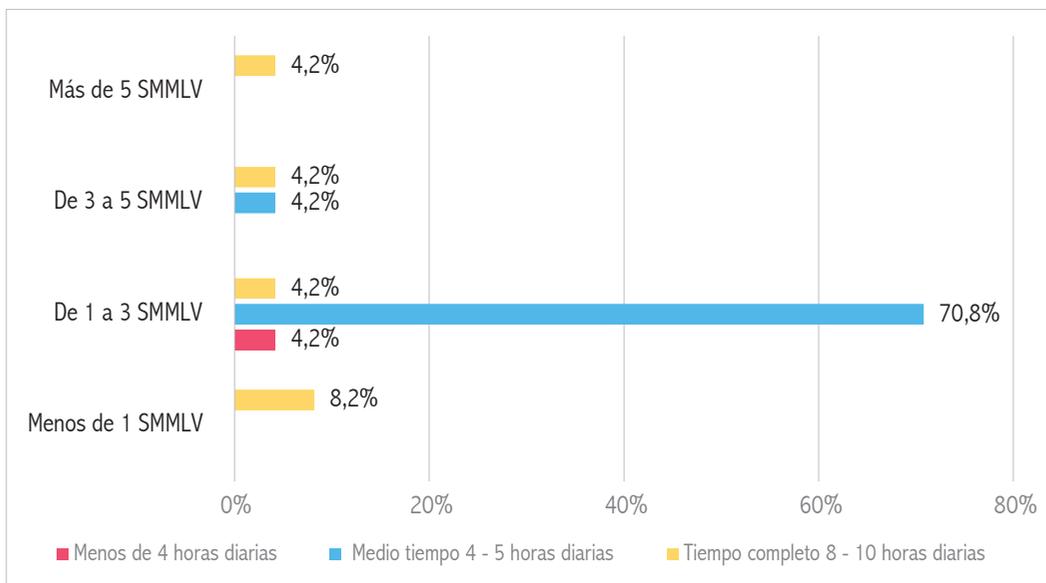
Los egresados restantes objeto de estudio (15,5%), en su mayor proporción (9,3%) dicen recibir menos de 1 SMMLV; de ellos el 6,2% trabaja medio tiempo, de 4 a 5 horas,

y el 3,1% trabaja tiempo completo, de 8 a 10 horas diarias.

En la **figura 22** se representan los recién egresados que trabajan con empresas públicas. De esta figura se puede concluir que la mayor proporción en términos de salarios recibidos por parte de los recién egresados está definida por quienes ganan de 1 a 3 SMMLV, cifra igual a los que trabajan en empresas privadas. Sin embargo, estos representan una menor proporción porque son el 75% de la población objeto de estudio, que comprende a aquellos egresados que trabajan medio tiempo (4,2%) y tiempo completo (70,8%).

**Figura 22**

Jornada laboral según ingreso promedio de los recién egresados que se encuentran trabajando en empresas públicas



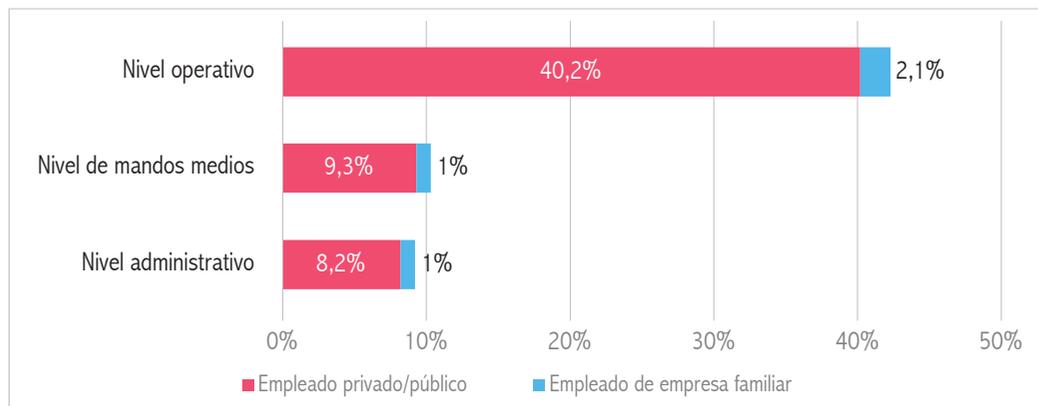
En comparación con los egresados de empresas privadas, los egresados de empresas públicas reciben un mayor porcentaje en su salario, porque un 8,4 % de los egresados manifiesta ganar entre 3 y 5 salarios mínimos, trabajando de 4 a 5 horas diarias (4,2 %) y de 8 a 10 horas diarias. Como dato atípico en comparación con los empleados de empresas privadas, existen egresados de empresas públicas que ganan más de 5 SMMLV (4,2 %) trabajando de 8 a 10 horas diarias. El restante de egresados que laboran en empresas públicas (12,4 %) manifiestan ganar menos de 1 SMMLV, que es una mayor proporción en comparación con los egresados de empresas privadas, con la diferencia de que estos egresados reciben dicho salario en horario laboral menor a 4 horas diarias (4,2 %) y en tiempo completo de 8 a 10 horas diarias (8,2 %), como se muestra en la **figura 22**.

En conclusión, para los recién egresados los mejores salarios son ofrecidos por las empresas públicas, que además tienen mayor variación en horas laborales, según las **figuras 21 y 22**.

De otro modo, la **figura 23** representa los niveles jerárquicos que ocupan los egresados en las empresas donde laboran. En esta, la mayor elección la tiene el rango de nivel operativo, tanto para los recién egresados que trabajan como empleados público/privado y como empleados de empresa familiar sin remuneración, con un 42,3 %. Al seleccionar dicho nivel jerárquico los egresados recalcan tener un cargo en la empresa en uno de los departamentos administrativo, de comercialización, finanzas, planta, producción, servicios, etc.

**Figura 23**

Niveles jerárquicos de los recién egresados



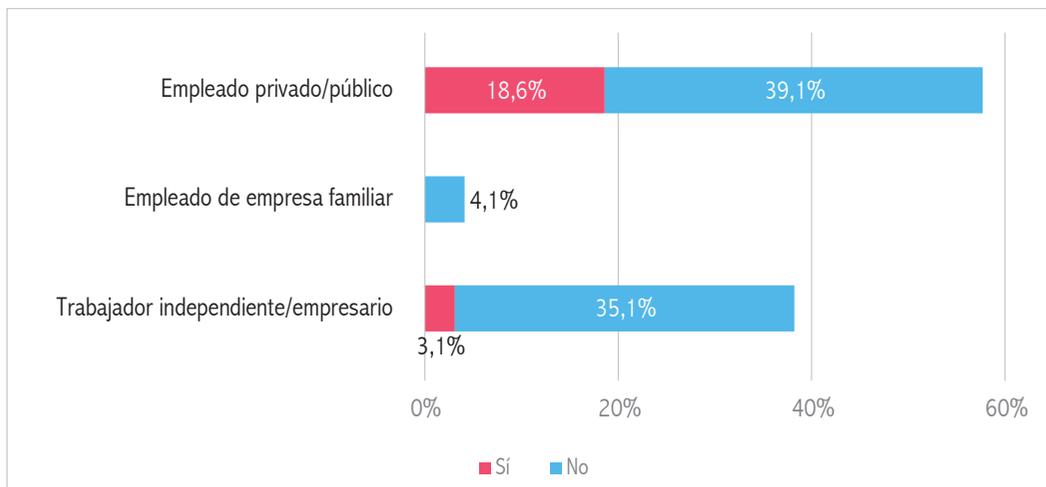
El porcentaje restante está dividido de la siguiente manera: con un 9,3% para el nivel de mandos medios, en el que los egresados manifiestan ocupar uno de los siguientes cargos: ejecutivo, jefe de departamento, capataz o jefe de planta. Consiguiente a este se encuentra el tercer nivel (nivel administrativo) con la menor participación por parte de los egresados, que otorga un 8,2% sobre la población objeto de estudio que declara ocupar cargos como gerencia general, gerencia de departamentos, administradores, asesores. De otra parte, es importante referir que para el empleado en empresas familiares sobresalen los cargos operativos relacionados con las actividades desarrolladas al interior de estas.

Cabe recalcar que para la pregunta representada en la **figura 23** se contemplaba un cuarto nivel (directivo) como posible respuesta, pero no se obtuvo elección por parte de los egresados. Allí se contemplaban los cargos en referencia a directores, socios, y accionistas, los cuales puede estar relacionados con los egresados independientes.

El estudio contempló la relación existente entre las empresas en las que laboran los egresados y la Universidad de Boyacá. Dicha relación se evidencia categorizada por la naturaleza del trabajo en la **figura 24**.

**Figura 24**

Existencia de vínculos entre la Universidad y la organización donde el recién egresado labora



En este caso, un 21,7% de los recién egresados que se encuentran trabajando refiere la existencia de un vínculo entre la organización donde labora y la Universidad de Boyacá. Dicha vinculación puede establecerse por convenios como práctica profesional, proyección social, docencia servicio, Studium, becas parciales y otros. El valor restante (78,3%) denota lo contrario.

La Universidad de Boyacá tiene convenios a nivel nacional e internacional enfocados en las diferentes áreas nombradas en el párrafo anterior. Para la Universidad es primordial y satisfactorio tener relación de convenios con empresas de diferentes países para poder

ampliar sus zonas de comunicación, en beneficio de los estudiantes, egresados y de la Universidad misma.

La **tabla 5** muestra las frecuencias y cantidades porcentuales de los diferentes países donde se tienen convenios vigentes. La mayor participación está dada por los países latinoamericanos con un 97,9% y el restante para países europeos con un 2,15%. Dentro de la categoría Otros se encuentran Canadá, Cuba, Francia, Paraguay y Venezuela, con un convenio vigente en cada uno de ellos, lo que representa el 0,9% sobre el total de convenios a nivel internacional (Universidad de Boyacá, 2018b).

**Tabla 5**

Convenios Universidad de Boyacá a nivel internacional 2018

País	Frecuencia	Porcentaje
Colombia	507	87,3 %
México	18	3,1 %
Brasil	11	1,9 %
Argentina	10	1,7 %
España	8	1,4 %
Perú	6	1,0 %
Chile	5	0,9 %
Ecuador	4	0,7 %
Italia	3	0,5 %
Bolivia	2	0,3 %
Estados Unidos	2	0,3 %
Otros	5	0,9 %
Total	581	100 %

**Nota:** La tabla detalla los convenios de la institución según el país.

Dentro de los convenios estipulados por la División de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales de la Universidad de Boyacá, el mayor porcentaje está dado por los estudiantes de los diferentes programas de

pregrado que realizan su práctica profesional. Los demás convenios son de tipo docencia servicio, becas parciales y otros (descuentos en hoteles, restaurantes, entre otros), que ocupan el 61,6%, como se evidencia en la **tabla 6**.

**Tabla 6**

Tipos de convenios, Universidad de Boyacá 2018

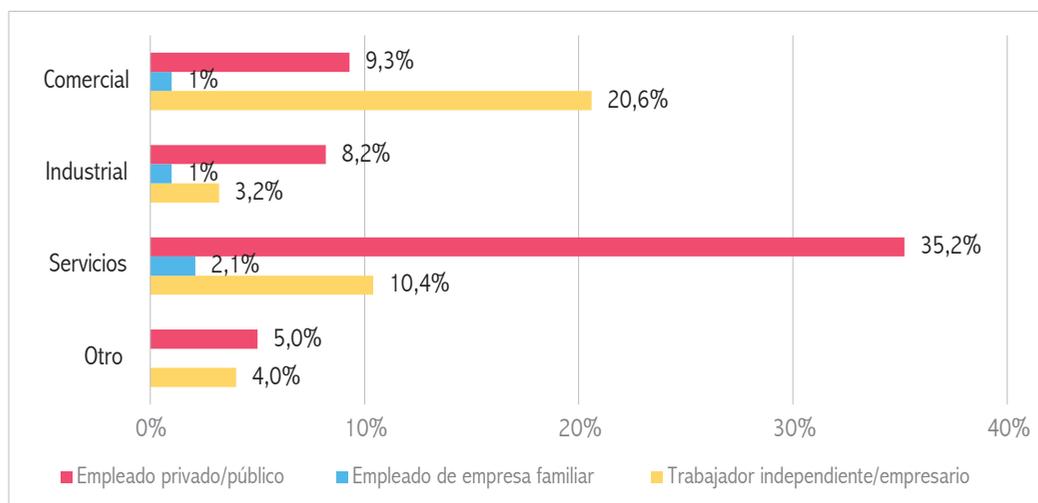
Tipo de convenio	Frecuencia	Porcentaje
Práctica	217	37,3%
Proyección Social	6	1,1%
Demás	358	61,6%
Total	581	100%

Ahora, volviendo al asunto, los porcentajes de la **figura 25** detallan los sectores económicos donde laboran los egresados y permiten

establecer la inclinación hacia el sector económico de preferencia de los recién egresados, dependiendo su situación laboral.

**Figura 25**

Sector económico en el que los recién egresados desarrollan su principal actividad laboral



El 45,6% de los recién egresados desarrolla su principal actividad laboral en el sector económico de servicios, seguido por el 29,9% en el sector comercial, en el tercer lugar el sector industrial con un 11,4% y finalmente con un 9% los egresados pertenecientes a otro tipo de sector. En los egresados pertenecientes a las categorías de empleado público/privado y empleado de empresa familiar sin remuneración, el sector económico de los servicios es el que encabeza. En el grupo de los egresados identificados como trabajadores independientes o empresarios, el sector donde

desarrollan su principal actividad laboral es el comercial. Esta diferencia puede deberse a la dependencia del sector comercial, porque este representa la principal fuente de empleos en la economía local (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2022).

Para determinar el sector laboral de los egresados en el Momento Cero se establecieron las respuestas mostradas en la **tabla 7**, que corresponden al detalle de las actividades económicas específicas a las que se dedican.

**Tabla 7**

Principales actividades económicas de los recién egresados

EMPLEADO PRIVADO / PÚBLICO		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Otras actividades de servicio	9	8,9%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	7	7%
Saneamiento ambiental	7	7%
Explotación de minas y canteras	5	4,9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	4	3,9%
Actividades profesionales científicas y técnicas	4	3,9%
Administración Pública	4	3,9%
Construcción	4	3,9%
Educación	4	3,9%
Otros	11	11%
Total	59	58,3%
EMPLEADO DE EMPRESA FAMILIAR SIN REMUNERACIÓN		
Otras actividades de servicio	3	2,9%
Construcción	1	0,9%
Total	4	3,8%

TRABAJADOR INDEPENDIENTE / EMPRESARIO		
Otras actividades de servicio	12	11,9 %
Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	4	4 %
Educación	4	4 %
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	2	2 %
Actividades profesionales científicas y técnicas	2	2 %
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios	2	2 %
Construcción	2	2 %
Saneamiento ambiental	2	2 %
Industrias manufactureras	2	2 %
Información y comunicaciones	2	2 %
Otros	4	4 %
Total	38	37,6%

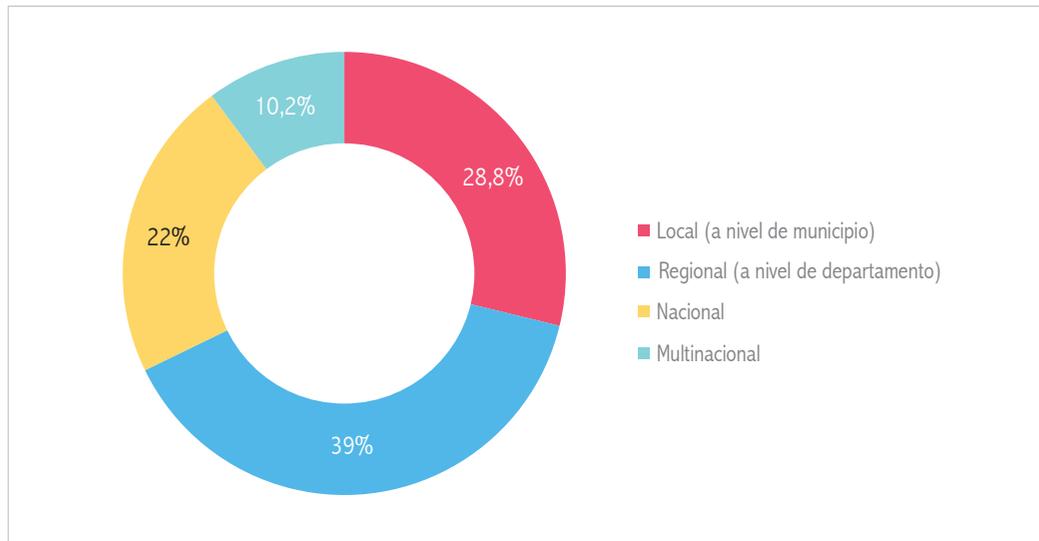
Para los egresados que se encuentran en las categorías empleado público/privado, trabajador independiente/empresario y empleado de empresa familiar sin remuneración, las Otras actividades de servicio encabezan su decisión laboral con un porcentaje sumado del 23,8%. Después de esta actividad están las Actividades de servicios administrativos, de apoyo y saneamiento ambiental escogidas por siete de los recién egresados empleados privado/público. Cabe mencionar que la mayor parte de los recién egresados encuestados pertenecen al programa de ingeniería ambiental, lo que justifica la idea de que el 6,9% de egresados pertenezcan a actividades

de saneamiento ambiental. De otro lado, el 14,9% de los egresados que seleccionaron la opción "Otra" en las categorías de empleado público/privado y trabajador independiente/empresario trabaja en actividades financieras y de seguros o en transporte y almacenamiento (2% cada una). El resto del porcentaje se distribuye en diversas actividades comerciales, con un egresado en cada una de ellas.

La clasificación de los egresados conforme al ámbito de la empresa donde trabajan se comprende en la **figura 26**. En ella se detalla proporcionalmente su correspondencia a nivel local, regional, nacional y multinacional.

**Figura 26**

Clasificación del ámbito donde laboran los recién egresados como empleados público/privado



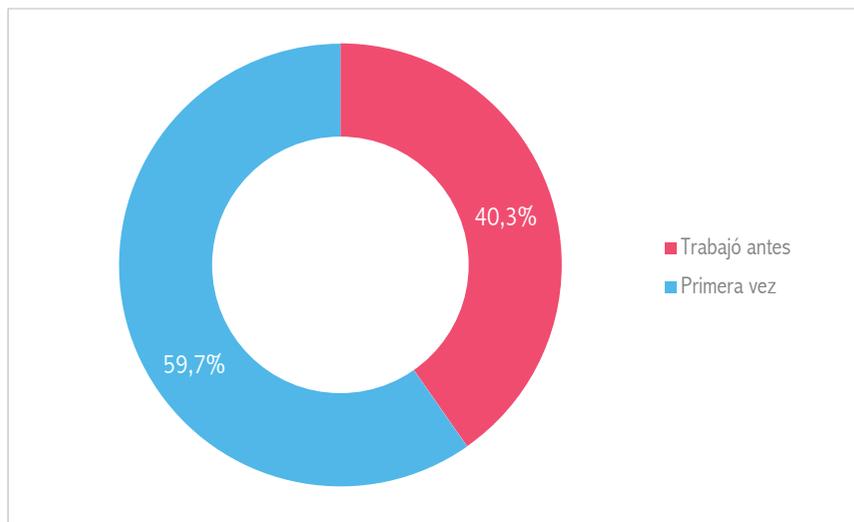
Con una primacía ante los demás ámbitos laborales, el 39% de los recién egresados con situación laboral empleado público/privado labora en una empresa de ámbito regional (a nivel departamental). Los demás egresados ejercen en una empresa de tipo local, nacional o multinacional, con un porcentaje del 28,8%, 22% y 10,2%, respectivamente.

**Buscando trabajo.** Es favorable la cantidad de estudiantes que ya tuvieron un trabajo antes de pertenecer al presente estudio, lo que implica experiencia para ellos en algún área

de su perfil profesional. A dichos egresados, que son el 40,3% sobre la población objeto de estudio, tener dicha experiencia les ha permitido abordar campos laborales con una mayor confianza. Al respecto, Giuffra (2018) señala que las prácticas empresariales favorecen la inserción laboral inicial en empleos de alta calidad, lo que incrementa la probabilidad de trabajar en áreas relacionadas con la carrera que estudió el egresado. Lo anterior se ve reflejado en la **figura 27**, en la que se visibiliza el porcentaje de egresados que buscaron un empleo por primera vez.

**Figura 27**

Recién egresados que buscan empleo por primera vez



La diferencia porcentual entre los egresados que trabajaron antes y los egresados que buscan trabajo por primera vez es del 19,4%. Dicha diferencia porcentual refleja la cantidad de egresados que llegan siendo novatos a un ámbito laboral sobre los egresados que llegan con experiencia laboral a su trabajo. Aunque no supera el 20%, sí representa una cifra significativa sobre la población objeto de estudio.

Dicha información se complementa con los resultados presentados en la Encuesta de Seguimiento a Graduados 2014 elaborada por el Mineducación (Informe Decido, 2015) y aplicada por el OLE, que indican que el 42,7% de los recién graduados no logran vincularse

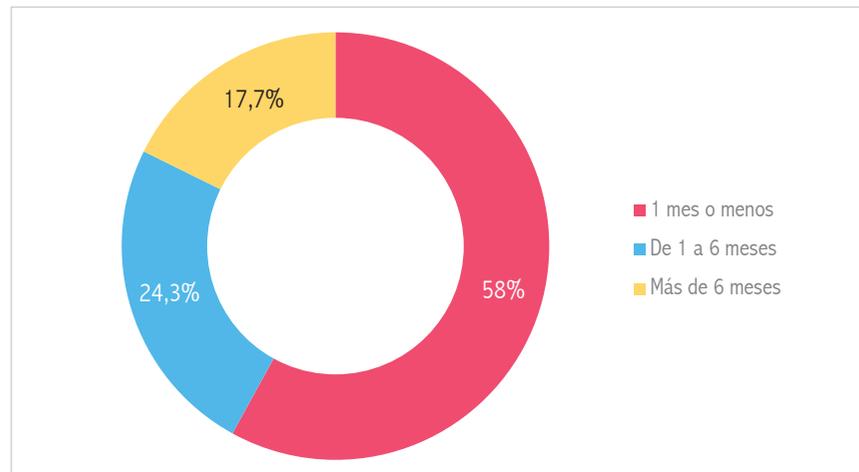
laboralmente por falta de experiencia, dificultad principal para la vinculación laboral.

Se puede identificar también una porción favorable de los egresados que llegan con experiencia laboral (40,3%), en comparación con el estudio hecho por el Ministerio de Educación, en el que el restante de graduados (57,3%) tiene algo de experiencia para el trabajo que aplican.

Adicionalmente, este estudio profundiza en el tiempo que han durado buscando trabajo los recién egresados que manifiestan estar desempleados. La **figura 28** representa dicho tiempo en escala mensual.

**Figura 28**

Tiempo en meses en los que los recién egresados han buscado trabajo



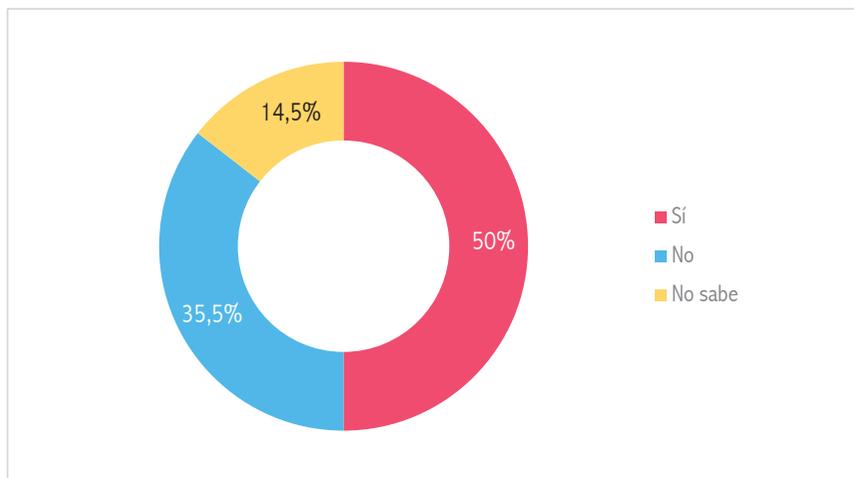
De los recién egresados que buscan trabajo por primera vez (59,7%), el 58% lo ha hecho por un tiempo igual o menor a un mes. Su búsqueda se ha basado en trabajo relacionado con el perfil profesional adquirido durante el proceso de formación. Este porcentaje de egresados representa el menor tiempo de búsqueda de ofertas laborales sin obtener respuesta positiva ante alguna de ellas. Por otro lado, el mayor rango de egresados en busca de empleo y el menor porcentaje sobre la población objeto de estudio (el 17,7%) representan un tiempo desfavorable de más de 6 meses en el que no han podido encontrar algún tipo de empleo que sea acorde a sus conocimientos y capacidades.

Según la Encuesta de Seguimiento a Graduados 2014 del Mineducación (Informe

Decido, 2015), el 61,8% de los egresados se vincula laboralmente al finalizar sus estudios, mientras que el 15,9% encontró empleo en un plazo inferior a tres meses y el 11,7% lo hizo en un semestre. Como se ve, existe independencia entre los datos porcentuales arrojados por el estudio del Ministerio de Educación y este estudio, en los tiempos en que los egresados logran encontrar empleo y el tiempo que llevan buscándolo. Para los recién egresados, la menor cifra, con un porcentaje del 17,7%, representa un rango de tiempo superior a seis meses buscando empleo, en comparación con el estudio de Seguimiento a Graduados 2014 (Informe Decido 2015) que denota que el 11,7% por ciento de los graduados logran encontrar trabajo en un semestre.

**Figura 29**

Facilidad para conseguir empleo



Según la opinión de los recién egresados que buscan trabajo por primera vez, y como se muestra en la **figura 29**, un 50% de ellos tiene la percepción de que será fácil encontrar empleo en el área para la que fueron capacitados. Dichos egresados reflejan confianza a la hora de pensar en un ámbito laboral en el cual ejercer. Los demás egresados (50%) no saben o no creen que será fácil poder conseguir empleo en los próximos meses. El 35,5% de dichos egresados manifiestan una baja motivación al confirmar que NO conseguirán empleos acordes a su perfil profesional, principalmente por las bajas oportunidades laborales en las áreas en las que fueron capacitados durante el proceso formativo.

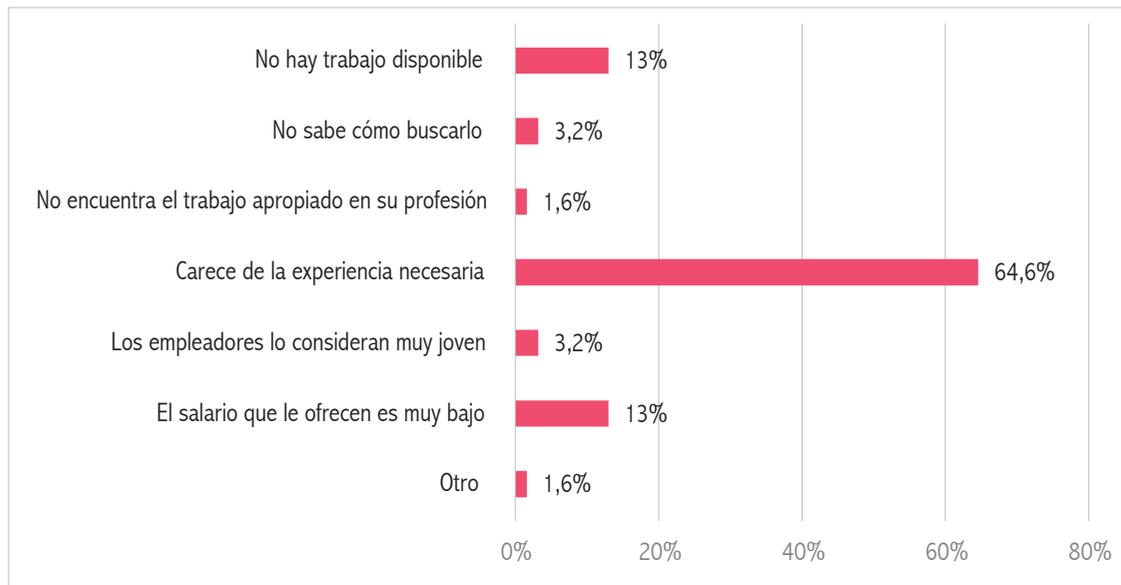
Las razones por las cuales respondieron de esta forma se ven representadas en la

**figura 30.** El porcentaje restante de los egresados desconoce la facilidad o dificultad para conseguir empleo.

De acuerdo con la **figura 30**, la mayor dificultad que exponen los egresados para conseguir empleo es la falta de experiencia. Al respecto, los resultados de la Encuesta de Seguimiento a Graduados 2014 elaborada por el Mineducación a través del OLE (Informe Decido, 2015) estipulan que el 42,7% de los recién graduados en la Educación Superior considera que no consigue empleo debido a la falta de experiencia. Esta es la dificultad principal para la vinculación laboral: el mayor inconveniente para los egresados de las diferentes universidades a nivel nacional.

**Figura 30**

Principal dificultad para conseguir trabajo según recién egresados



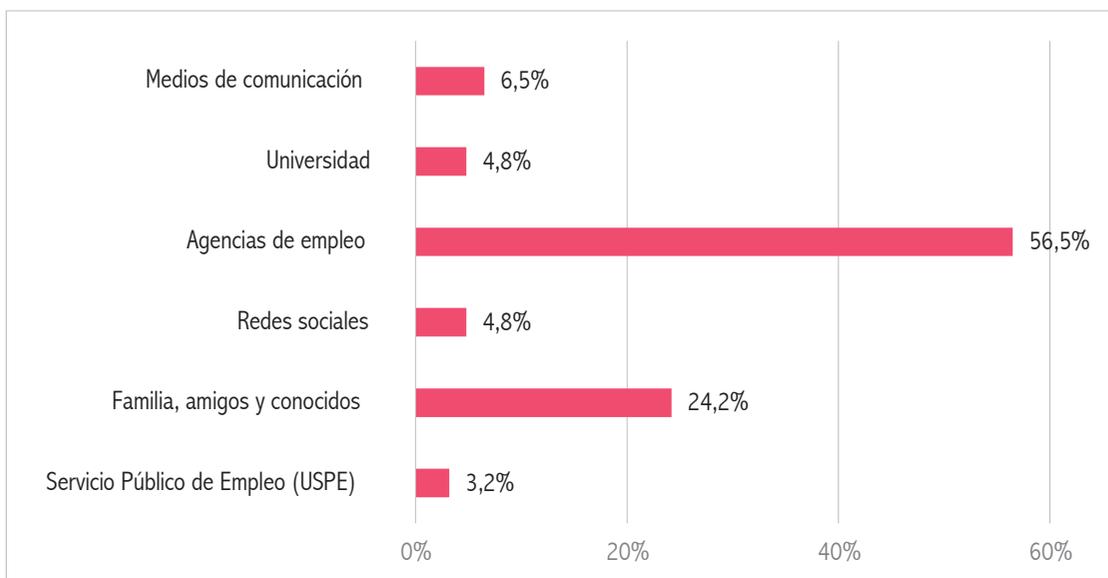
Según estudios realizados, como el de Verdú et al. (2018), quienes resaltan el impacto del primer empleo en los egresados, se deberían crear estrategias que les permitan a los egresados graduarse con una experiencia laboral en diferentes áreas de trabajo, y así atacar este principal factor que representa la mayor dificultad para vincularse al mundo laboral. Esto podría resolverse con más espacios para prácticas profesionales, llevar la teoría vista en los procesos de aprendizaje a campos de trabajo, promover el desarrollo institucional con convenios a empresas que puedan desarrollar y aplicar mejor las capacidades de los estudiantes.

Las demás dificultades que se presentan en la **figura 30** no llegan a ser tan relevantes como la falta de experiencia, pero sí significativas y claves cuando se quiere conseguir trabajo y crear estrategias que permitan el enganche laboral. Dichas estrategias serían de ayuda para disminuir los niveles de dificultad expresados por los recién egresados de los diferentes programas académicos de la Universidad de Boyacá.

Este estudio de seguimiento también exploró los canales que los recién egresados utilizan para la búsqueda de empleo. La **figura 31** recopila esta información.

**Figura 31**

Canales de búsqueda de empleo que los recién egresados consideran efectivos



El 56,5% de los egresados que buscan trabajo por primera vez consideran que el canal más efectivo en la búsqueda de empleo son las Agencias de Empleo (Caja de compensación, internet, head-hunters, SENA). De acuerdo con el estudio realizado por el Mineducación en el año 2014 a graduados en Colombia, el mayor canal de comunicación por el que optaron para encontrar su primer empleo fue la red social como familia, amigos entre otros, con un 55% de la población objeto de estudio (Ministerio de Educación Nacional, 2015). En comparación con la presente investigación, para los recién egresados la opción familia, amigos y conocidos no es su principal canal

de comunicación para encontrar empleo, pero sí es la segunda más elegida por un 24,2%.

Los demás canales de búsqueda de empleo no son representativos en comparación con las agencias de empleo y las redes familiares, de amigos y conocidos, como se evidencia en la **figura 31**. En relación con la opción de respuesta Universidad, elegida por el 4,8% de la población objeto de estudio, su porcentaje se debe a los convenios que tiene la Universidad de Boyacá con las diferentes empresas en donde los estudiantes desarrollan su práctica profesional. El estudiante contempla la opción de obtener un contrato laboral en dicho lugar debido a su buen desempeño y rendimiento,

una vez termina sus estudios y adquiere su título profesional, y si así lo desea el empleador. Se puede concluir que el porcentaje definido para el canal Universidad (4,8%) puede estar siendo favorecido por la gestión de los docentes con empresas externas que buscan nuevos talentos.

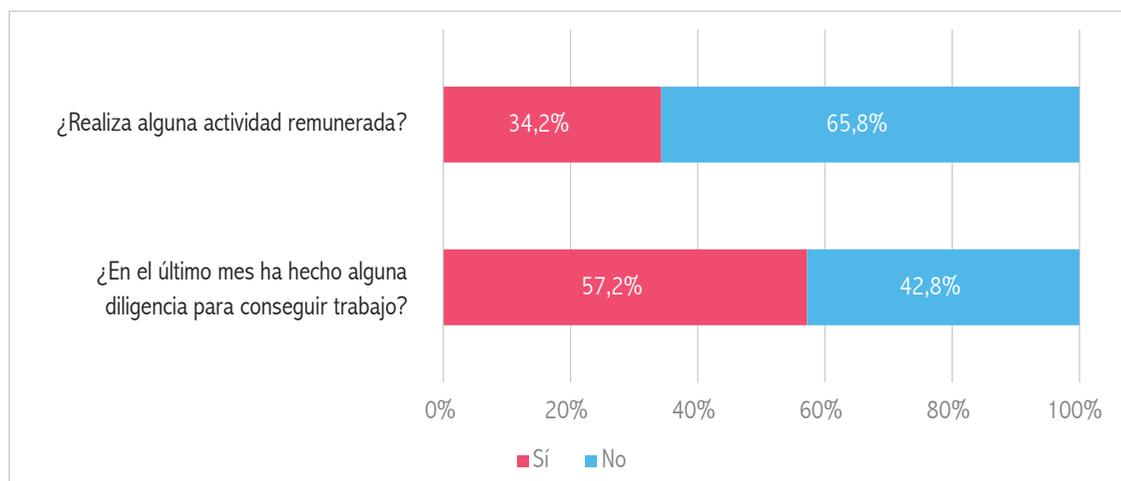
De acuerdo con el estudio desarrollado por la Universidad de Boyacá denominado *Estudio de desempeño de egresados según opinión de empleadores*, los empresarios encuestados manifiestan que los medios de comunicación más utilizados para buscar trabajadores y ofrecer sus vacantes son las recomendaciones. Este es el método preferido por los empresarios en un 26%, que comprende las recomendaciones de amigos y de

otros trabajadores de la misma empresa en proporción del 12% y 14% respectivamente (Universidad de Boyacá, 2018a). Cabe resaltar que existe una relación entre la presente investigación y el estudio de empleadores en la que, aunque el canal de comunicación familia, amigos y conocidos no es el preferido para los recién egresados, sí es la segunda opción para ellos con un 24,2%.

**Otras Actividades.** A aquellos recién egresados que no se encuentran trabajando ni tampoco en búsqueda de trabajo, se les hicieron dos preguntas representadas en la **figura 32**. Se entiende que estos egresados desarrollan otras actividades. Estos representan el 42,4% de la población objeto de estudio.

**Figura 32**

Recién egresados que se encuentran realizando otras actividades diferentes a buscar empleo o trabajar



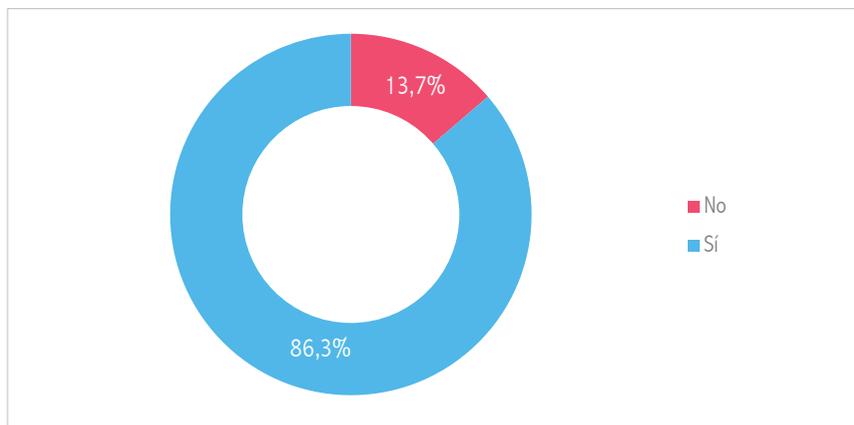
El 65,8% de estos egresados realiza alguna actividad remunerada y el restante denota lo contrario. Además, la mayoría de los recién egresados (57,2%) manifiesta haber realizado alguna diligencia para conseguir trabajo, aunque los egresados restantes (42,8%) no presentan interés en hacer parte del ámbito laboral. Esta última población hace parte del 20,6% a nivel nacional, según los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) elaborada por el DANE (2022), quienes manifiestan razones como incapacidad permanente para trabajar, rentista, pensionado o jubilado y

personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar. Cabe mencionar que los egresados que manifestaron estar realizando actividades remuneradas en lugar de buscar trabajo no están comprendidos en la segunda pregunta de la **figura 32**.

**Emprenderismo.** Con el objetivo de explorar la perspectiva de los recién egresados frente a su interés en crear empresa, el estudio de seguimiento indagó en este aspecto. La **figura 33** evidencia la respuesta de los encuestados.

**Figura 33**

Interés en crear empresa



Son favorables los resultados obtenidos por parte de los recién egresados que tienen interés de emprender, pues corresponden al 86,3%. Esta cantidad es significativa, pues refleja la idea del egresado de querer ser empleador y no empleado.

Para la Universidad de Boyacá es de vital importancia considerar a estos egresados con ideas innovadoras, atentas al cambio y pensantes en la mejora de sus lugares de trabajo. Es por esto que la Universidad en su Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2020 estipula

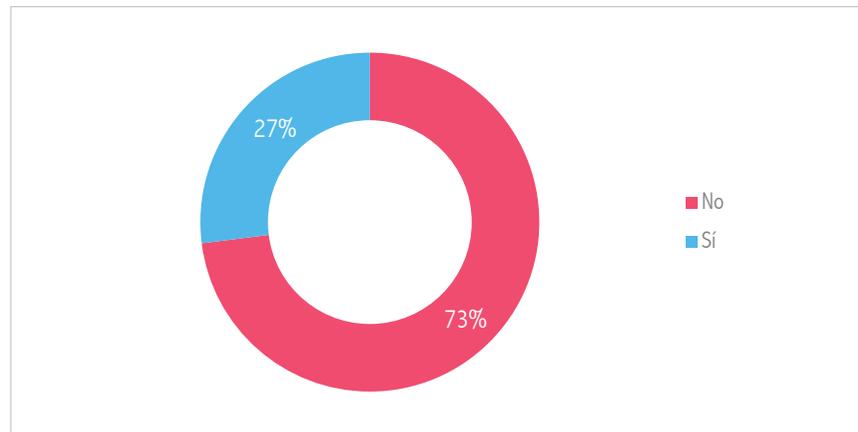
bajo sus Políticas Académicas el proyecto “Egreso para la vinculación profesional”, que tiene como actividad el desarrollo de jornadas académicas de formación relacionadas con el emprendimiento y la innovación. Aunque el perfil de egresado no indica que los graduados adquieren habilidades de emprendimiento e innovación durante su formación, estas habilidades son un valor añadido que los graduados pueden desarrollar una vez que han finalizado sus estudios y que les permiten

explorar nuevas ideas y mejorar su rendimiento laboral.

Una manera de evidenciar el interés de los egresados en la creación de empresas es mediante las acciones que han realizado encaminadas a tal fin. La **figura 34** presenta la proporción de aquellos egresados que han realizado diligencias para la consolidación de una empresa en el último mes.

**Figura 34**

¿Ha realizado diligencias en el último mes para crear empresas?



A los egresados que manifestaron tener en sus planes la creación de una empresa (86,3%) se les consultó sobre la realización de diligencias en el último mes que aportarían a dicho proceso. Como se observa en la **figura 34**, el 73% de ellos respondió no haber realizado actividades relacionadas con el proceso de emprendimiento. Algo para enfatizar aquí

es la idea de los egresados de emprender, pero no de forma inmediata, sino a mediano o largo plazo. Sin embargo, el 27% restante de los egresados con idea de crear empresa manifestó haber realizado en el último mes actividades que favorecen su proceso de emprendimiento. Para dichos egresados el

emprender está en sus planes de forma más representativa.

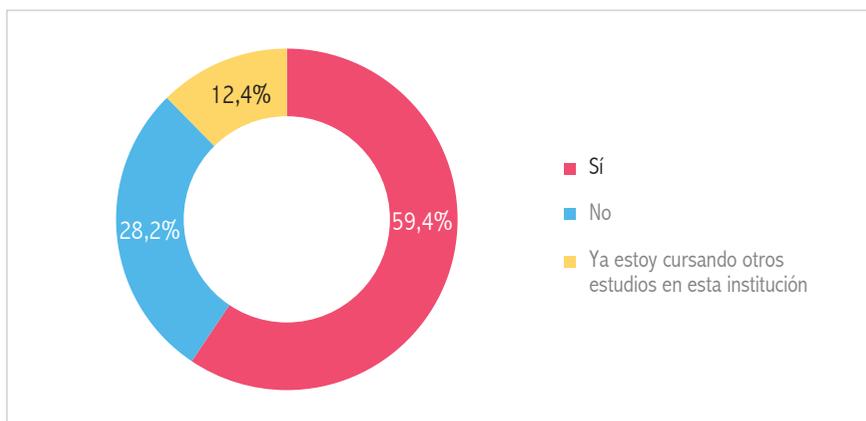
Según el Informe *Global Entrepreneurship Monitor* (Pereira-Laverde, Fernando, et al., 2022), este último grupo de egresados está clasificado por la TEA (Tasa de Emprendimiento Temprano), y el 60% de ellos en Colombia se suponen generadores de uno a cinco nuevos empleos.

## NIVEL DE IDENTIDAD

Este estudio indagó en el interés de los estudiantes por realizar nuevamente estudios de pregrado en la Universidad de Boyacá, como un indicador inicial del sentido de identidad con la institución. La **figura 35** recopila y presenta esta información contemplando a aquellos egresados que ya se encontraban realizando estudios en la universidad.

**Figura 35**

Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado, ¿volvería nuevamente a estudiar en esta institución?



Con un nivel de identidad superior (71,8%), los egresados contemplan la idea de volver a la universidad a cursar sus estudios (59,4%) o estar cursando ya otros estudios en la Universidad de Boyacá (12,4%). En su mayoría, los egresados sienten aprecio hacia la Universidad por lo aprendido, lo vivido y lo conseguido. En el tiempo de sus procesos de

formación crearon un sentido de pertenencia hacia la institución.

Contemplar la idea de volver o estar de nuevo en la universidad cursando otro programa de pregrado evidencia el buen servicio que presta la Universidad a sus estudiantes. Los demás egresados (28,2%) manifiestan que no realizarían estudios de pregrado en la

institución. Las principales causas de dicho porcentaje de insatisfacción se ven definidas en la **figura 38**.

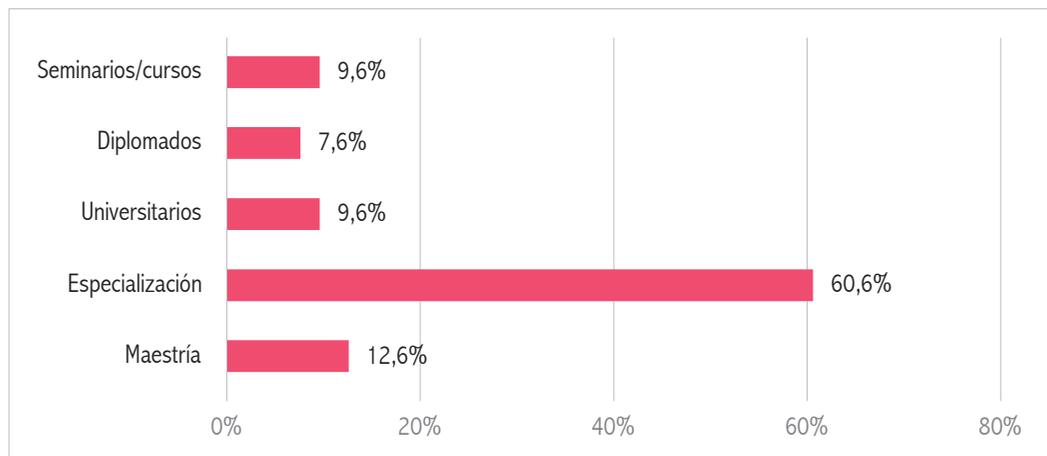
Para la Universidad de Boyacá, aquellos egresados que contemplan la idea de no realizar estudios serán pieza clave para mejorar como institución, puesto que, encontrar las razones

por las cuales el egresado no quiere volver, permitirá crear estrategias que promuevan la solución a dicha insatisfacción.

Por otro lado, los egresados interesados en realizar otros estudios han indicado el nivel académico en que los realizarían, y este se ve reflejado en la **figura 36**.

**Figura 36**

Otros estudios que los recién egresados cursarían en la Universidad de Boyacá



De los recién egresados que contemplan la idea de cursar o están cursando estudios en la Universidad de Boyacá, un 60,6% optarían u optaron por una especialización. Dicho porcentaje puede relacionarse con los recién egresados que escogieron la especialización como alternativa de grado. Los demás estudios también se encuentran en los planes de los egresados, pero con un menor grado de participación.

Los estudios nombrados en la **figura 36** son programas con los que cuenta la Universidad de Boyacá y por los que pueden optar los estudiantes, egresados y demás personas. La **tabla 8** define los programas de postgrado, pregrado y educación continua vigentes al año 2018.

**Tabla 8**

Programas de pregrado, postgrado y educación continua en la Universidad de Boyacá 2018

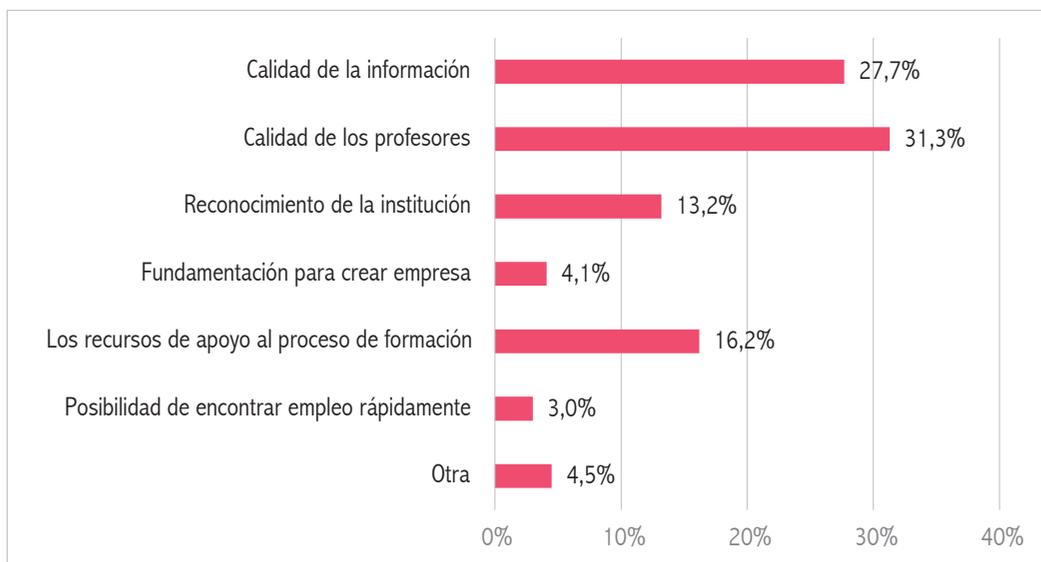
Programas de Postgrado	(16) Especializaciones
	(2) Maestrías
Programas de pregrado	(20) Programas
Programa de educación continua	(11) Diplomados
	(3) Presenciales (8) Virtuales

La elección de un programa de postgrado, pregrado o educación continua por parte de los egresados puede verse influenciada por varios factores (costos, relación con el pregrado, tiempo de duración, calidad, entre otros). Estos se nombran en la **figura 37** y en la **tabla 9**, y se abordan en el siguiente ítem.

**Razones para volver a la institución.** Las razones para volver a la universidad son un insumo relevante para evidenciar las fortalezas institucionales. La **figura 37** representa dicha información.

**Figura 37**

Principales razones por las cuales los recién egresados quieren volver a la Universidad de Boyacá



En el análisis de la **figura 37** se tendrán en cuenta solamente quienes contestaron Sí al interés de cursar nuevamente estudios de pregrado en la Universidad de Boyacá. Entonces, la razón más relevante para querer volver a la institución es la calidad de los profesores con los que cursaron sus procesos de

aprendizaje. La satisfacción de los egresados permite la verificación y cumplimiento de las Políticas Académicas estipuladas en el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020 (2016), que definen proyectos alusivos a la calidad de los docentes. Esto se muestra a continuación en la **tabla 9**.

**Tabla 9**

Proyectos establecidos bajo Políticas Académicas según el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020 de la Universidad de Boyacá

Proyectos	Objetivos
Calidad docente	Docentes con formación para el desarrollo de docencia, investigación, difusión y proyección social; funciones sustantivas institucionales.
Pedagogía y didáctica	Fortalecimiento de competencias pedagógicas y del uso de recursos tecnológicos.
Escalafón docente	Ascensos docentes por reconocimientos académicos e investigativos, formación complementaria, actividades administrativas, entre otras.

Nota: Proyectos de las políticas académicas comprendidas en el Plan de Desarrollo Institucional.

La tabla anterior enfatiza en la importancia que tiene para la Universidad de Boyacá prestar servicios de alta calidad por medio de sus docentes, de tal forma que sus estudiantes sientan que la Universidad está enfocada en ofrecer mejores procesos de aprendizaje para beneficiar el desempeño de los egresados en su vida laboral. De igual forma, otra razón por la cual los egresados volverían a la institución es la calidad de la información, los recursos de apoyo a los procesos de formación y el reconocimiento de la institución con un 27,7 %, 16,2 % y 13,2 % respectivamente. De todos modos, la Universidad debe tener presentes cada una de las razones mencionadas en la tabla, porque son de vital importancia para la mejora de los procesos académicos.

En la **tabla 10** se esclarece la relación que tienen las razones expresadas para volver a la institución con las políticas académicas desarrolladas en el PDI 2016-2020. Esto denota que las cifras otorgadas por los recién egresados en la **figura 37** están siendo influenciadas por los esfuerzos de la institución para ser mejor en cada uno de los aspectos evaluados (Universidad de Boyacá, 2016).

En cuanto a los egresados que seleccionaron como razón la opción Otra, se refieren a la calidad del programa, la ubicación, los convenios internacionales, la economía y los grandes esfuerzos de la institución en pro del mejoramiento de la calidad académica.

**Tabla 10**

Relación entre proyectos establecidos bajo políticas académicas, según PDI 2016-2020 de la Universidad de Boyacá, y las razones para volver a la institución según los recién egresados

Proyectos	Objetivos	Razones para volver a la institución
Registro calificado de programas académicos	Obtener los registros calificados para nuevos programas y la renovación de los programas académicos ofrecidos por la Universidad.	Calidad de la información - reconocimientos de la institución
Acreditación de programas académicos	Presentar la acreditación nacional e internacional para los programas académicos ofrecidos por la Universidad.	Calidad de la información - reconocimiento de la institución
Acreditación institucional	Lograr la acreditación institucional nacional e internacional.	Reconocimiento de la institución
Certificación de procesos académicos	Asegurar que los procesos académicos se desarrollen con los parámetros de calidad vigentes.	Recursos de apoyo a los procesos de información

**Razones para no volver a la institución.** En contraste con el apartado anterior, se analizan y presentan las razones por las cuales los egresados no cursarían nuevamente estudios en la institución, y se representan en la **figura 38**.

La insatisfacción por parte de los recién egresados se ve enmarcada en su mayoría por las siguientes razones: Otra, valor de los programas supera la disponibilidad de los recursos y baja calidad en la información. Se realizó un análisis cualitativo de las respuestas escritas en la opción Otra y los egresados manifiestan que:

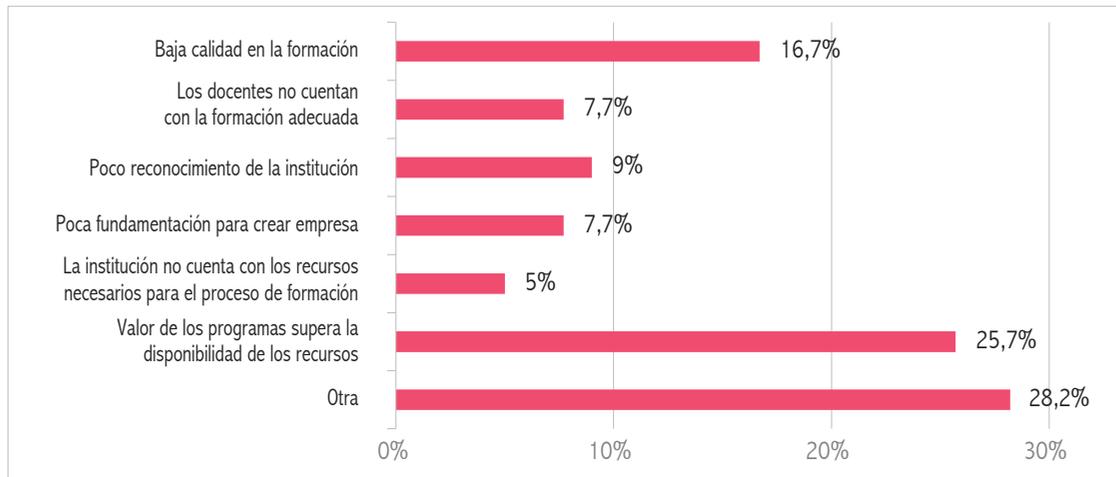
- La institución no cuenta con el programa académico que el egresado desea cursar.
- No se promueve al estudiante un sentido de pertenencia por la institución.

- No se tiene en cuenta al estudiante.
- La institución no contribuye a la participación de los estudiantes en otros escenarios.
- El egresado desea estudiar en el exterior.
- Existencia de trámites innecesarios en los procesos de formación.

Los recién egresados también reconocen que una de las principales razones para no querer volver a la institución es que la institución no cuenta con la capacidad suficiente en sus instalaciones para prestar servicios de aprendizaje en algunos programas. Las demás razones mostradas en la **figura 38** son contempladas por los egresados, pero en menor proporción.

**Figura 38**

Razones por la cuales los recién egresados no quieren volver a la Universidad de Boyacá

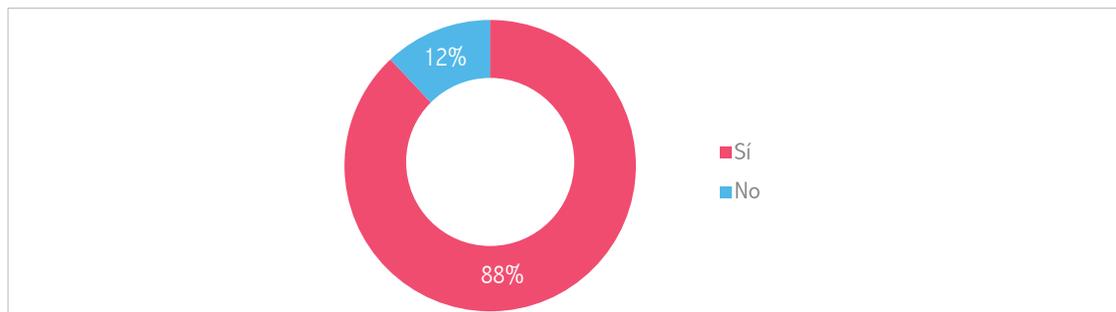


**Recomendación de la Universidad.** Para la institución es de interés conocer la difusión de su imagen corporativa mediante estrategias de mercadeo como el voz a voz de los estudiantes y los egresados de la universidad. Por tal razón, este apartado se enfoca

en la indagación entre los recién graduados sobre su recomendación de los programas académicos ofrecidos. Dicha aproximación se evidencia en la **figura 39**, que se refiere a la recomendación a estudiantes de secundaria o bachilleres.

**Figura 39**

¿Recomendaría a un bachiller seleccionar el programa que estudió en la Universidad de Boyacá?



El porcentaje de aceptación que se muestra en la **figura 39** puede verse influenciado por las mismas razones nombradas en la **figura 37**, pues está relacionada con el deseo de volver a la institución. Esto demuestra que los egresados crearon sentimientos de agrado, satisfacción y confianza por su Universidad y por eso la recomiendan a bachilleres. Adicionalmente, el porcentaje restante de recién egresados (12%) no recomendaría la universidad a un bachiller. Esta decisión está influida por las razones de insatisfacción para volver a la institución, representadas en la **figura 38**.

## RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN

Para analizar la percepción de los egresados frente a su *alma mater*, es de vital importancia saber cuál es el nivel de satisfacción de ellos en cuanto a los recursos de la institución. Por eso, el siguiente apartado hace referencia a la representación de los datos porcentuales y los analiza bajo cuatro elementos fundamentales: docentes, apoyo estudiantil, gestión administrativa e infraestructura.

**Personal docente.** El presente apartado refleja la percepción de los recién egresados frente al personal docente de la institución. La **figura 40** explora algunos de los aspectos consultados a los graduados respecto a los

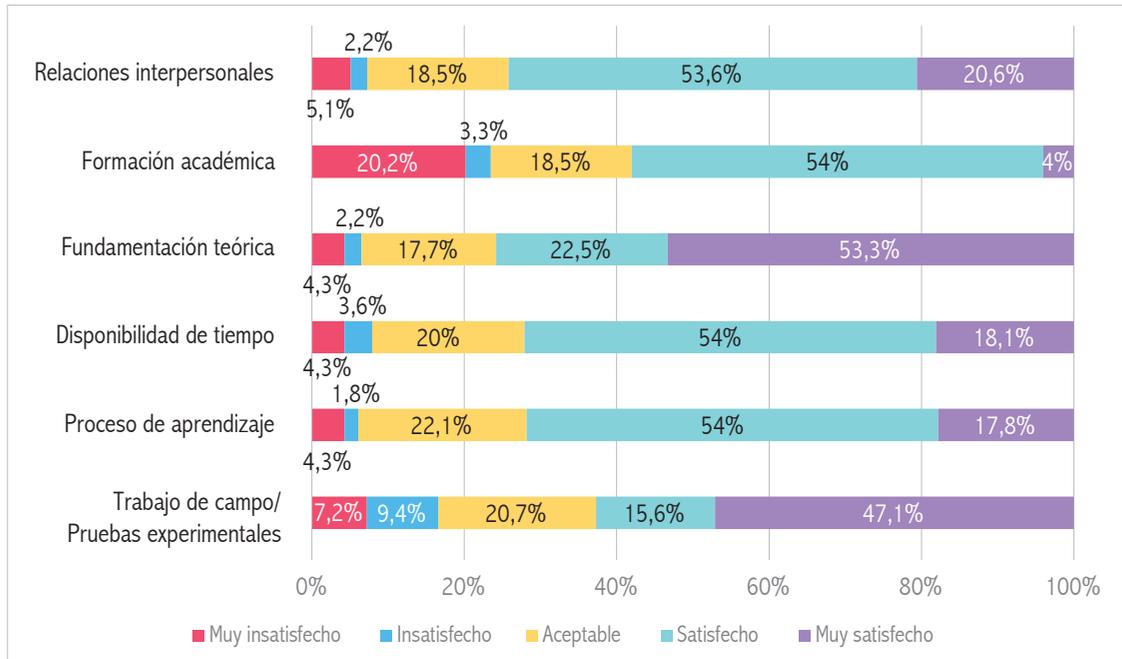
procesos de aprendizaje desarrollados por los docentes.

Respecto a los niveles de satisfacción que expresaron los recién egresados sobre los docentes con los que alguna vez entablaron una relación en un proceso de formación, manifiestan que, con un promedio del 42,3%, la mayoría de los egresados están satisfechos en las diferentes categorías. Estas cifras son favorables, pues evidentemente la institución facilita que los estudiantes se encuentren con buenos docentes en su proceso de aprendizaje. Para estos egresados, ese nivel de satisfacción está dado por 3 categorías que ocupan la misma cantidad porcentual: formación académica docente, disponibilidad de tiempo y métodos de enseñanza-aprendizaje, representadas con un porcentaje del 54% de los recién egresados cada una.

Adicionalmente, el 53,3% de los egresados manifiesta estar muy satisfecho debido a la fundamentación teórica que mantienen los docentes en sus procesos de aprendizaje. Este elemento es el de mayor elección por parte de los egresados en este más alto nivel de satisfacción, lo cual otorga validez y confianza a la calidad de los docentes que son contratados por la Universidad de Boyacá a través de la División de Recursos Humanos.

**Figura 40**

Niveles de satisfacción de los recién egresados con el personal docente durante su proceso de aprendizaje



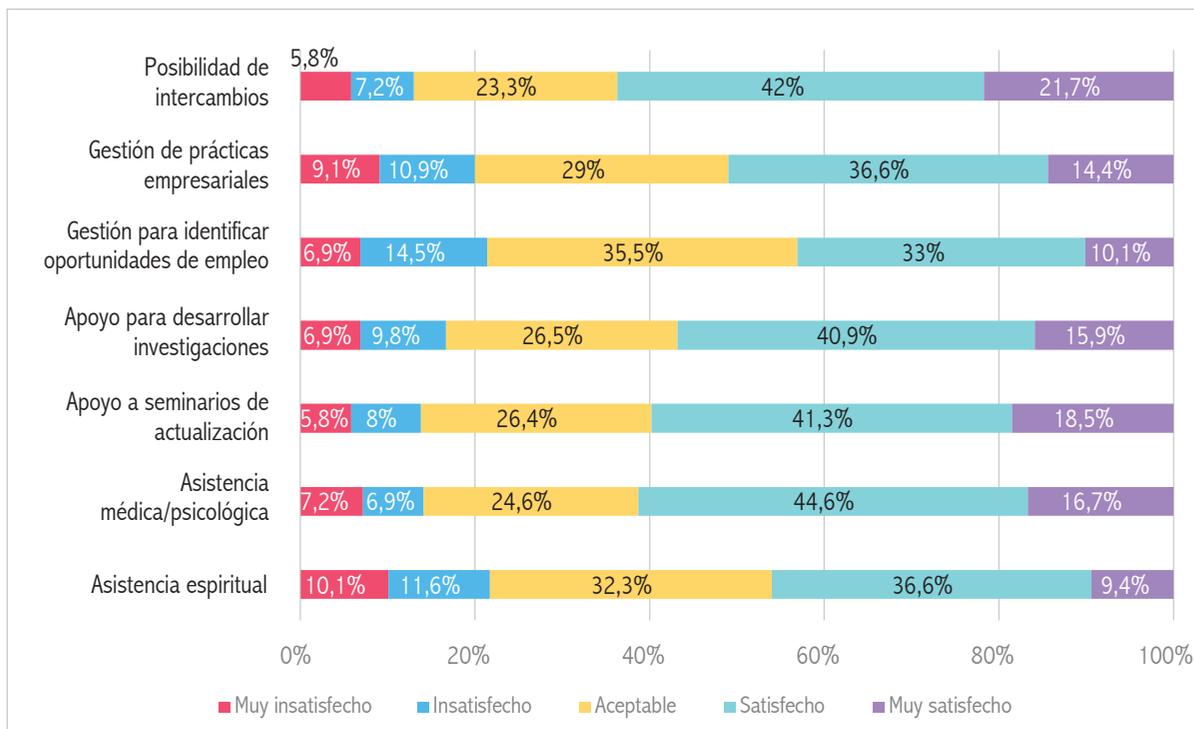
Por otro lado, el mayor nivel de insatisfacción (muy insatisfecho) lo define la formación académica del docente, con un 20,2% sobre la población objeto de estudio. Con el fin de contrarrestar dichas inconformidades por parte de los egresados, la Universidad de Boyacá en su PDI 2016-2020 plantea la obtención de docentes de alta calidad. Es por esto que en sus Políticas Académicas estipula un proyecto denominado "Calidad docente", con el que se pretende tener profesores con la formación necesaria para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación,

difusión y proyección social (Universidad de Boyacá, 2016).

**Apoyo a estudiantes.** De manera similar al apartado anterior, la percepción de los egresados en cuanto al apoyo que han recibido por parte de la Universidad en su etapa estudiantil permite identificar las fortalezas y debilidades de los diversos procesos que se desarrollan en la institución. La **figura 41** refleja los niveles de satisfacción expresados por los recién egresados respecto a dicho apoyo en diferentes aspectos.

**Figura 41**

Niveles de satisfacción de los recién egresados con el apoyo a estudiantes durante su proceso de aprendizaje



Para la Universidad de Boyacá es de vital importancia el bienestar del estudiante en su proceso de formación. La **figura 41** está enfocada en siete elementos que posiblemente son de más importancia para el apoyo del estudiante universitario. **La posibilidad de intercambio**, como primer elemento de apoyo a estudiantes, justifica un porcentaje de satisfacción favorable (63,7%) de los recién egresados, quienes en un 21,7% eligieron el nivel **muy satisfecho**. Posiblemente, dichos

resultados porcentuales responden a la facilidad para conseguir un intercambio internacional por medio de la División de Relaciones Institucionales e Internacionales de la Universidad de Boyacá, que bajo las políticas de internacionalización define que un estudiante, para ser apto y realizar un intercambio internacional, debe cumplir con los requisitos presentados en la **tabla 11** (Acuerdo 459 del 2011, 2011).

**Tabla 11**

Requisitos para acceder a intercambio internacional en pregrado

Requisitos para intercambio	
	Encontrarse matriculado en la Universidad de Boyacá en un programa de pregrado o postgrado
	Estar cursando mínimo 5to. semestre.
	Conservar promedio acumulado igual o superior a 3,6
	No haber sido sancionado disciplinariamente
	Certificado de examen médico el cual evidencie si padece o no alguna enfermedad y el procedimiento o tratamiento a seguir.

De igual forma, los niveles de satisfacción de las posibilidades de intercambio definidos en la **figura 41** pueden verse influenciados por los convenios bilaterales de cooperación establecidos, en los que se incluye un sistema de becas que pueden ser completas o parciales, que son ofrecidas por cada universidad de

acuerdo con lo establecido en el convenio o red de cooperación (Universidad de Boyacá, 2022d). A continuación, en la **tabla 12** se detallan los tipos de becas a los que un estudiante puede acceder durante su formación académica.

**Tabla 12**

Tipos de becas a las que puede acceder el estudiante de la Universidad de Boyacá

<b>Beca parcial</b>	Absuelve al estudiante de matrícula en la universidad de destino.
<b>Beca completa</b>	Incluye exoneración de matrícula en la universidad de destino, alojamiento y alimentación durante su estadía.

Como segundo elemento, en el apoyo a estudiantes se encuentra la gestión de prácticas empresariales, con la que los recién egresados manifiestan el mayor nivel insatisfecho. Esto se define probablemente por el tiempo que se demora la coordinación de prácticas empresariales de cada programa de pregrado en establecer y empezar la práctica profesional de los estudiantes aptos. De igual forma, se puede recalcar un porcentaje favorable en los niveles de satisfacción muy satisfecho y satisfecho en el mismo ítem, con un 14,4% y 36,6% respectivamente.

Para los recién egresados, la gestión para identificar oportunidades de empleo es aceptable. Al respecto, la Universidad de Boyacá define estrategias para mejorar los niveles de satisfacción en este elemento de apoyo a estudiantes. Una de las estrategias es el convenio que se realizó con la página web *Trabajando.com* desde el año 2011 y que se encuentra en vigencia al año 2018. En ella los egresados tienen a disposición ofertas laborales de empresas de diferentes lugares del país. El egresado puede registrar su hoja de vida y ser parte de un proceso selectivo en caso de

que su perfil profesional cumpla con la oferta propuesta por la empresa que lo solicita.

Además de la estrategia nombrada anteriormente, la Universidad de Boyacá en su Plan de Desarrollo Institucional, en las políticas de egresados, define un proyecto nombrado "Egreso para la vinculación profesional", que tiene como objetivo disponer de actividades dirigidas al futuro egresado para la transición entre la vida universitaria y la vida laboral (Universidad de Boyacá, 2016). Así se hace evidente la importancia que tienen los egresados para la institución y por lo cual se reflejan los niveles de satisfacción.

El siguiente elemento de apoyo a estudiantes es el apoyo para desarrollar investigaciones, el cual en un 56,8% refleja un porcentaje positivo de satisfacción muy satisfecho y satisfecho sobre la población objeto de estudio. Al respecto, la institución promueve el desarrollo de la investigación con estudiantes, basada en el modelo pedagógico propio que estipula que:

La investigación permite que el docente exprese y desarrolle sus inquietudes intelectuales, las comparta con la comunidad educativa y científica y a través de ello vincule al estudiante para que se genere en él la motivación para investigar y aprender a través de este invaluable ejercicio académico. (Universidad de Boyacá, Acuerdo 064, 2013, p. 51)

Con esto se reflejan los niveles de satisfacción relacionados con el apoyo para desarrollar investigaciones, de acuerdo con lo expuesto por los recién egresados.

En relación con el apoyo de asistencia médica/psicológica, y en comparación con los demás niveles y elementos de apoyo a los estudiantes, los egresados manifiestan una respuesta favorable, reflejada en el nivel satisfecho con un 44,6%. En las políticas y lineamientos para el desarrollo de Bienestar Universitario de la Universidad de Boyacá se hace alusión a dicho elemento (apoyo médico/psicológico) como primera política general según el Acuerdo No. 678 del 12 de junio de 2014. Art 2°. Allí se estipula que se debe:

Desarrollar actividades y servicios de alta calidad para que la comunidad universitaria cuente con programas en salud, asesoría psicológica, cultura, tutorías, deporte y recreación, que permitan atender las necesidades de estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y egresados en permanente revisión y actualización del plan de desarrollo.

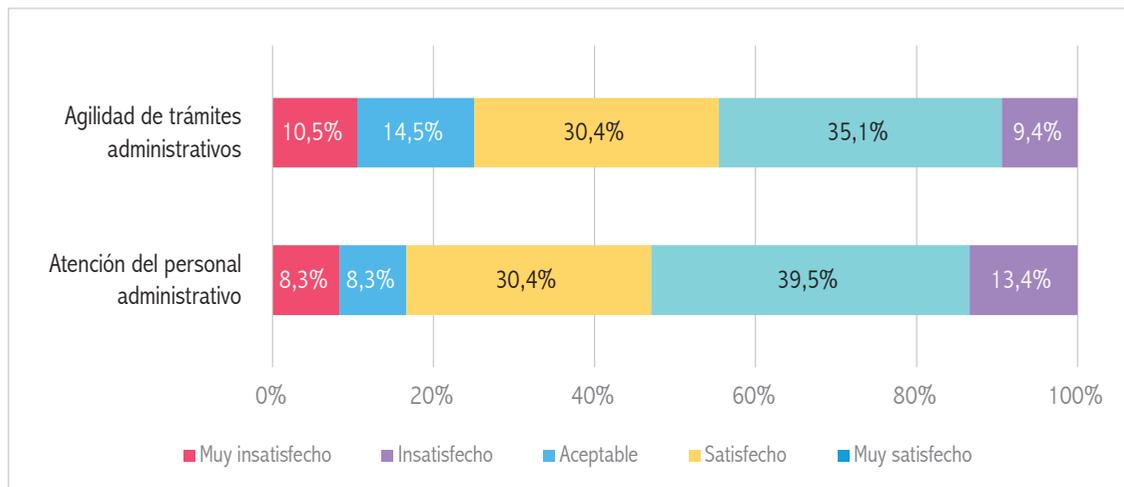
En conclusión, los niveles de satisfacción son favorables, con un promedio del 54,5% en el nivel muy satisfechos y satisfechos con los diferentes elementos de apoyo a estudiantes. Asimismo, el 28,2% presentan un nivel de satisfacción aceptable, el 9,8% insatisfechos y el 7,4% muy insatisfechos, como se observó en la **figura 41**.

**Gestión administrativa.** Los procesos administrativos de la institución se articulan con la academia y repercuten en la percepción de los estudiantes y los egresados frente a la imagen institucional. Este estudio de seguimiento a

egresados indagó en los graduandos encuestados acerca de estos procesos enfocados en los trámites y el personal administrativo. La **figura 42** presenta la satisfacción de los recién egresados a partir de este enfoque.

**Figura 42**

Niveles de satisfacción de los recién egresados con la gestión administrativa durante su proceso de aprendizaje



Con un 25 % sobre la población objeto de estudio, la mayor insatisfacción frente a los procesos administrativos está definida por la agilidad de los trámites por los que tuvo que pasar el egresado en sus procesos de formación; esto en comparación con el 44,5% de los egresados que expresan estar muy satisfechos y satisfechos con el mismo ítem.

En el caso de la atención que presta el personal administrativo de la Universidad de Boyacá, las cifras positivas son más

representativas en comparación con el elemento de satisfacción nombrado en el párrafo anterior, pues un 53% manifiesta estar muy satisfecho y satisfecho con la atención recibida por el personal administrativo cuando tuvieron que realizar actividades que hicieron parte de su proceso de formación.

Las cifras obtenidas dejan ver diferentes puntos de vista ante la satisfacción generada por el servicio prestado durante la gestión administrativa en la Universidad de Boyacá.

Para ello, la universidad siempre está atenta al cambio y mejora de sus servicios por parte del personal administrativo. Es por esto por lo que la Gestión de Admisiones y Matrículas [GAM] y la Gestión de Recursos Bibliográficos [GRB], pertenecientes a la gestión administrativa de la Universidad de Boyacá, cada final de semestre recopila información para medir los niveles de satisfacción de los estudiantes ante los servicios prestados. Así se pueden tomar medidas de cambio que otorguen una mejora continua.

El instrumento de recolección de información aplicado en el Momento Cero a los diferentes estudiantes de los programas de pregrado por parte de GAM y GRB contrarresta la información de la **figura 42**, pues en ese momento el 81% de los estudiantes encuestados manifestaron estar muy satisfechos y satisfechos con los servicios prestados por parte de la Gestión de Admisiones y Matrículas [GAM] y la Gestión de Recursos Bibliográficos [GRB]. Los niveles favorables de satisfacción entre los recién egresados y los estudiantes encuestados no se encuentran muy relacionados al haber una diferencia significativa entre los dos porcentajes obtenidos, pero sí existe afinidad en que son más los egresados y estudiantes satisfechos con los servicios de gestión administrativa prestados por la Universidad de Boyacá.

**Recursos físicos.** La Universidad de Boyacá ha realizado grandes esfuerzos en la

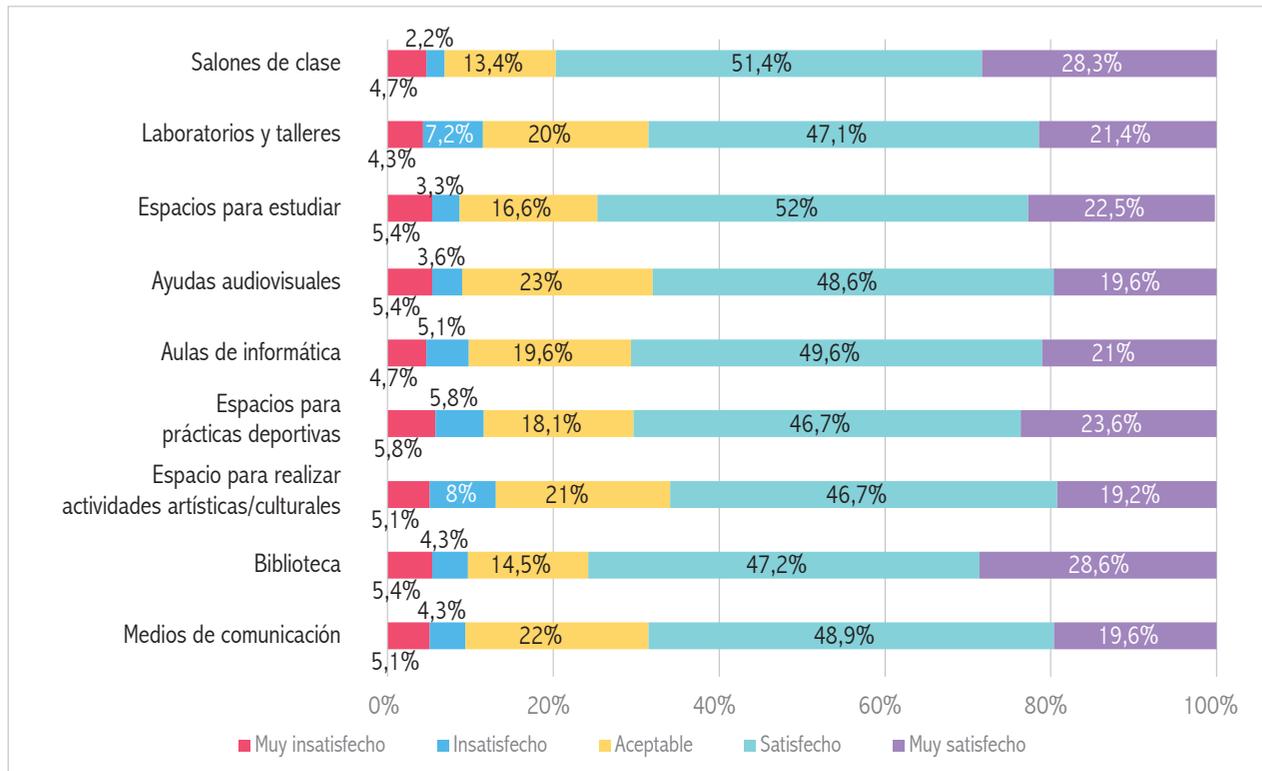
infraestructura dispuesta para la comunidad académica y ha tenido en cuenta la opinión de los egresados frente a esta. La **figura 43** recopila la satisfacción de los recién egresados con los elementos de los recursos físicos.

El 80% de los recién egresados recoge el mayor porcentaje de satisfacción en los niveles muy satisfecho y satisfecho, en comparación con los demás recursos físicos que se encuentran en la Universidad de Boyacá, pues para los egresados el recurso físico prevalece a la hora de desarrollar sus procesos de formación. El porcentaje restante (20%) abarca los niveles de satisfacción aceptable, satisfecho y muy satisfecho.

La Universidad de Boyacá, sede Tunja, dentro de sus instalaciones cuenta con "43.191 m<sup>2</sup> de área construida, contando (sic) con amplias zonas verdes, 11 edificaciones, canchas multifuncionales, coliseo cubierto, paraninfo, dos auditorios, sala de conferencias, ágora y un campus deportivo de 36.000 m<sup>2</sup>" (Universidad de Boyacá, 2022c). En esto se evidencia la buena disposición de infraestructura con la que cuenta la Universidad para el óptimo desarrollo de los procesos de aprendizaje. De igual manera, la sede del municipio de Sogamoso cuenta con alrededor de 17.965 m<sup>2</sup> construidos, distribuidos en zonas deportivas, biblioteca, consultorio jurídico, paraninfo, centro de informática, laboratorios y talleres.

**Figura 43**

Niveles de satisfacción de los recién egresados con los recursos físicos durante su proceso de aprendizaje



Los aportes en términos de infraestructura (laboratorios, talleres y demás) con los que cuenta la Universidad de Boyacá para prestar un buen servicio a sus estudiantes fueron construidos con el fin de mejorar los procesos de aprendizajes. La respuesta positiva por parte de los estudiantes ante los ya nombrados recursos físicos se debe a la infraestructura que utilizan para desarrollar sus procesos de formación. De igual forma, los niveles de

satisfacción aceptable, insatisfecho y muy insatisfecho pueden relacionarse con los egresados que pertenecen a las facultades que no se han mencionado anteriormente, para quienes no existen laboratorios o talleres de apoyo.

En cuanto a los recursos físicos, los recién egresados se ubican en el nivel satisfecho en un promedio del 49 % sobre la población objeto de estudio. La institución cuenta con

espacios para estudiar, ayudas audiovisuales, escenarios para realizar actividades artísticas y culturales. Las cifras son favorables en relación con los servicios que alguna vez utilizaron y como resultado se obtiene una respuesta positiva respecto a las áreas y espacios establecidos. Además, las aulas de informática, las bibliotecas y los medios de comunicación de la Universidad de Boyacá presentan una respuesta favorable en niveles de satisfacción, puesto que, con un 4,5% en promedio para el nivel de satisfacción insatisfecho y con un 5,1% en promedio para el nivel de satisfacción muy insatisfecho, reflejan ser porcentajes bajos en términos de egresados inconformes con dichos recursos físicos.

Se puede concluir que, para los recursos físicos nombrados, los egresados suplieron sus necesidades de forma positiva y satisfactoria cuando tuvieron que hacer uso de alguno de ellos. Para ratificar los niveles favorables de satisfacción, la Universidad de Boyacá, dentro de sus instalaciones de la sede Tunja, tiene nueve salas de informática y una biblioteca definida como Politeca que cuenta con servicios de colección de biblioteca, referencia, hemeroteca, videoteca, planoteca, trabajos de grado, ensayos, monografías, material magnético, centro de documentación y banco de datos (Universidad de Boyacá, 2022c). Además, la Universidad cuenta con canales de comunicación internos para los estudiantes: pantallas, boletín, emisora, carteleras, antena universitaria, correo electrónico, redes sociales y página web.

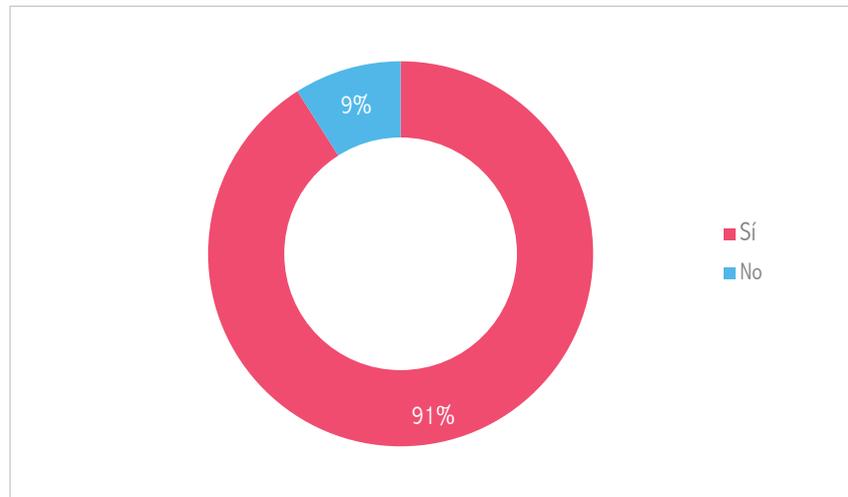
En cuanto al recurso físico de los espacios para prácticas deportivas, la Universidad de Boyacá tiene una sede social y un campus deportivo, donde se encuentra una cancha de fútbol, canchas de microfútbol, mesas de ping-pong, pista atlética, canchas de tenis, canchas de voleibol y canchas de basquetbol. También posee el campus deportivo sur, integrado por cancha de fútbol sintética y gimnasio. Además de lo ya nombrado, tiene canchas auxiliares de voleibol y microfútbol, ubicadas en la sede central, y un coliseo deportivo ubicado en el edificio 9, donde se encuentran las salas de aeróbicos, sala de música, cancha de fútbol-sala, cancha de voleibol y canchas de basquetbol. Los escenarios deportivos nombrados anteriormente recalcan la importancia que tiene para la universidad el estado físico de los estudiantes y la participación como Universidad en juegos municipales en las diferentes ramas deportivas.

## ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

El reconocimiento de estándares nacionales e internacionales que avalan los procesos académicos de calidad son un esfuerzo institucional de interés tanto para estudiantes como para egresados. La difusión de estos reconocimientos es de vital importancia para la Universidad. Por lo tanto, el estudio destinó un apartado para indagar sobre el conocimiento de los egresados respecto a los procesos de acreditación, el cual se representa en la **figura 44**.

**Figura 44**

¿Tiene conocimiento de que la Universidad de Boyacá se encuentra acreditada internacionalmente?



Según los recién egresados, el 91% de ellos manifiesta conocer la acreditación internacional recibida por los diferentes programas de pregrado de parte de la Red Internacional de Evaluadores [RIEV]. Dicho porcentaje se ve influido por la participación que tuvieron los mismos egresados en el proceso de acreditación y por la difusión hecha por la Universidad de Boyacá en sus instalaciones. Las actividades en las que participaron los egresados y por las cuales conocen la acreditación recibida se definirán más adelante.

Tanto para la Universidad como para los estudiantes y egresados es de importancia dicha acreditación internacional, ya que interviene en factores de mejora como el reconocimiento institucional, el aumento de la calidad en

procesos administrativos y de aprendizaje, la mejora de instalaciones, el fortalecimiento de seguimiento a egresados, la mejora de las competencias generales y específicas de los diferentes programas, entre otros.

La Universidad de Boyacá ha venido trabajando con la Red Internacional de Evaluadores desde el año 2014. Para el 2017 la Universidad logró la acreditación de 12 programas de pregrado: Arquitectura, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Industrial, Derecho y Ciencias Políticas, Psicología, Comunicación Social, Diseño Gráfico, Medicina, Fisioterapia, Terapia Respiratoria, Administración y Negocios Internacionales (Universidad de Boyacá, 2022a). En términos porcentuales, el 57% de los programas

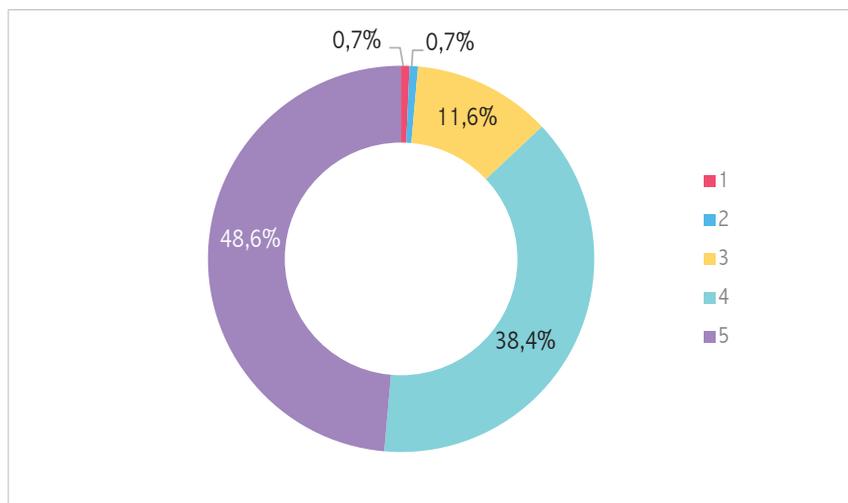
de pregrado ofrecidos por la Universidad de Boyacá se encuentran acreditados internacionalmente por la Red Internacional de Evaluadores [RIEV], al primer semestre de 2018. Este es un porcentaje significativo que respalda el cumplimiento de la visión institucional de ser los mejores, al ser la primera

universidad a nivel nacional en recibir acreditación internacional.

A continuación, la **figura 45** presenta el impacto generado por la acreditación institucional según los egresados consultados.

**Figura 45**

Niveles de impacto que tienen los recién egresados ante la acreditación internacional



**Nota:** Clasificación en una escala de 1 a 5 del impacto de la acreditación institucional según los egresados, siendo 1 el menor impacto y 5 el mayor.

Los niveles de impacto 5 y 4, representados en el 87% de los recién egresados objeto de estudio, pueden estar definidos por aquellos recién egresados que participaron en los procesos de acreditación. Así mismo, los niveles de impacto 3, 2 y 1, que ocupan el 13%, pueden deberse a que los programas de estos egresados no hicieron parte del proceso

de acreditación. En resumen, la respuesta es positiva. Para los egresados pertenecientes a los programas de pregrado que fueron acreditados, es de orgullo y satisfacción haber cursado sus estudios con procesos de aprendizaje de alta calidad, reconocidos por agentes externos a la institución. Este reconocimiento afecta de manera positiva a los egresados en

las oportunidades de trabajo y el buen desarrollo en su ámbito laboral.

Los egresados, como estamento universitario, son fundamentales en los procesos de

evaluación y acreditación de los programas. La **tabla 13** presenta la proporción de participación de los graduandos en estos procesos.

**Tabla 13**

Participación de los recién egresados en procesos de acreditación

Participación del egresado en procesos de autoevaluación con fines de acreditación	Frecuencia	%
Sí participó	163	59 %
No participó	113	41 %
Total	276	100 %

Con un porcentaje significativo de 59 % se percibe el nivel de importancia que los recién egresados tienen en las actividades de autoevaluación para el desarrollo y aprobación del proceso de acreditación internacional. El porcentaje restante de los recién egresados manifestó no haber participado, posiblemente debido a que su programa de pregrado no pasó por el proceso de acreditación.

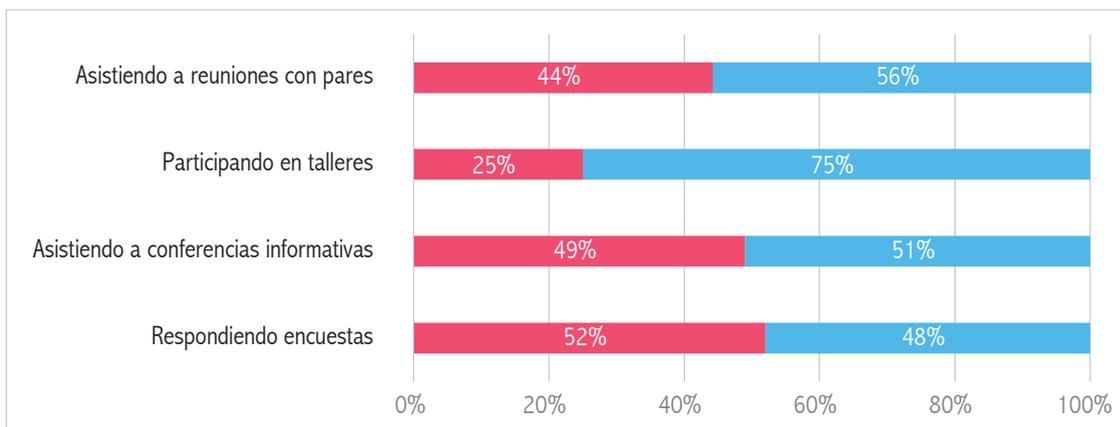
Según la Red Internacional de Evaluadores S.C, la participación de los egresados es fundamental para la obtención de acreditación internacional, pues así lo estipulan los fundamentos teóricos del modelo "V" en el que se afirma que "los principales resultados de todo proceso educativo son sus egresados, y por ello son un elemento fundamental de la

evaluación" (González, et al., 2011, p. 31). Además de esto, la RIEV, bajo el Análisis Estructural Integrativo de Organizaciones Universitarias en El Modelo "V" de evaluación-planeación como instrumento para el mejoramiento permanente de la educación superior, define dos apartados especialmente para el seguimiento a egresados: "Valoración del cumplimiento del perfil del egresado" y "El seguimiento de egresados" (González, et al., 2011, p. 4).

**Participación en los procesos de acreditación.** El presente apartado presenta las actividades de acreditación en las que los egresados han manifestado involucrarse. La **figura 46** ilustra la proporción de egresados por cada tipo de actividad.

**Figura 46**

Formas en las que los recién egresados han participado en los procesos de acreditación



En un proceso de acreditación, los estudiantes de los diferentes programas de pregrado son importantes para obtener buenos resultados. En la **figura 46** se muestran las actividades en las que participaron los recién egresados. Estos tuvieron la oportunidad de señalar más de una actividad en la que pudieron aportar, y se contempló la opción Otra, en la que el egresado podía manifestar algún otro tipo de actividad diferente a las ya señaladas como respuestas. La **figura 46** no muestra el porcentaje de Otra porque fue un solo egresado quien optó por ella. Este egresado dijo haber recibido visita de los pares académicos en el lugar donde desarrollaba su práctica profesional. Cabe recalcar que los recién egresados que dieron respuesta a esta pregunta eran estudiantes en el momento en el que participaron en dichas actividades.

Según los recién egresados que participaron en las actividades de los procesos de autoevaluación con fines de acreditación (41%), su principal actividad estuvo definida por la respuesta que dieron a las encuestas (52%) enfocadas en el conocimiento que tenía el estudiante sobre el Proyecto Educativo del Programa [PEP] al que pertenecía. Seguido a esta, y de forma descendente, los estudiantes asistieron a conferencias informativas (49%), a reuniones con pares externos (44,2%) y participaron en talleres (25%).

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La mayoría de los participantes son de género femenino (66,6%) en edades entre 20 y 30 años. El porcentaje restante está conformado por el género masculino. 241 de los encuestados residían en el departamento de Boyacá

durante su época de estudios, en los municipios de Tunja, Sogamoso y Duitama. La mayor parte de los recién egresados se encontraban solteros y sin hijos. Cabe resaltar que del total de recién egresados encuestados, solo 4 se encontraban en situación de discapacidad y 6 pertenecían a algún grupo vulnerable. La mayor representación de los encuestados corresponde al programa de Ingeniería Ambiental, seguido de Administración y Negocios Internacionales, Derecho y Ciencias Políticas y Medicina. Los demás programas también contaron con una representación significativa, pero en menor proporción.

En relación con el nivel de estudios de los recién egresados antes de cursar su programa de pregrado en la Universidad de Boyacá, las cifras no son muy significativas; sin embargo, se encontraron egresados con estudios técnicos, tecnólogos y profesionales universitarios. Así mismo, del total de los encuestados, el 4,6% había cursado previamente un programa profesional en la Universidad de Boyacá.

En términos generales, en cuanto a la caracterización de la población encuestada, se puede afirmar que existe una mayor representación de las disciplinas relacionadas con la salud y la ingeniería en comparación con aquellas relacionadas con las artes y las ciencias sociales. Esto se explica en gran medida por la elevada cantidad de graduados de estos programas y la preponderancia en el número de programas relacionados con dichas áreas en la institución.

La mayoría de los recién graduados encuestados iniciaron sus estudios en el período comprendido entre 2010 y 2012, lo que sugiere que los completaron en el plazo estándar de la carrera. Además, se ha observado un porcentaje bajo de graduados que han cursado programas adicionales en la institución. Esto contrasta con los datos publicados por el Observatorio Laboral para la Educación (2019), que indican que la preferencia por continuar estudiando en la misma institución puede estar relacionada con factores como el sentido de pertenencia y la calidad educativa. Sin embargo, se debe tener en cuenta la edad de la población encuestada, ya que para la mayoría de los recién graduados participantes en el estudio se trata de su primera experiencia universitaria.

Frente a los procesos de enseñanza-aprendizaje, en promedio solo el 14,1% de los recién egresados manifestaron que la forma de enseñanza no fue pertinente, que no se favoreció la investigación por parte del alumno ni la investigación en conjunto entre el alumno y el profesor, lo que evidencia debilidad en el proceso y debe ser tomado como invitación a la acción de mejora a corto plazo.

Para los recién egresados, los docentes son parte fundamental en el proceso de formación. Es por esto por lo que con un rango entre el 80% y el 89%, los porcentajes son positivos al manifestar que los docentes tienen una formación pertinente, que están actualizados

en conocimientos y técnicas didácticas, y que además son investigadores.

La percepción de los recién egresados sobre los recursos del programa es generalmente positiva, con un énfasis en la calidad de la plantilla docente en cuanto a su idoneidad y capacidades investigativas. Esto es importante debido a que los docentes son un factor clave en la determinación de la calidad de la formación y la producción investigativa, y su capacitación continua es esencial para mejorar estos procesos, como lo ha señalado la investigación de Infante et al. (2022).

Con respecto a las competencias generales definidas por la Universidad de Boyacá, se evidencian respuestas positivas con niveles de satisfacción entre *muy satisfecho* y *satisfecho*, lo que corrobora el perfil de egreso institucional. En cuanto a los elementos de proyección social, se evidencia reconocimiento y aplicación en el ejercicio profesional de los egresados, al indicar que la mayoría de ellos apropiaron y desarrollan las competencias inculcadas en la Universidad de Boyacá. Los valores adquiridos por parte de los recién egresados en su proceso de formación son reconocidos por ellos e integrados en su actuar profesional.

Los recién egresados ostentan superioridad y fortaleza en el manejo del idioma inglés ante las cuatro competencias evaluadas (habla, escucha, lectura y escritura). Seguido a este, con menores proporciones y en forma

descendente, se encuentra el idioma portugués, francés, italiano, alemán, japonés, mandarín y árabe. Esto resalta que la institución influyó en la mejora de las competencias lingüísticas en idiomas extranjeros.

En este sentido, la satisfacción de los recién egresados en cuanto a las competencias desarrolladas durante su proceso de formación es positiva en general. Sin embargo, un porcentaje representativo de ellos manifiesta estar medianamente conforme con las competencias comunicativas puntualmente. La Universidad de Boyacá implementa diferentes estrategias para el desarrollo de habilidades en un segundo idioma y para el desenvolvimiento en oratoria, redacción y comprensión lectora en el idioma materno, durante todo el proceso formativo del estudiante. Según Esquivel y Azahuanche (2021), actividades relacionadas con la interculturalidad, las artes, las TIC o la comprensión de textos pueden fomentar el enriquecimiento de las competencias comunicativas, lo que se refleja en un aporte significativo al desarrollo social.

Adicionalmente, se puede concluir que en los planes de vida de los recién egresados prima la idea de trabajar en Colombia por un lapso de uno a tres años, seguido del propósito de estudiar un postgrado. Así mismo, en un lapso de cinco años o más, los planes que tienen los recién egresados varían en mayor medida, pues contemplan la idea de crear empresa y trabajar fuera de Colombia.

Las actividades que realizan los recién egresados en la actualidad son estudiar, trabajar, buscar trabajo, oficios del hogar y otros. Los recién egresados que se encuentran trabajando lo hacen en empresas privadas o públicas, seguido del trabajador independiente o empresario, y por último el empleado de empresa familiar sin remuneración. De los egresados que se encuentran buscando trabajo, la mayoría llevan un mes o menos en la búsqueda. Algunos consideran que no será fácil conseguir el empleo que buscan y su principal dificultad radica en que carecen de la experiencia necesaria; adicionalmente, consideran a las agencias de empleo como el canal de búsqueda más efectivo.

Es positiva la respuesta de los recién egresados que contemplan la idea y el interés por crear empresa, pero cabe recalcar que tan solo el 27% de ellos en el último mes ha realizado diligencias para poder emprender. Como establecen Tarapuez, Chamorro y Flórez (2019) en su artículo "Intención emprendedora en Colombia: el caso de los estudiantes de Maestría en Administración", los factores que influyen en la intención emprendedora de los estudiantes universitarios son el género, la personalidad, el entorno, la educación, la cultura, la legitimidad social, los valores laborales, la sensibilidad al emprendimiento, el apoyo de la universidad y la exposición. De acuerdo con lo anterior, el apoyo de la universidad juega un papel relevante para el fomento de la intención emprendedora y puede ayudar a los estudiantes a desarrollar

dichas habilidades al aumentar su confianza y motivación, y proporcionarles recursos para iniciar un negocio. Esta sería una oportunidad para que la Universidad de Boyacá explore a profundidad la posibilidad de potencializar el crecimiento profesional de los egresados.

Es evidente un alto nivel de sentido de pertenencia por la institución, soportado en porcentajes favorables respecto a si cursarían de nuevo sus estudios de pregrado en la Universidad de Boyacá. Dentro de otros estudios, optarían por la especialización, principalmente debido a la calidad de los profesores, seguido de la calidad de la información. Así mismo, recomendarían a un bachiller seleccionar el programa que estudió en la Universidad de Boyacá. Por otra parte, la principal razón por la cual los recién egresados no volverían a la institución es el costo de los programas, pues manifiestan que supera la disponibilidad de sus recursos.

Los recién egresados y sus niveles de satisfacción respecto a los recursos de la institución son positivos (muy satisfecho y satisfecho). Sin embargo, en el ítem de gestión administrativa se presentan niveles "muy insatisfecho" e "insatisfecho", aspecto que requiere de cambios en el corto plazo. Según Samson (2018), es necesario que las instituciones de educación superior sean más innovadoras en sus enfoques para servir a los estudiantes y satisfacer sus necesidades. Esto conducirá, por supuesto, a un aumento de la matrícula, la retención y las tasas de graduación. Pero,

sobre todo, concluye que es necesaria una mejor comprensión de las percepciones de los estudiantes sobre el servicio al cliente en relación con sus experiencias académicas generales.

En cuanto a la acreditación internacional, los egresados afirman tener conocimiento acerca de ella y han participado de los talleres, reuniones internas y con pares externos, lo cual evidencia la identidad que el egresado siente con la institución. En estudios realizados en otras instituciones de educación superior, como el realizado por Mínguez y Díaz (2020), la percepción de los egresados y estudiantes frente a dichos procesos varía dependiendo de su experiencia. Sin embargo, gracias a sus aportes, se evidenció una mejora en la autorregulación de la gestión académica y administrativa de la institución objeto de estudio.

El presente estudio tuvo en cuenta las variables registradas recursos del programa, competencias, plan de vida, identidad, recursos de la institución y acreditación de

la institución, las cuales guardan relación con el Modelo Pedagógico Institucional, la Misión, la Visión y el Proyecto Educativo Institucional, y contribuyen a su comprensión mediante la interacción entre ellas. Sin embargo, se evidencian debilidades en algunos aspectos como los procesos de enseñanza-aprendizaje, las competencias comunicativas y el emprendimiento. Por esto, es importante explorar variables adicionales que permitan identificar factores relacionados con estas tendencias, e indagar en otro grupo de egresados sobre estos aspectos. Así se podrían mejorar las características del perfil de egreso y generar estrategias y planes de mejora a mediano y corto plazo. Si bien este estudio contribuye al seguimiento e impacto de los egresados en el medio laboral, un análisis más completo a partir de otras variables permitirá detectar factores particulares y con esto interactuar con las facultades, las direcciones de programa y los comités de currículo para la elaboración de reestructuraciones curriculares con miras al mejoramiento de la relación entre academia y empresa.

## REFERENCIAS

Adler, A. H., & Zavala, R. L. (2014). *Ética profesional en educación superior: finalidades, estrategias y desafíos de la formación*.

Álvarez, N. (2016). *Habilidades en el uso de las TIC y la comprensión lectora en estudiantes universitarios de Barranquilla (tesis de maestría)*. Recuperado de <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8051/131749.pdf>

- Chalela Naffah, S., Universidad Autónoma Latinoamericana, Valencia Arias, A., Arango Botero, D., Metropolitano, I. T., & Metropolitano, I. T. (2017). Motivaciones de los estudiantes universitarios para continuar con su formación académica en programas de posgrado. *Revista Lasallista de Investigación*, 14(2), 160–170. <https://doi.org/10.22507/rli.v14n2a15>
- Colombia necesita más ingenieros ambientales. (2017, mayo 6). *Semana.com*. <https://www.semana.com/educacion/articulo/ingenieria-ambiental-en-colombia-colombia-necesita-mas-ingenieros-ambientales/524274/>
- Congreso de Colombia. (1999, diciembre 30). Deroga el título I de la parte quinta de la Ley 446 de 1998. [Ley 552 de 1999]. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3993>
- DANE (22 de noviembre de 2022). Boletín GEIH: Fuera de la fuerza de trabajo, septiembre-noviembre 2020. Recuperado de: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_inactividad/boletin\\_GEIH\\_fueradela fuerzadetrabajo\\_sep22\\_nov22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_inactividad/boletin_GEIH_fueradela fuerzadetrabajo_sep22_nov22.pdf)
- Departamento Nacional de Planeación. (2015). *Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%201%20internet.pdf>
- Elempleo.com. (2019, octubre 16). *Las carreras con más ofertas laborales en Colombia*. *Noticias elempleo.com*. <https://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/las-carreras-con-mas-ofertas-laborales-en-colombia-5946>
- Esquivel, W. E. V., & Azahuanche, M. Á. P. (2021). Las competencias comunicativas como factor fundamental para el desarrollo social. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(3), 433–456. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926918>
- García, R. E., Fuentes, J. R. A., Mursulí, F. V., & Madrigal, A. I. M. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. *UNIANDES*

*EPISTEME*, 5(3), 210–224. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1057/370>

Giuffra, F., & De la, L. (2018). *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo: un estudio en las ciudades capitales del Perú*. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20181123065448/AI33.pdf>

González González, J., Gold Morgan, M., Santamaría Ambriz, R., Yáñez Ordóñez, O., y Masjuán el Pino, M. (2011). *Análisis estructural integrativo de organizaciones universitarias*. Red Internacional de Evaluadores. <http://dspaceudual.org/handle/Rep-UDUAL/586>

Guzmán Ruiz, C., Durán Muriel, D., Franco Gallego, J., Castaño Vélez, E., Galión Gómez, S., Gómez Portilla, K., Vásquez Velásquez, J. (2009). *Deserción estudiantil en la educación superior colombiana*. Ministerio de Educación Nacional. [https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articulos-254702\\_libro\\_desercion.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articulos-254702_libro_desercion.pdf)

Infante, R. C. H., Miranda, M. E. I., & Pupo, Y. P. (2022). La capacitación como una tarea determinante de los docentes universitarios. *Revista UNIANDES Episteme*, 9(3), 395–409. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8591152>

Jiménez González, A. E., Arévalo Vela, C. F., Navarro Roldán, C. P., Otálora Acevedo, E. T. A., Vergara Estupiñán, L. M., Corredor Valderrama, M. C., Reyes Parra, P. A., Castellanos Páez, V., y Ayala Sánchez, Y. (2020). *Deserción universitaria*. Universidad de Boyacá. <https://doi.org/10.24267/9789585120266>

Lasso, L. A., & Universidad del Valle, Colombia. (2020). Análisis de la formación postgradual a nivel de Maestría y Doctorado en Colombia entre 2010 y 2018. *Espacios*, 41(48), 161–176. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n48p12>

Mínguez Vallejos, R., & Díaz Manrubia, A. (2020). Repercusión de la acreditación institucional sobre la calidad de la universidad. Un estudio exploratorio. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 19(41), 107–123. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941minguez7>

- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2022). Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Recuperado de: <https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=4bebf02-33f4-48a2-be6d-ce426752f76d>
- Ministerio de Educación Nacional. (2015, junio 3). Educación técnica y tecnológica, una opción para aumentar la competitividad y la productividad del país. *Boletín de Educación Superior en Cifras*. [https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-380201\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-380201_recurso_1.pdf)
- Observatorio Laboral para la Educación (2019). Seguimiento a Graduados de Educación Superior 2017. Recuperado de: [https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-389961\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineduacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf)
- Observatorio Laboral y Ocupacional. (2014). *Boletín de tendencia de las ocupaciones a nivel nacional y regional 4to. trimestre 2014*. [https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin\\_tendencia\\_2014\\_trim4.pdf](https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin_tendencia_2014_trim4.pdf)
- Pereira-Laverde, F., Osorio-Tinoco, F., Pinzón, N., Moreno, J., Martínez Romero, A., Lambraño, M., Gómez-Araujo, E., Núñez, L., & Parra Bernal, L. (2022). Nuestro reto: Impactar la dinámica emprendedora colombiana, GEM Colombia 2021 - 2022. Ediciones de la U, Universidad Javeriana. ISBN: 978-958-792-378-0. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/361196042\\_Nuestro\\_Reto\\_Impactar\\_la\\_dinamica\\_emprendedora\\_colombiana\\_GEM\\_Colombia\\_2021\\_-\\_2022](https://www.researchgate.net/publication/361196042_Nuestro_Reto_Impactar_la_dinamica_emprendedora_colombiana_GEM_Colombia_2021_-_2022)
- Reyes-Cruz, J. L., Sánchez-Trujillo, M. G., & Mejía-Ramírez, R. (2019). Influencia de la formación universitaria en las actitudes emprendedoras. *Rev. CEA*, 5(10), 117-133. <https://doi.org/10.22430/24223182.1240>
- Samson, D. M. (2018). Student perceptions of customer service in higher education (Doctoral dissertation, Chicago State University).
- Tarapuez-Chamorro, E.; Flórez-Laiseca, A. M.; Giraldo-Correa, M.P. (2019). Intención emprendedora en Colombia: el caso de los estudiantes de Maestría en Administración. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 93-113. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2292>



- Universidad de Boyacá. (15 de diciembre de 2017). Acuerdo 1048<sup>a</sup>/2017. Competencias generales de la institución. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2020-10/Competencias%20Generales%20de%201a%20Institucion%CC%81n%202017.pdf>
- Universidad de Boyacá. (2011, febrero 4). Acuerdo 459/2011, reglamento de movilidad e intercambio estudiantil para programas de pregrado y postgrado de la Universidad de Boyacá. <https://acortar.link/0AmWh5>
- Universidad de Boyacá. (2013, marzo 21). Acuerdo 064/2013. Modelo pedagógico. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2020-10/Modelo%20Pedago%CC%81gico%202013.pdf>
- Universidad de Boyacá. (2014). Acuerdo 678/2014. Políticas de Bienestar Universitario.
- Universidad de Boyacá. (2016). *Plan de desarrollo institucional 2016 – 2020*. Universidad de Boyacá.
- Universidad de Boyacá. (2017). *Reglamento Estudiantil Programas de Pregrado*.
- Universidad de Boyacá. (2017, septiembre 17). Resolución 191/2017. Perfil y competencias del docente. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Perfil%20y%20competencias%20del%20docente%202017.pdf>
- Universidad de Boyacá. (2018). Política de Internacionalización Organización y Funcionamiento 2018. Recuperado de: <https://acortar.link/PhTmWY>
- Universidad de Boyacá. (2018). Resolución 188/2018. Perfil de egreso. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/node/4335>
- Universidad de Boyacá. (2018a). *Estudio de desempeño de egresados según opinión de empleadores*. [https://uniboyacaeduco.sharepoint.com/sites/ceddi/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.a\[...\]LIDAD%2FEGRESADOS%2FESTUDIOS%5FEGRESADOS%5FEMPLEADORES](https://uniboyacaeduco.sharepoint.com/sites/ceddi/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.a[...]LIDAD%2FEGRESADOS%2FESTUDIOS%5FEGRESADOS%5FEMPLEADORES)

- Universidad de Boyacá. (2018b). *Informe de Gestión de la División de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales—2018*.
- Universidad de Boyacá. (2022). Boletín Informativo No. 305. Recuperado de: [https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2022-12/Boleti%CC%81n\\_No\\_305\\_2.pdf](https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2022-12/Boleti%CC%81n_No_305_2.pdf)
- Universidad de Boyacá. (2022a). *Acreditación Nacional e Internacional en algunos de Nuestros Programas Académicos*. Universidad de Boyacá. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/centro-informacion/articulos/acreditacion-nacional-e-internacional-en-algunos-de-nuestros-programas>
- Universidad de Boyacá. (2022b). *Centro de Investigaciones para el Desarrollo—CIPADE*. Universidad de Boyacá. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/micrositio/centro-de-investigaciones-para-el-desarrollo-cipade>
- Universidad de Boyacá. (2022c). *Nuestra Universidad de Boyacá*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/servicios/33/Nuestra-Universidad-de-Boyac%C3%A1>
- Universidad de Boyacá. (2022d). *Programa de Becas Universidad de Boyacá UdBecarios*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/programa-de-becas-universidad-de-boyaca-udbecarios>
- Universidad de Boyacá. (2022e). *Requisitos de Grado*. Universidad de Boyacá. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/requisitos-de-grado>.
- Universidad de los Andes. (2022, March 29). *Problemática del mercado laboral en Colombia*. Universidad de los Andes. <https://uniandes.edu.co/es/noticias/economia-y-negocios/problematika-del-mercado-laboral-en-colombia>
- Verdú, Cecilia & Davia, María & Legazpe, Nuria. (2018). Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles. Cuadernos Económicos de ICE. 189-208. 10.32796/cice.2018.95.6647.



The background of the slide features a dark red gradient. At the top, there are silhouettes of several graduates wearing caps and gowns, facing right. A thin gold line runs diagonally across the top right corner. In the bottom right corner, there is a gold graduation cap icon on a pedestal.

# Seguimiento a egresados de pregrado

**“Momento Uno”**

CAPÍTULO

**03**



## INTRODUCCIÓN

Los requerimientos de calidad implementados en la educación colombiana son fortalecidos conforme a las perspectivas de los graduados y de los diferentes sectores productivos. El Consejo Nacional de Acreditación [CNA] expide y actualiza los lineamientos que rigen los servicios de educación superior que prestan las universidades a través de las escuelas, facultades o programas académicos en Colombia.

Con el objetivo de demostrar sus servicios de alta calidad, la Universidad de Boyacá ha marcado como derrotero la opinión de los egresados y de los empleadores, quienes son parte de la comunidad académica y participan como miembros activos de las mejoras continuas que buscan la acreditación de alta calidad de los programas profesionales, de especialización y maestría que ofrece. Para el logro de estos objetivos, se debe cumplir con las condiciones y con las características que identifican los pares evaluadores a nivel nacional e internacional, quienes emiten los conceptos referentes a la revisión de la calidad en educación. Considerando que la formación, la experiencia y el desempeño de los egresados se pueden relacionar con la prestación del servicio educativo, se evalúa su percepción y las políticas y programas que cada institución establece con el fin de obtener la retribución y mantenerse en constante mejoramiento.

En la Universidad de Boyacá se hace seguimiento continuo a los egresados con el fin de conocer el impacto que ejerce la institución en la región, el país y el mundo. Asimismo, por parte de los egresados se obtiene la información pertinente para actualizar la oferta académica y determinar los aspectos de mejora que entonces adapta la institución en búsqueda de la alta calidad de sus servicios.

En el desarrollo de este capítulo se ilustra la opinión de los graduados de la cohorte 2016-10, que es producto del seguimiento que realiza la Universidad de Boyacá a sus exalumnos. El análisis hace referencia a la condición y opinión de los graduados un año después de haber obtenido su título profesional, momento que se define Momento Uno y que hace referencia a la trayectoria del profesional.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Este fue un estudio cuantitativo exploratorio secuencial con muestreo no probabilístico por conveniencia, realizado entre junio de 2017 y diciembre de 2018. El universo de estudio estuvo conformado por los egresados Momento Uno de pregrado de la Universidad de Boyacá, correspondientes a la cohorte 2016-10. A través del software EPIDAT se obtuvo una muestra representativa, con un nivel de confianza del 95 %, de precisión del 10 % y una proporción esperada del 50 %, de acuerdo con los datos que suministra el Sistema Integrado de Información Universidad de

Boyacá [SIIUB]. Se obtuvo entonces una muestra de 250 egresados de los programas académicos de Arquitectura, Diseño de Modas, Diseño Gráfico, Contaduría Pública, Administración y Negocios Internacionales, Psicología, Ingeniería Ambiental, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Sanitaria, Comunicación Social, Derecho y Ciencias Políticas, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Instrumentación Quirúrgica, Medicina y Terapia Respiratoria.

El muestreo de los egresados de pregrado para esa cohorte se efectuó por medio de un muestreo aleatorio simple: se enlistaron los nombres de los 250 egresados y, seleccionando números aleatorios obtenidos de una hoja de cálculo, se eligieron los 184 egresados definidos en la muestra, quienes participaron en el diligenciamiento de la encuesta. Posteriormente, entre los meses de octubre y diciembre de 2017 se contactaron de manera telefónica, presencial o por correo electrónico a los egresados, con el apoyo de los docentes encargados de la tutoría de egresados de cada uno de los programas académicos. Este contacto se dio con el fin de aplicar el instrumento y solicitar la firma del consentimiento informado, el cual contó con el aval por parte del Comité de Bioética de la Universidad de Boyacá.

Como criterios de inclusión se tuvieron en cuenta a los egresados de pregrado que se encontraban registrados en la base de datos

institucional y que formaban parte de la cohorte 2016-10. Como criterio de exclusión se consideró a los egresados que formaban parte de cohortes diferentes o de programas de postgrado.

## **DISEÑO Y PROCEDIMIENTO**

Para la construcción de la encuesta se tomó como hoja de ruta el formulario dispuesto para ello por la Red Internacional de Evaluadores [RIEV], el Consejo Nacional de Acreditación [CNA] y el Observatorio Laboral para la Educación [OLE]. El Centro de Gestión y Servicios para el Egresado consolidó la información y estructuró el instrumento denominado "Seguimiento a egresados de pregrado Momento Uno", el cual contempla aspectos relacionados con información socio-demográfica, nivel de conocimiento de los recursos del programa, perfil de egreso, proyección de la formación académica, relación profesión-ocupación y nivel de identidad con la institución.

## **PLAN DE ANÁLISIS**

En la caracterización inicial de los egresados se utilizaron herramientas de tipo descriptivo exploratorio, análisis univariado por medio de medidas de tendencia central, promedios, desviación estándar, porcentajes e intervalos de confianza. Se garantizó la confidencialidad en el manejo de los datos y el cumplimiento de las consideraciones éticas, teniendo en cuenta que la información fue

suministrada directamente por los egresados y que esta reposa en el archivo y la base de datos del Centro de Gestión y Servicios para el Egresado Institucional.

## RESULTADOS

Por medio de la participación de los graduados de la cohorte 2016-10 de la Universidad de Boyacá, clasificados como Momento Uno, se obtuvieron resultados que apuntan a la caracterización de los egresados según el nivel de conocimiento de los recursos del programa, el perfil de egreso, la proyección de la formación académica, la situación laboral, la relación

entre la profesión y la ocupación, y el nivel de identidad como se presenta a continuación:

## CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS DE MOMENTO UNO

La caracterización de este grupo de graduados parte de la participación por cada programa académico de pregrado. Teniendo en cuenta que se abordaron únicamente los graduados de programas de pregrado de la cohorte 2016-10 a nivel institucional, que eran 186 personas, la proporción de participación se observa en la **tabla 14** a continuación:

**Tabla 14**

Egresados participantes de Momento Uno por programa

Programa académico	N° encuestas aplicadas	Proporción
Ingeniería Ambiental	26	14,1 %
Derecho y Ciencias Políticas	22	12,0 %
Ingeniería Industrial	20	10,9 %
Medicina	17	9,2 %
Administración y Negocios Internacionales	12	6,5 %
Ingeniería Sanitaria	12	6,5 %
Bacteriología y Laboratorio Clínico	12	6,5 %
Psicología	9	4,9 %
Comunicación Social	9	4,9 %
Diseño Gráfico	8	4,3 %
Arquitectura	7	3,8 %
Ingeniería Mecatrónica	7	3,8 %
Contaduría Pública	5	2,7 %
Terapia Respiratoria	5	2,7 %

Programa académico	N° encuestas aplicadas	Proporción
Fisioterapia	4	2,2 %
Instrumentación Quirúrgica	4	2,2 %
Ingeniería de Sistemas	3	1,6 %
Diseño de Modas	2	1,2 %
Total	184	100 %

**Nota:** Se observa una clasificación de participantes por programa académico y la proporción de la participación con respecto al total de encuestas aplicadas.

Con respecto al programa académico de los egresados Momento Uno, se puede observar un alto porcentaje del programa de Ingeniería Ambiental, con un 14,1 %, representado por 26 egresados; este está seguido de Derecho y Ciencias Políticas, con un 12 %. Según los datos reportados por el OLE, en 2016 se graduaron 10.676 ingenieros ambientales y 14.843 abogados en el país. Asimismo, las cifras más altas de graduación se vieron reflejadas en las ciencias de la salud con un 44,3%; y teniendo en cuenta la oferta académica de la Universidad, las cifras siguientes se ven reflejadas en las ciencias de la educación (37,9 %) (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

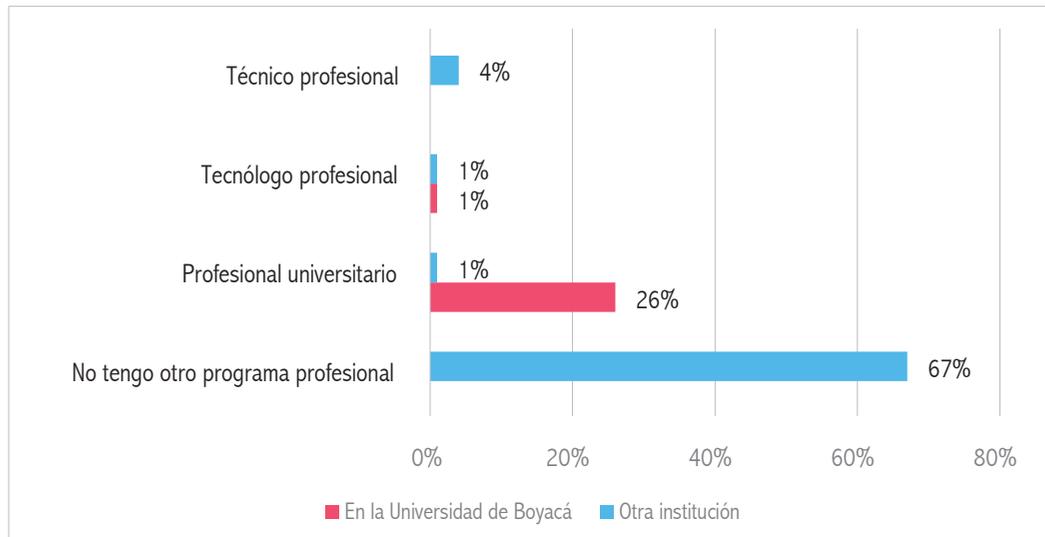
En comparación con el estudio del OLE, los egresados de la Universidad de Boyacá

pertenecientes a las cinco carreras más demandadas evidencian una baja participación en los resultados, dado que los programas ofertados por la institución, como Enfermería, Medicina, Fisioterapia, Administración de Empresas y Psicología, cuentan con un bajo o ningún número de egresados graduados para el momento del estudio. Esta situación es preocupante en términos de desarrollo regional, nacional, ofertas laborales y aporte institucional.

Asimismo, existe la necesidad de identificar los estudios realizados por estos egresados después de haber obtenido su titulación. Para esto, se realizó la consulta que se representa en la siguiente figura:

**Figura 47**

Egresados Momento Uno que han realizado otros estudios



La **figura 47** muestra que el 67 % de los egresados del Momento Uno no tienen otro programa profesional. El porcentaje restante de egresados manifiesta contar con una formación profesional o técnica diferente al programa profesional. Esta situación pudo haber sido influenciada porque la Universidad de Boyacá cuenta con becas para los programas técnicos o tecnológicos con la posibilidad de homologar algunas asignaturas, lo cual permite la flexibilidad curricular implementada en el Modelo Pedagógico Institucional.

Cabe resaltar que el 26 % de los egresados que se clasificaron como profesionales universitarios, según el Ministerio de Educación

Nacional (2019b), mencionaron haber realizado sus estudios en la Universidad de Boyacá. Su elección por esta institución puede estar influenciada por los componentes académicos, la calidad en los procesos enseñanza-aprendizaje, las acreditaciones nacionales e internacionales, entre otros factores, así como el reconocimiento que tiene a nivel regional y nacional. Estos componentes acrecientan la fidelización y el sentido de pertenencia por la Universidad.

En este momento, la Universidad desconocía los programas postgraduales elegidos por sus egresados. Por eso se abordó esta información que se representa en la **tabla 15**:

**Tabla 15**

Egresados Momento Uno que manifiestan tener estudios de postgrado

	Frecuencia	%
Sí	82	45%
No	102	55%
	184	100%

Teniendo en cuenta el fortalecimiento educativo en el país a lo largo de los últimos diez años y gracias a la implementación de estrategias para la flexibilización y ampliación de la oferta de programas de postgrado, y el fomento de la pertinencia y la calidad educativa, al preguntar a los egresados de Momento Uno si desarrollaron estudios de postgrado, el 45 %, correspondiente a 82 egresados, manifestó haber cursado programas de postgrado que contribuyeron en su formación académica, crecimiento personal y profesional, vinculación y desempeño laboral. Sin embargo, el 55% restante no ha realizado estudios de postgrado, cifra que debe ser estudiada teniendo en cuenta que la institución cuenta con diversos programas enfocados en los saberes propios de las disciplinas, además

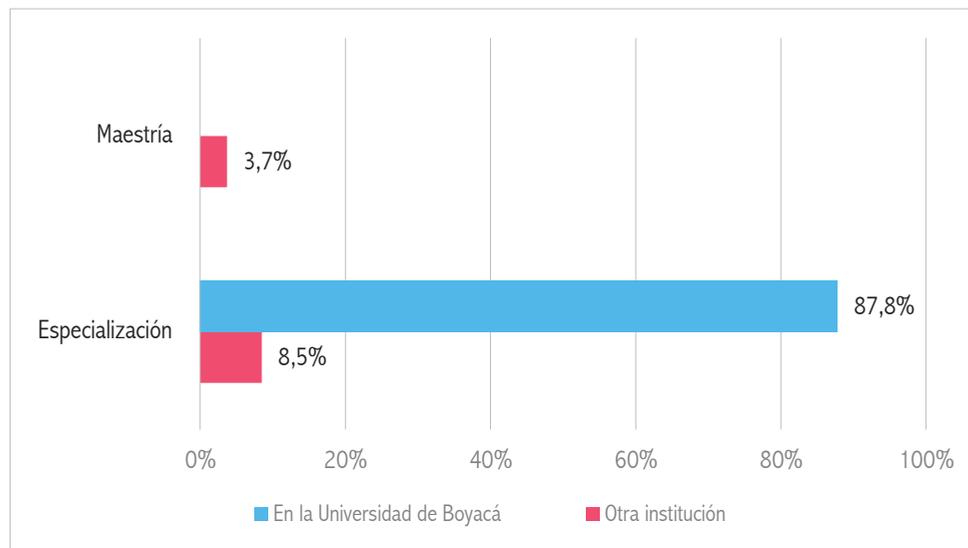
de convenios que permiten acceder de manera oportuna a la formación complementaria.

Ahora bien, se consultó sobre los niveles de formación postgradual que han cursado los egresados y si estos estudios fueron realizados en la Universidad de Boyacá o en otra institución. La información recopilada se muestra en la **figura 48**.

Según un estudio realizado por Villamil (2016), los títulos posgraduales concedidos entre 2005 y hasta 2014 fueron de especialización (18,7%), maestría (2,5%) y doctorado (0,1%). Comparando el número de graduados de 2011 y 2014, el nivel formativo en especialización registró un aumento de 0,6 %, maestría del 56,6% y doctorado del 44,9%.

**Figura 48**

Egresados Momento Uno con estudios de postgrado



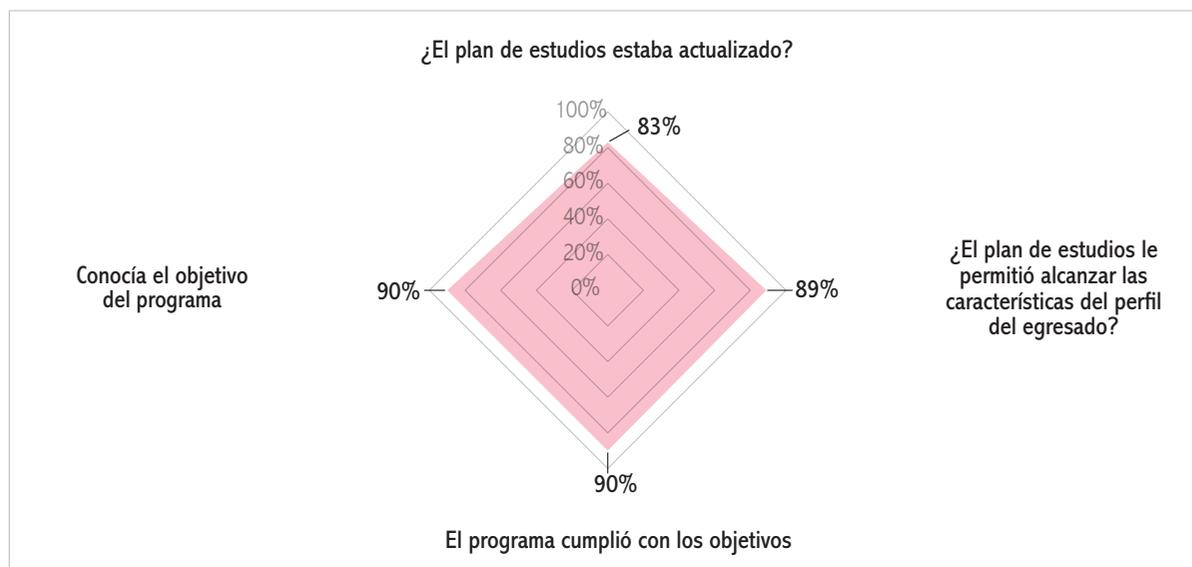
De los egresados de Momento Uno, el 87,8% han realizado estudios de especialización en esta institución, lo cual indica que esta es la opción de grado elegida comúnmente. Adicionalmente, un porcentaje menor correspondiente al 8,5% realizó sus estudios postgraduales en otra institución, aduciendo razones de crecimiento, oportunidad laboral y continuidad académica por parte del egresado como meta a corto plazo. Finalmente, el 3,7% ha realizado estudios de maestría, teniendo en cuenta que para esta cohorte no se contaba aún con programas de maestría en la institución. Adicionalmente, ningún egresado encuestado de esta cohorte manifestó contar con estudios de doctorado.

## NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS RECURSOS DEL PROGRAMA

Para la Universidad de Boyacá, el aporte de sus egresados permite evaluar los esfuerzos y crear nuevas estrategias de mejoramiento en los servicios de educación que presta. Con esta finalidad, los egresados manifestaron los niveles de conocimiento del plan de estudios y su actualización, el objetivo del programa académico que cursaron y su cumplimiento, y evaluaron el conocimiento que tenían con respecto a las características del perfil del egresado. En la **figura 49** se observa la evaluación resultada del ejercicio de seguimiento:

**Figura 49**

Conocimiento del plan de estudio y del objetivo del programa de los egresados de Momento Uno



El plan de estudios se define como el esquema que contiene las áreas fundamentales y opcionales que derivan en las asignaturas y que constituyen en su conjunto el currículo (Ministerio de Educación Nacional, 2019a). Por lo anterior, se realizó una indagación en la cual, de los egresados del Momento Uno, el 83% consideran que el plan de estudios de su programa se encuentra actualizado, sustentado en las propuestas curriculares y en la concepción del profesional a formar y su papel en la sociedad. Así mismo, el 89% manifiesta que el plan de estudios le permitió alcanzar las características plasmadas en el perfil de egreso e integrar la Visión, la Misión, los valores y las competencias que, para el

egresado, al finalizar su proceso formativo, evidencian la contribución al desarrollo social del país (Universidad de Boyacá, Resolución 188 de 2018).

Adicionalmente, el 90% de los egresados encuestados de Momento Uno consideran que conocían el objetivo del programa académico y reconocen que el plan de estudios cumplió con el objetivo planteado por la institución. Lo anterior, relacionado con el sello que porta el egresado con respecto a la formación con libertad, criticidad y compromiso social, mediante el cual se evidencia la calidad del ejercicio profesional en cada área. Estos atributos conforman el perfil del egresado

de la Universidad de Boyacá (Resolución 188 de 2018).

A propósito de las evaluaciones realizadas en este ejercicio, los graduados también realizaron un balance con respecto al proceso

de enseñanza-aprendizaje. Aquí se tuvieron en cuenta aspectos como la pertinencia en la forma de enseñanza y los procesos investigativos llevados a cabo por el docente y por ellos mismos como alumnos. En la **figura 50** se representan los resultados de esta indagación.

**Figura 50**

Proceso de enseñanza-aprendizaje según los egresados Momento Uno



La Universidad de Boyacá en su modelo pedagógico menciona la formación integral que se necesita para realizar una práctica profesional idónea. En ese sentido, se brinda una serie de opciones para la formación profesional, en la que los miembros de la comunidad académica son partícipes, investigadores disciplinares e interdisciplinares, con objetivos transdisciplinares, integrales, pertinentes y con sentido crítico (Universidad de Boyacá, 2019c). Por lo

anterior, el 86% de los egresados de Momento Uno considera que la forma de enseñar cada disciplina es pertinente y se encuentra fundamentada en el modelo pedagógico institucional. Con respecto a los procesos investigativos entre estudiantes y docentes, el 70% de los egresados considera que sí se favorecieron, dado que los docentes promueven, generan y difunden el conocimiento a través de la investigación, por medio de actividades

propias de las asignaturas y en la formulación de proyectos de aula, lectura de artículos y revistas científicas, además del componente de formación investigativa planteado dentro de los planes curriculares. Finalmente, el 75% de los egresados manifiesta que en su programa se favoreció el proceso investigativo por parte del alumno. Esto se ve evidenciado en la vinculación a grupos de investigación, según lo reportado por el Sistema Integrado de Información de la Universidad de Boyacá (SIIUB, 2016), que muestra que el 10% de los egresados de Momento Uno participaron en los semilleros de investigación. Por otra parte, el 33,7% de egresados tomaron como alternativa la elaboración de un trabajo de grado, lo

que se traduce en productos investigativos de alta calidad, que aportan a grupos y líneas de investigación al interior de los programas y a nivel institucional. Estos aspectos fortalecen la investigación conjunta entre docentes y estudiantes.

La evaluación detallada de este estudio permitió hacer un acercamiento a uno de los procesos relacionados con las funciones sustantivas de la institución: la docencia. Aquí los egresados manifestaron su percepción con respecto a la formación, la actualización y la investigación realizada por los docentes de los diferentes programas académicos, como se presenta en la **figura 51**.

**Figura 51**

Opinión de los egresados Momento Uno sobre los docentes de su programa



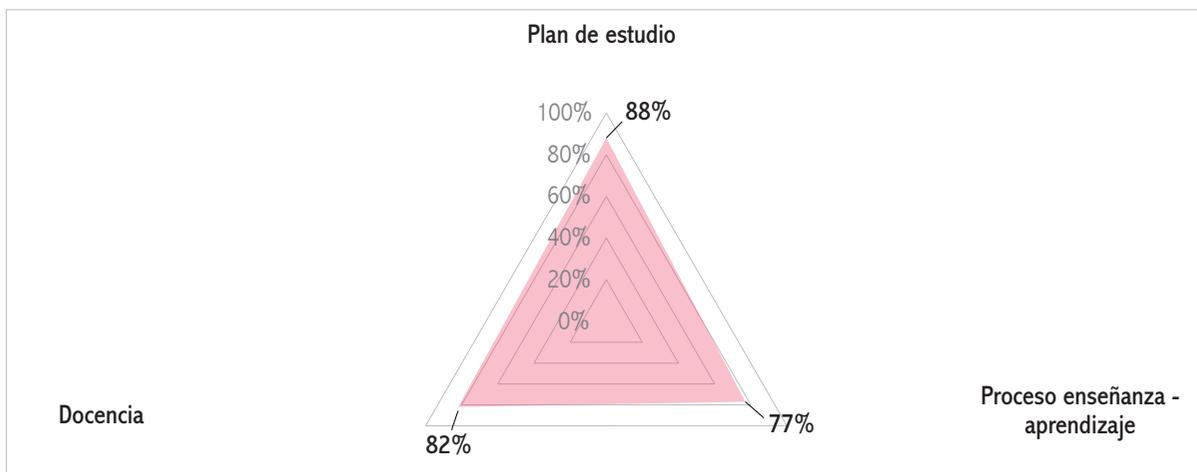
En la Universidad de Boyacá, los estudiantes y docentes son considerados como los representantes de la formación, cada uno de ellos con funciones diferentes, aunque complementarias. El docente de la Universidad de Boyacá es considerado un pilar del proceso formativo (Universidad de Boyacá, 2019c). Por lo anterior, el 89% de los egresados de Momento Uno considera que los docentes demuestran dominio en las áreas propias de su ámbito de enseñanza, dado que son docentes motivadores y facilitadores del aprendizaje, que se mantienen actualizados y atentos a las disciplinas nuevas. En un porcentaje similar, correspondiente al 78%, se evidencia que los docentes realizan acciones en investigación formativa y propiamente dicha, y que se mantienen actualizados en conocimientos y

metodologías didácticas, como concesión a lo descrito en el modelo pedagógico institucional (Universidad de Boyacá, 2019c). Teniendo en cuenta esta información, el docente debe desempeñarse como gerente de aula con vocación de servicio, calidad humana y carisma, para inducir a los estudiantes a aprender a aprender y buscar la excelencia (Flores, Loaiza y Rojas, 2020)

Concluyendo este apartado, se presenta el balance de la evaluación realizada por los egresados con respecto a los conocimientos y recursos del programa académico del que egresaron. Los participantes evaluaron el plan de estudios, la docencia y el proceso de enseñanza-aprendizaje, como se observa en la **figura 52**.

**Figura 52**

Comparativo entre el nivel de conocimiento de los recursos del programa



Teniendo en cuenta los aspectos evaluados por los egresados del Momento Uno con respecto a los recursos del programa, se evidencia que el 88% de ellos considera que el plan de estudios es el aspecto fundamental dentro del programa. Con respecto a la docencia, el 82% refiere que es un factor determinante en el proceso formativo, y finalmente el 77% considera que los procesos de enseñanza-aprendizaje aplican diferentes métodos de trabajo que tienden a potencializar al estudiante y a la apropiación del conocimiento, acogiendo las habilidades requeridas para lograr un desempeño profesional de alta calidad.

De allí se refleja la intención de la Universidad de Boyacá de brindar una formación integral, en la que el estudiante sea considerado el centro del proceso de aprender y que convierta al docente en un mediador de dichos aprendizajes, con el propósito de formar profesionales altamente pertinentes y ciudadanos socialmente comprometidos y responsables, que respondan a las exigencias del contexto y a los avances propios de cada profesión (Universidad de Boyacá, 2019c).

## PERFIL DE EGRESO

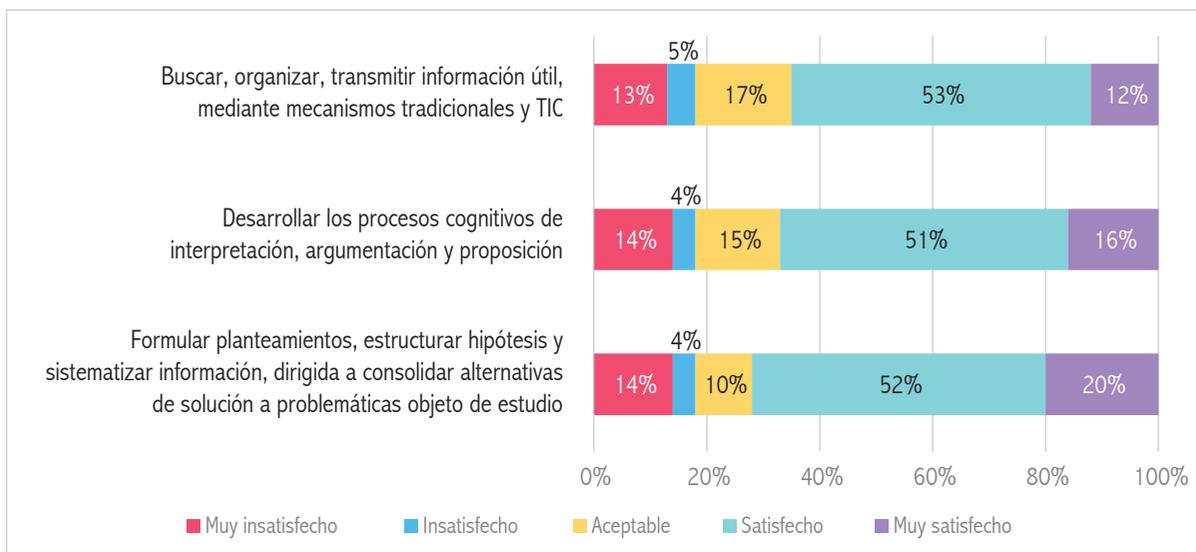
La Universidad de Boyacá ha definido un modelo pedagógico institucional basado en

el pensamiento complejo, en el que se aborda la evaluación como un proceso permanente basado en las competencias (Universidad de Boyacá, 2019c). Para efectos de dicha evaluación se definen las competencias generales de la institución como un conjunto de saberes y habilidades que responden a las demandas del mercado, la sociedad y las necesidades del sector productivo en general. Estas competencias se dividen en: investigativas y de procesamiento de la información, comunicativas, liderazgo y manejo del cambio, y ético-ciudadanas (Universidad de Boyacá, 2017). Teniendo en cuenta que las competencias generales institucionales son fundamentales para la convivencia y el desempeño en cualquier ámbito personal o laboral, para los egresados del Momento Uno se evidencia así:

**Competencia investigativa y de procesamiento de la información.** Esta competencia hace referencia a la necesidad de consolidar la investigación mediante la interpretación y la difusión de nuevo conocimiento. (Universidad de Boyacá, 2017). Según lo abordado por los egresados, se aprecian en la **figura 53** los resultados de la encuesta de satisfacción:

**Figura 53**

Satisfacción con la competencia investigativa y de procesamiento de la información según los egresados Momento Uno



Los egresados del Momento Uno manifiestan estar **muy satisfechos** y **satisfechos** con los elementos de la competencia investigativa y de procesamiento de la información, pues les permite desarrollar habilidades y actitudes relacionadas específicamente con los procesos investigativos e involucrar las tecnologías de la información y de la comunicación para interpretar, argumentar y proponer hipótesis en búsqueda de soluciones. Con ello se logra el desempeño de manera idónea en la solución de problemas.

Al mismo tiempo se evidencia que, en un porcentaje menor, los egresados se encuentran insatisfechos y muy insatisfechos con la adquisición de esta competencia, lo que

indica que se requieren estrategias de los programas académicos que respondan a los lineamientos institucionales plasmados en el modelo pedagógico, para fortalecer los saberes requeridos en cada uno de los elementos de las competencias de los procesos de formación investigativa e investigación formativa, procesos de aprendizaje y actividades cotidianas, entre otras.

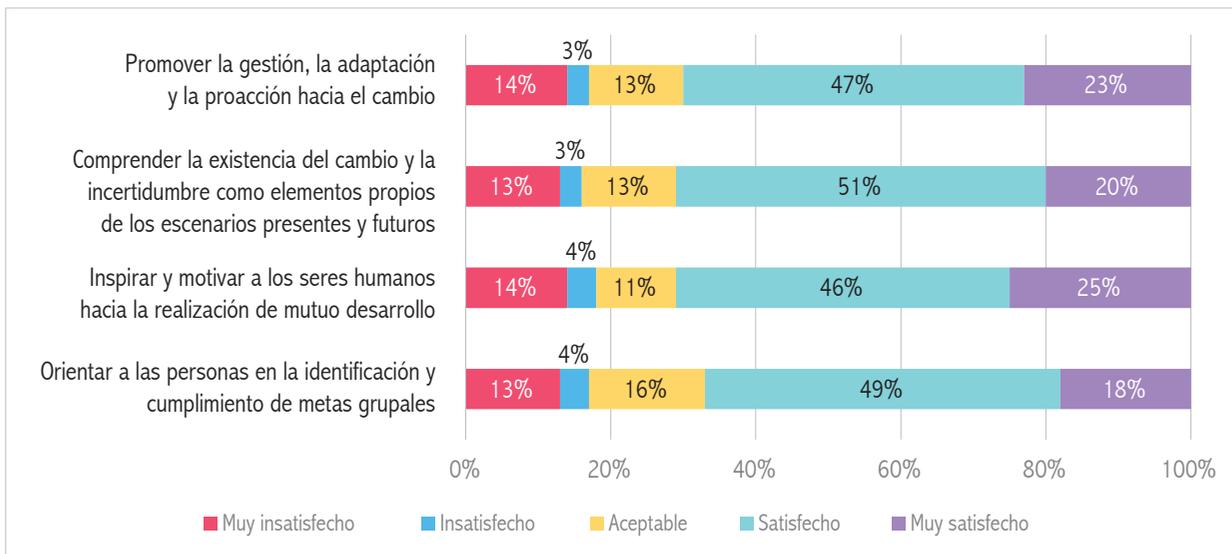
Finalmente, se refleja que existe una dinámica participativa entre docentes y estudiantes en la formación investigativa representada en la capacidad de buscar, procesar y compartir la información, con el fin de consolidar procesos de investigación, de análisis, interpretativos, de argumentación y proposición, según lo

estipulado en el libro de competencias de la institución (Universidad de Boyacá, 2017). Según Valero (2021), la importancia de la investigación formativa recae en el hecho de poder combinar los métodos de investigación con el proceso de enseñanza-aprendizaje, sobre todo en la educación universitaria, ya que esta debe caracterizarse por la producción científica de sus estudiantes y docentes

**Competencia de liderazgo y manejo del cambio.** La evaluación de esta competencia se refiere a la capacidad de influencia que ahora tiene el egresado en el cumplimiento de metas grupales, teniendo en cuenta el entorno y sus necesidades (Universidad de Boyacá, 2017). A continuación, en la **figura 54** se observa el grado de satisfacción según la opinión de los egresados de la cohorte 2016-10.

**Figura 54**

Satisfacción con la competencia de liderazgo y manejo del cambio según egresados de Momento Uno



Los egresados de Momento Uno se encuentran en general **satisfechos** y **muy satisfechos** con los elementos que integran la competencia de liderazgo y manejo del cambio, lo que indica que estos elementos influyen en ellos para el cumplimiento de metas a nivel grupal

e individual en contextos distinguidos por el cambio y la incertidumbre, enfocados en promover la gestión, la adaptación y la proacción. Dado lo anterior, se delega un equilibrio entre autoridad, responsabilidad, autonomía, transparencia y aplicabilidad en ámbitos de

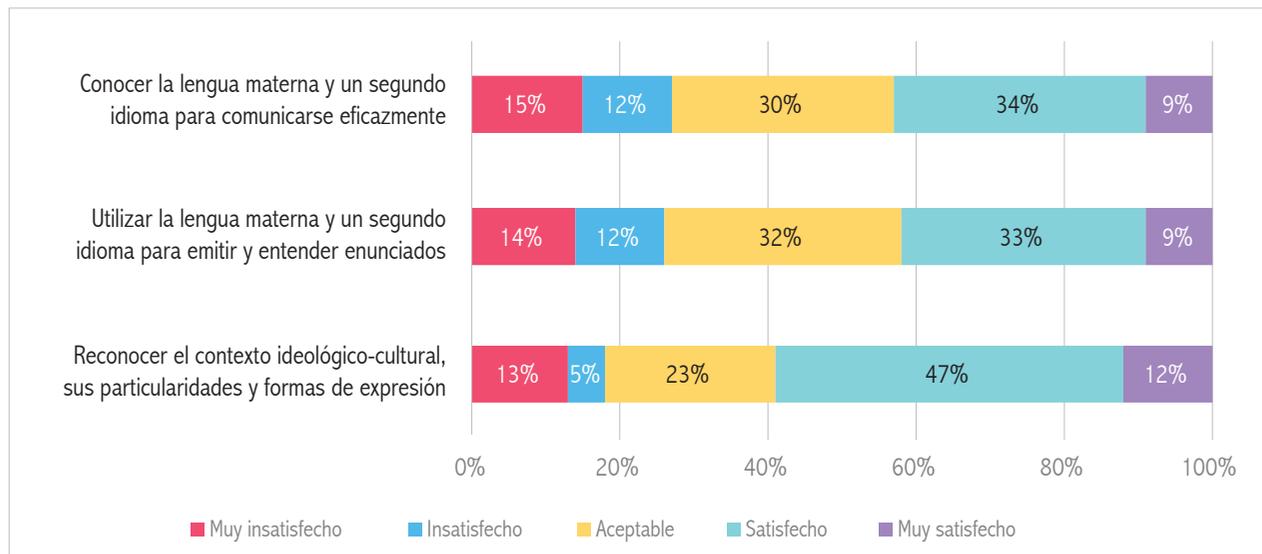
grupos focales de trabajo, universitarios, de cotidianidad y organizaciones empresariales. Por otra parte, se observa que un porcentaje bajo se encuentra **insatisfecho y muy insatisfecho** en la adquisición de estos elementos, lo que puede predominar en el individualismo y los ambientes culturales excluyentes y discriminatorios, evidenciados en la resistencia al cambio. Según Macías, Tamayo y Cerda (2019), la resistencia al cambio está

determinada por el temor a lo desconocido, la desinformación, el miedo, entre otros factores.

**Competencia comunicativa.** Esta competencia incluye el conjunto de habilidades y conocimientos que se requieren para transmitir y recibir mensajes (Universidad de Boyacá, 2017). En este apartado se observa el nivel de satisfacción expresado por los graduados del Momento Uno, como se indica en la **figura 55**.

**Figura 55**

Satisfacción con la competencia comunicativa según los egresados Momento Uno



En relación con los elementos que constituyen la competencia comunicativa, de los egresados que participaron en el Momento Uno se evidencia una mayoría que está satisfecha al explorar el contexto ideológico-cultural,

sus características y formas de expresión. En un porcentaje similar hay egresados en niveles aceptables o muy insatisfechos con el elemento del dominio de un segundo idioma

y del idioma nativo para comunicarse de manera eficaz.

Las debilidades en el desarrollo de competencias comunicativas relacionadas con la escucha, el habla, la escritura y la lectura en la lengua materna y en un segundo idioma afectan el provecho académico y reducen la posibilidad de ubicación laboral del exalumno. Por tal razón es importante generar planes de mejoramiento encaminados a integrar los elementos en contextos cotidianos, académicos, laborales, sociales o familiares, con el objetivo de que el egresado domine el lenguaje materno y un segundo idioma y pueda emitir mensajes científicos y sociales pertinentes al ejercicio profesional (Sánchez y Brito, 2015).

Es decir, durante su transcurrir académico, el estudiante debe desarrollar competencias en las asignaturas del área socio-humanísticas, como las humanidades, expresión oral y escrita, psicología, idioma extranjero, problemas de contexto, ética, bioética entre otras, con perspectiva transdisciplinaria, para que dichas competencias se proyecten hacia el favorecimiento de la interacción teórica y práctica dentro del contexto laboral.

**Habilidades en un segundo idioma.** Dentro de las habilidades de las competencias comunicativas se evaluaron aspectos relacionados con el manejo de un segundo idioma. Aquí se presenta este componente según la calificación otorgada por los egresados:

**Tabla 16**

Egresados Momento Uno con dominio de un segundo idioma

Dominio de un segundo idioma	Frecuencia	%
Sí	95	51,6 %
No	89	48,4 %
Total	184	100 %

El dominio de un segundo idioma es necesario tanto para quienes se encuentran estudiando como para los profesionales. En la **tabla 16** se puede ver que un 51,6 % de los egresados del Momento Uno asegura dominar un segundo idioma.

La importancia de una segunda lengua no solo radica en la necesidad de vincularse laboralmente, sino también en la ambición de

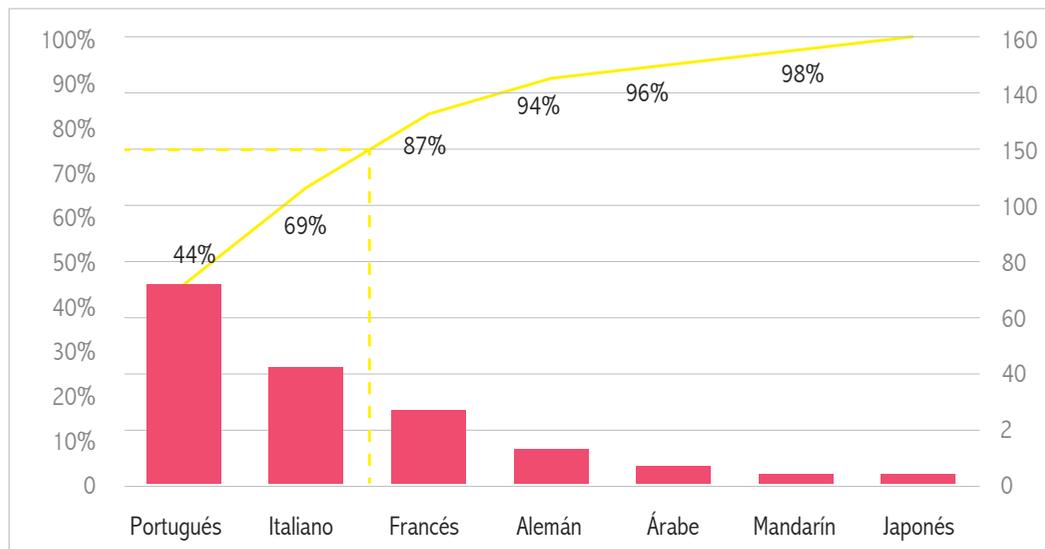
continuar estudios de postgrado o de un nivel mayor de formación en otros países. Es decir, el bilingüismo es necesario para el desarrollo social y profesional. En la medida en que se va fortaleciendo el dominio de otras lenguas, se amplía la capacidad del saber y se identifican posibilidades de comunicación e interacción internacional que, como consecuencia, mejoran la calidad de vida.

Para efectos del análisis, se tomaron los idiomas portugués e italiano y se compararon con el idioma inglés, dado que este último se refuerza durante el pregrado. El siguiente

diagrama de Pareto, representado en la **figura 56**, refleja la proporción de dichos idiomas con respecto a los demás propuestos en el instrumento de recolección de datos.

**Figura 56**

Diagrama de Pareto con los idiomas más representativos en las respuestas de los egresados Momento Uno



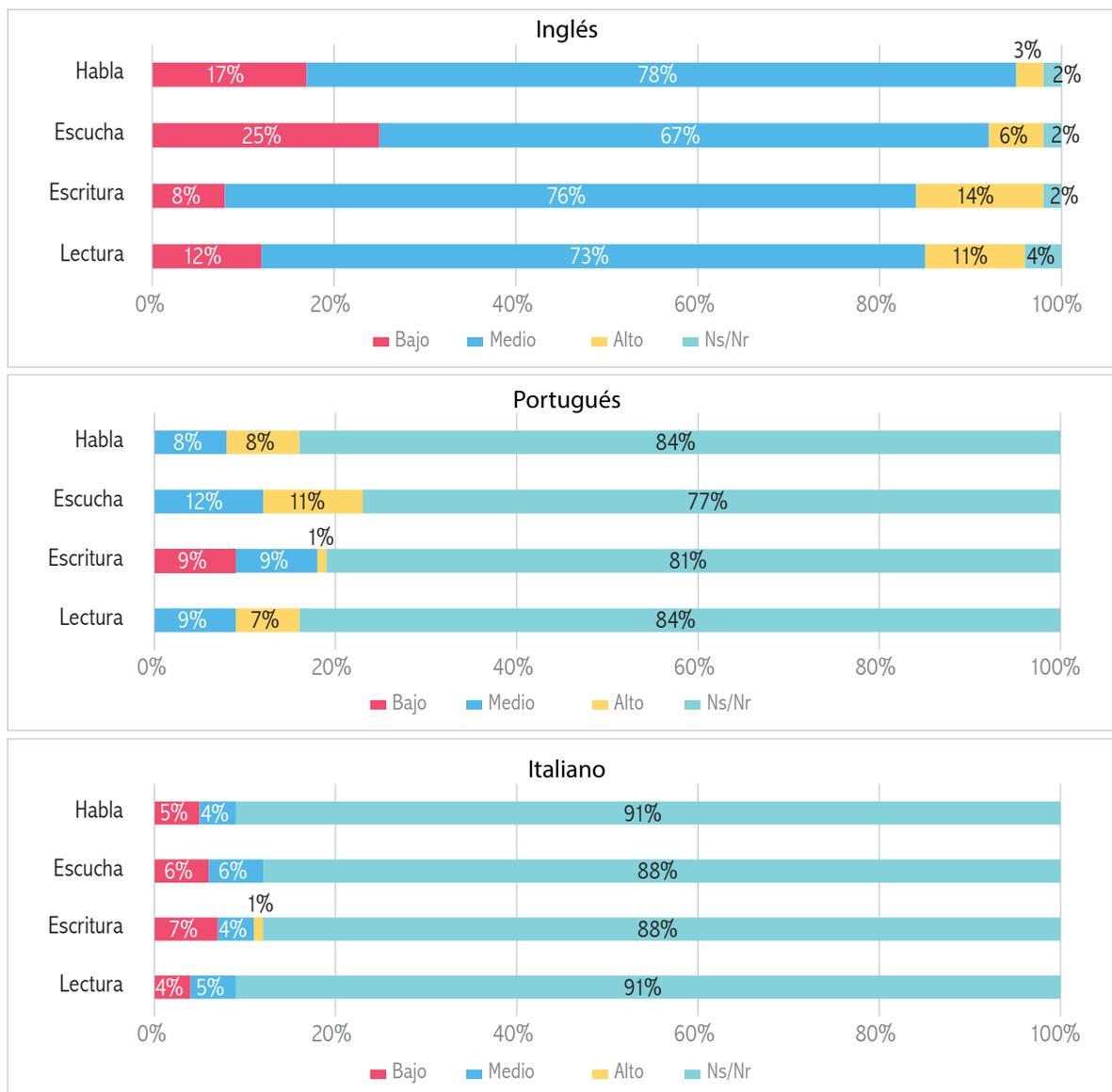
La **figura 56** evidencia que alrededor del 80% de los egresados del Momento Uno dominan los idiomas portugués o italiano. Esta situación es similar a la presentada por el Informe de Seguimiento a Recién Graduados de los Programas Técnicos Laborales, desarrollado en la Universidad del Magdalena (Suárez et al., 2014), el cual reveló que el idioma de mayor relevancia en los egresados es el inglés, seguido por el francés y el portugués. Esto

indica que el manejo de un segundo idioma se ha convertido casi que en un requisito para el mercado laboral.

Partiendo de este resultado, se analizaron las habilidades de hablar, escuchar, escribir y leer en los idiomas con mayor relevancia para los egresados según el diagrama de Pareto. Es así como se identificaron los siguientes datos:

**Figura 57**

Comparativo de habilidades en los idiomas inglés, portugués e italiano de los egresados Momento Uno



Evidentemente, los egresados de la cohorte 2016-10 desarrollaron habilidades para hablar, escuchar, escribir y leer en inglés, portugués e italiano. Asimismo, se observa que el idioma dominante es el inglés. No obstante, la opinión de los graduados se concentra en el nivel medio. Es así como, con respecto a estas habilidades, se percibe que el 73 % posee y ha desarrollado capacidades en lectura, 76 % en escritura, 67 % en escucha y finalmente el 78 % en el habla, siendo esta la mayor fortaleza por parte de los egresados del Momento Uno (**figura 57**).

Este resultado puede deberse a la importancia y reconocimiento que le dan los egresados a un segundo idioma. De igual forma, esta situación pudo darse gracias a la institución que ha implementado estrategias en el currículo de los programas de pregrado y actividades desarrolladas y dirigidas por el departamento de idiomas que consisten en tutorías, cursos, clubes conversacionales, concursos, talleres escritos, entre otras. Esto pudo aportar a que el egresado asociara términos importantes con temáticas relevantes de su profesión y lograra articularlos con la escritura, la lectura, el habla y la escucha en el idioma inglés.

Según estudios científicos, aprender un segundo idioma genera estímulos cerebrales que contribuyen a mejorar habilidades creativas, de resolución de problemas, razonamiento o habilidad mental (Sprachcaffe, 2017). El egresado que aprende el idioma

inglés durante su formación académica tiene mayores posibilidades de ubicación laboral, además de que se considera apto para hacer parte de procesos de selección internacional (Sprachcaffe, 2017).

El portugués es el segundo idioma que dominan los egresados según los resultados. Esto evidencia el desarrollo de habilidades en niveles medio y bajo en las competencias de lectura, escritura, escucha y habla, las cuales son apreciadas como las destrezas para comunicarse eficazmente en todas las situaciones posibles. De igual forma, estas habilidades son instrumentos que dirigen al estudiante a mejorar las relaciones interpersonales. En consecuencia, ellas influyen en los resultados de las pruebas de selección de las empresas contratantes.

Por lo anterior, es importante considerar una profundización teórico-metodológica por parte de los docentes en los procesos formativos de este idioma, ajustada a los diferentes semestres, áreas del conocimiento y contextos educativos. Asimismo, es recomendable su consideración para el idioma italiano, en el que se evidencia el desarrollo de competencias en niveles bajos.

Aprender un segundo idioma es una necesidad para el ejercicio profesional porque obedece al entorno de la formación y al conocimiento que los egresados deben tener. Este es un requerimiento que hace el sector productivo para poder ocupar un cargo, pues

muchas de las organizaciones del mercado laboral cuentan con empresas o sucursales en otros países y resulta indispensable el dominio en una segunda lengua. El manejo de otro idioma facilita la comunicación científica y profesional de los egresados, lleva a que el profesional adquiera conocimientos sobre un tema de manera global y mejora la

condición en la que él intervendrá en el contexto profesional.

Igualmente, se indagó con los egresados la influencia que tuvo la Universidad en la mejora de las habilidades en una segunda lengua. En la **tabla 17** se detallan los resultados.

**Tabla 17**

Influencia de la Universidad de Boyacá en la mejora de las habilidades en un segundo idioma

¿La Universidad de Boyacá influyó en la mejora de sus habilidades en idiomas extranjeros?	Frecuencia	%
Sí	95	51,6 %
No	89	48,4 %
Total	184	100 %

Con base en las políticas institucionales acerca del aprendizaje de un segundo idioma, con las que se promueve la formación, mejora, aptitud y proficiencia de las competencias socio y psicolingüísticas del dominio de una lengua extranjera, el 51,6 % considera que la Universidad de Boyacá intervino en la mejora de las competencias de escucha, escritura, lectura y habla en otro idioma. Dichas habilidades se entienden como función comunicativa que permitirá al egresado desempeñarse en su área profesional a nivel global con altos niveles de competitividad.

Por otra parte, es importante que la institución continúe con las acciones de mejora en la adquisición de estas competencias, pues posibilitará que los egresados sean beneficiarios de becas, intercambios o movilidades

para generar conocimiento en otros países. Esto abre sus posibilidades laborales para emplearse más fácilmente. Igualmente, lleva a que el egresado adquiera conocimientos sobre una temática y mejore la manera como puede intervenir en el desempeño profesional.

**Competencia ético-ciudadana.** Esta competencia hace referencia a las habilidades de autogestión del proyecto de vida, la criticidad y la responsabilidad ambiental y solidaria. Los egresados evaluaron los elementos que componen esta competencia teniendo en cuenta su grado de satisfacción y los resultados se muestran en la **figura 58**.

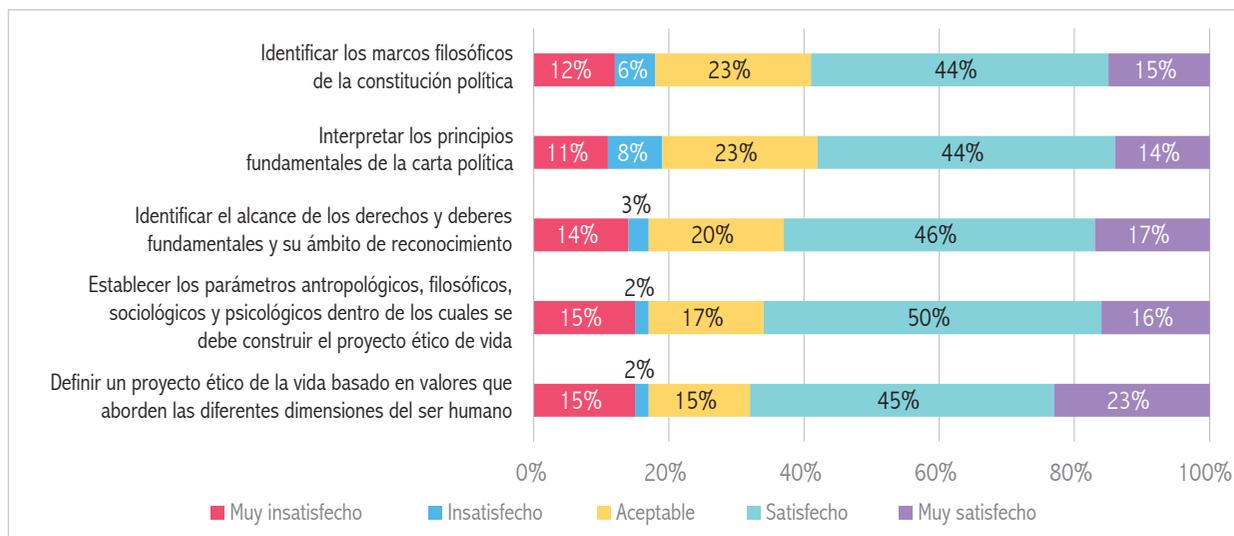
Se evidencia que el mayor porcentaje de egresados del Momento Uno se encuentra satisfecho con los elementos que conforman

la competencia ético-ciudadana, lo que se refleja en los aspectos que contribuyen a la convivencia ciudadana y al ejercicio de los derechos y deberes a partir de la consciencia y coherencia del proyecto ético de vida. De

igual forma, esta competencia implementa la relación entre sentir, pensar, hablar y actuar en los ámbitos personales y sociales, para que se integren en la vida acciones responsables y libres dentro de un proceso de juicio moral.

**Figura 58**

Satisfacción con la competencia ético-ciudadana según los egresados Momento Uno



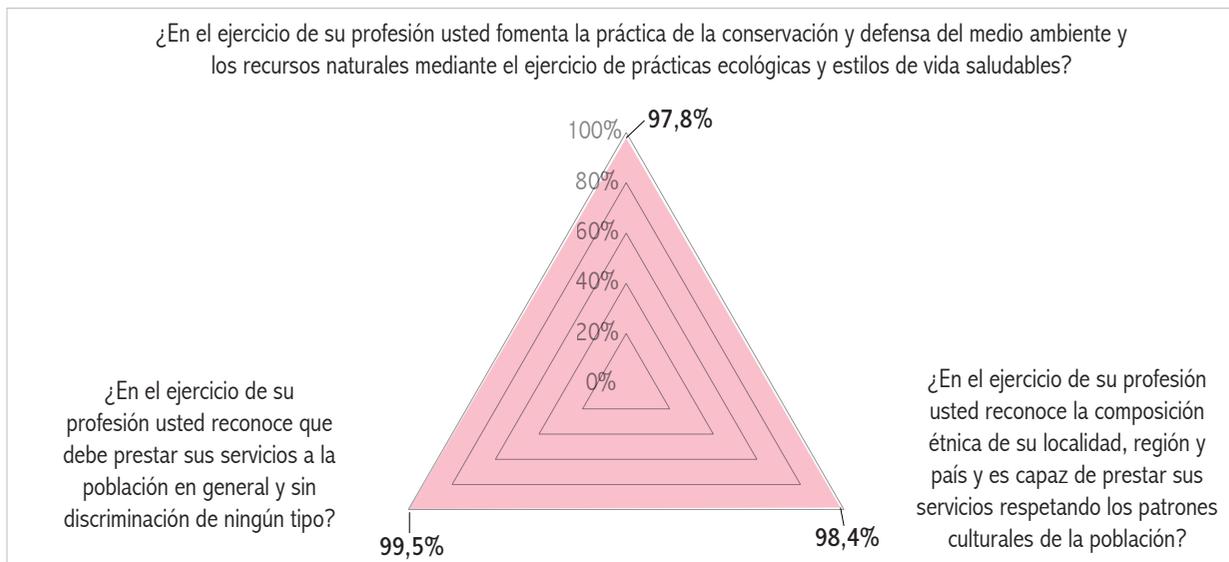
Por otra parte, un porcentaje menor manifiesta tener niveles de satisfacción **aceptable** y **muy insatisfecho** con la adquisición de los elementos de esta competencia, lo que indica que en las áreas socio-humanísticas, dentro de la asignatura de constitución y formación ciudadana, expresión oral y escrita, y problemas de contexto, se deben implementar estrategias en función de la autoconciencia, la autorreferencia y las tendencias interpretativas en la aplicación de los principios constitucionales,

para mejorar los niveles de satisfacción relacionados con esta competencia.

**Proyección social.** Además de evaluar las competencias generales de la Universidad de Boyacá, se identificaron los elementos que permiten la proyección social de la institución. Los egresados evaluaron los aspectos que orientan la proyección social como se muestra en la **figura 59**.

**Figura 59**

Conocimiento de los elementos de proyección social de los egresados de Momento Uno



La responsabilidad social universitaria, definida como el compromiso de las IES con la comunidad, desempeña un papel primordial en el desarrollo y formación de los profesionales con sentido humanístico (Universidad de Boyacá, 2019b). La vinculación de egresados en la gestión de la proyección social depende de los trabajos que se desarrollan y que están enfocados en la solución de problemas de la comunidad. Además, hace referencia a aquellas acciones encaminadas a mejorar su nivel y calidad de vida.

En la **figura 59** se evidencia que en los egresados de Momento Uno el referente social fue integrado en su formación profesional, pues se

encuentran comprometidos cultural y humanamente para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad, en ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales, así como en el ámbito personal y profesional. Esto se resume en la claridad de los saberes de para quién se es, para quién se sabe y para quién se hace.

La formación impartida por la institución es una acción permanente que, al mismo tiempo, es un reto y un compromiso con los diferentes actores que integran el contexto universitario. Esta busca proporcionar herramientas para que a partir de su propia experiencia y bajo su responsabilidad, el profesional pueda

desempeñarse adecuadamente en la sociedad para beneficio propio y de los seres con quienes interactúa (Universidad de Boyacá, 2014).

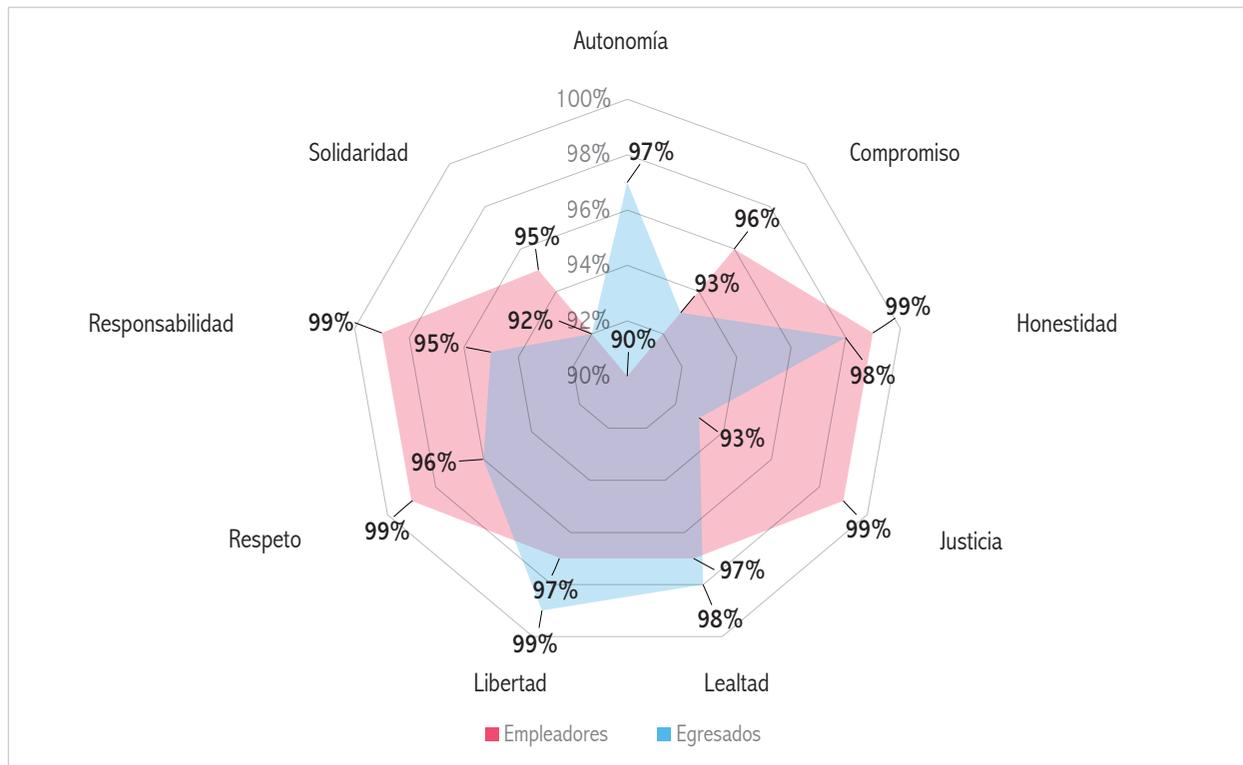
**Valores institucionales.** Derivados de la Misión y la Visión institucional, y como parte del sello característico del egresado, los valores institucionales son libertad, lealtad, honestidad, justicia, solidaridad, respeto,

compromiso, responsabilidad y autonomía (Universidad de Boyacá, 2021).

Dado que este estudio se interesó en evaluar la percepción de los egresados sobre su proyecto ético de vida, se evaluó el nivel de identidad que tienen los graduados con los valores institucionales. El resultado de esta calificación se compara con la opinión de los empleadores en la **figura 60**.

**Figura 60**

Valores institucionales desarrollados por los egresados Momento Uno



Atendiendo a los valores derivados de la Misión y la Visión de la Universidad y que propenden por el redimensionamiento humano (Universidad de Boyacá, 2019c), el perfil general de egreso de la Universidad de Boyacá se encuentra definido de acuerdo con los valores que se especifican en el modelo pedagógico, que atienden a los propósitos formativos y que propenden por el desempeño ético de los egresados.

Los resultados de esta evaluación evidencian con porcentajes superiores al 90 % que los egresados de Momento Uno reconocen la importancia de los valores institucionales en su proceso formativo, teniendo en cuenta que los valores institucionales son los principios que guían las decisiones vinculadas al desempeño laboral y educativo de una persona, y con ellos se espera que el egresado sea competente en su entorno y su desempeño profesional. Los empleadores consideran que en los egresados de la Universidad de Boyacá se resaltan valores como responsabilidad, compromiso, respeto, solidaridad, justicia, honestidad, lealtad y libertad, con porcentajes superiores al 95 %. Es decir que los egresados del Momento Uno poseen cualidades humanas que les permiten comportarse con coherencia y conciencia. Sin embargo, se debe tener presente que para los empleadores la autonomía es el valor con menor porcentaje,

representado en un 90 %, y se deben generar acciones de mejora encaminadas fundamentalmente a la formación y desarrollo de este valor. Según Landman et al. (2019), "el ejercicio de liderazgo y la autonomía se fundamenta en competencias actitudinales por sobre las cognitivas y técnicas", y por eso se les da un mayor alcance y relevancia a estos valores en el ámbito laboral. De allí radica la importancia de la formación basada en principios y valores que se ven reflejados en el perfil de egreso.

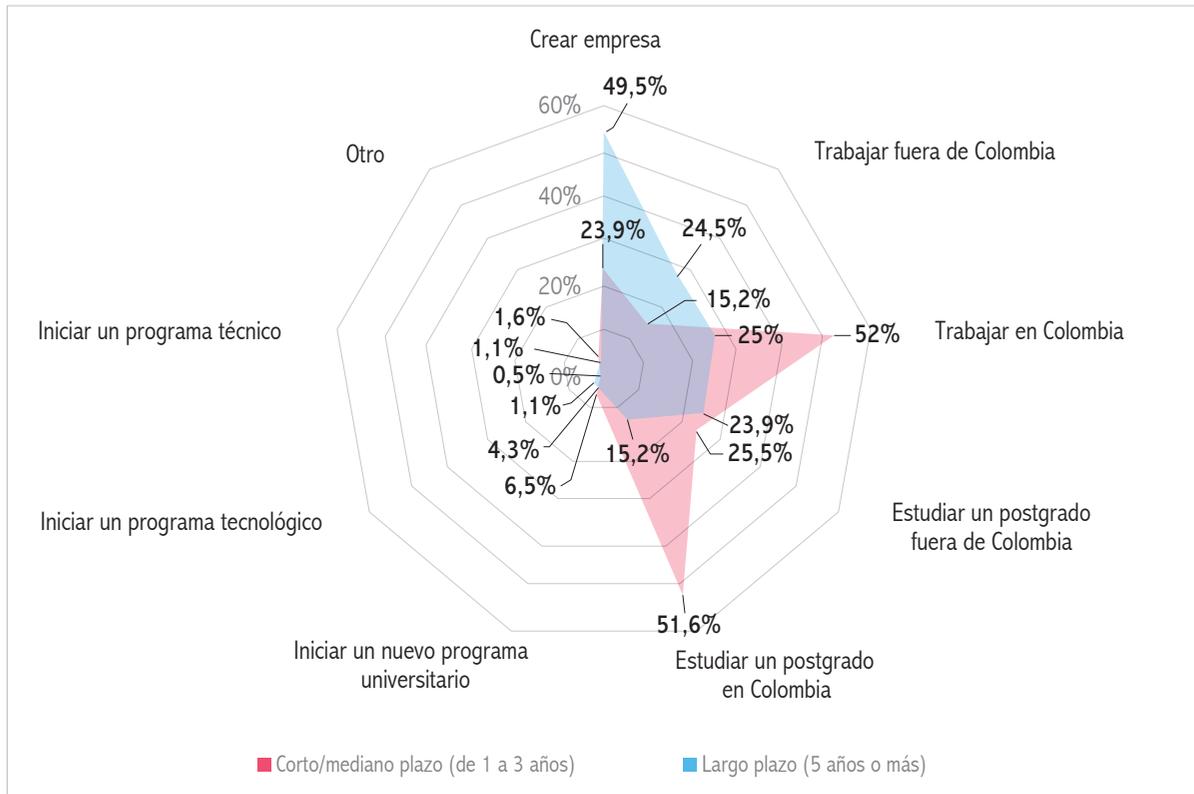
## PROYECCIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA

En el ejercicio de evaluación propuesto se les consultó a los egresados acerca de la proyección de la formación académica y de los proyectos a futuro. Asimismo, se evaluó la percepción de los egresados con respecto a los servicios que tiene la Universidad y que buscan su bienestar.

**Planes a futuro de los egresados.** Se indagó acerca del interés que tienen los egresados en crear una empresa, trabajar o estudiar en el país o fuera de Colombia, iniciar un nuevo programa universitario, tecnológico o técnico en el corto, mediano y largo plazo. A continuación, en la **figura 61** se observan los intereses manifestados por los participantes.

**Figura 61**

Comparación de los planes a futuro en el corto, mediano y largo plazo de los egresados de Momento Uno



Según las perspectivas profesionales de los egresados de Momento Uno con respecto a los planes a corto, mediano y largo plazo, se encontró que 51,6% pretende trabajar y continuar estudios posgraduales en Colombia en el corto plazo (de 1 a 3 años). En seguida, el 25,5% desea estudiar un postgrado fuera del país. Lo anterior puede deberse a diferentes razones relacionadas con un ascenso laboral o

salarial, aumento de productividad y competitividad laboral o delimitar aún más su perfil profesional mediante la adquisición de conocimientos acordes a las áreas disciplinares. Otro factor influyente es la facilidad que tiene el egresado de continuar su proceso de formación con las especializaciones y maestrías que oferta la institución o el país.

De otra parte, el 49,5 % de los egresados del Momento Uno considera crear una empresa a largo plazo, lo cual puede estar asociado a las actividades desarrolladas por el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado, que están enfocadas en emprendimiento, en el marco de las jornadas denominadas *Proyecto de Egreso*, que tienen como objetivo preparar al futuro egresado para la transición del mundo académico al mundo laboral y brindar herramientas que le permitan desarrollar ideas de emprendimiento. Por otra parte, dentro de su contenido curricular o perfil de egreso algunos programas contemplan la creación, coordinación y organización de empresas, lo cual se puede convertir en una opción de salida laboral.

La educación superior se transforma de este modo para que las instituciones educativas se conviertan en el lugar para estimular las vocaciones emprendedoras, e involucran los diferentes elementos necesarios para generar proyectos innovadores y con un alto valor agregado (Pérez, 2013).

El proceso de promoción del emprendimiento en Colombia, visto como un instrumento para el desarrollo laboral y económico, se ha venido impulsando en las últimas décadas. Las propuestas de emprendimiento se establecen como generadoras de ingresos y empleo para la población con menores índices de desarrollo económico. Sin embargo, en 1999 surgieron programas de fortalecimiento y

apoyo al emprendimiento de forma más específica, debido a los aumentos de desempleo en el país. Dicha situación afectaba principalmente a los jóvenes profesionales y por eso el gobierno estableció el programa Jóvenes Emprendedores Exportadores, pues buscaba fortalecer y facilitar a la juventud egresada de las universidades las herramientas necesarias para la internacionalización de las empresas a través de las exportaciones. Este programa, junto con el programa de incubadoras de empresas de base tecnológica del SENA, hicieron parte del origen de la política pública de emprendimiento del país (Pérez, 2013).

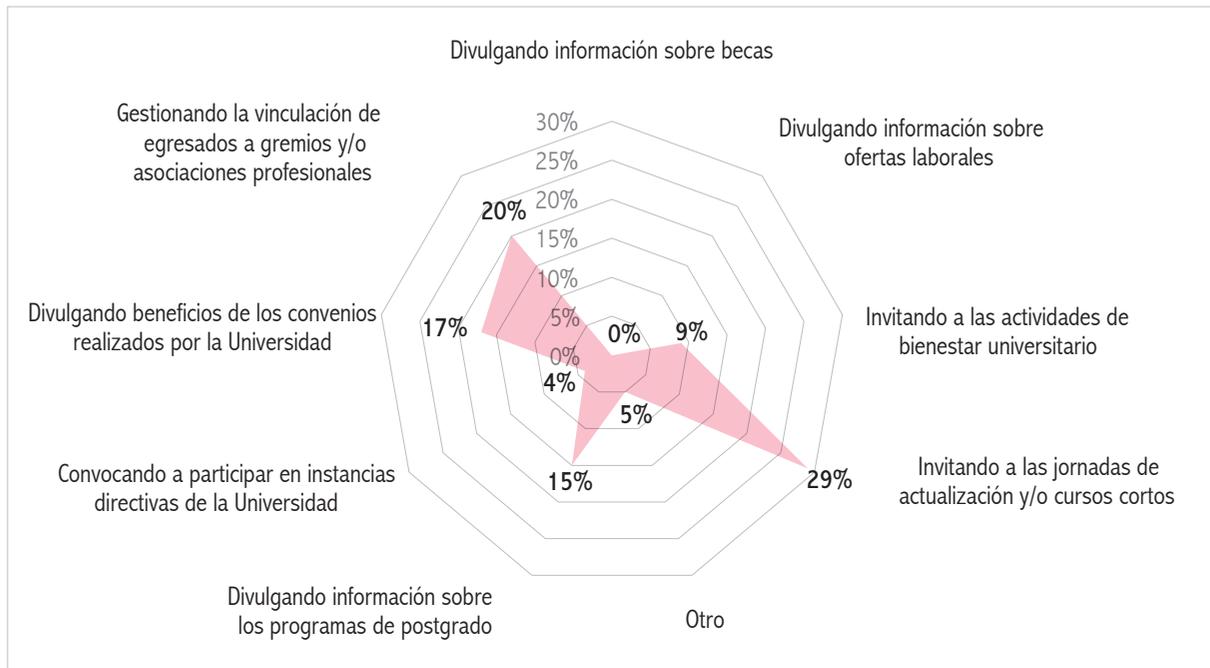
La iniciativa de emprendimiento en los egresados de Momento Uno puede haber sido motivada por razones como oportunidades de negocio, estabilidad económica, experiencia profesional, capital disponible para la ejecución y creación de empresa, así como para la formulación de proyectos.

Por otra parte, iniciar un programa tecnológico o técnico no está contemplado entre los planes de los egresados de Momento Uno, y esto se ve reflejado en porcentajes bajos en la **figura 61**.

Después de evaluar la proyección de los egresados, se evaluaron las formas de apoyo de la Universidad y del programa académico al proyecto de vida de los graduados. A continuación, en la **figura 62** se observan los resultados de este balance:

**Figura 62**

Formas de apoyo de la Universidad y el programa al proyecto de vida del egresado Momento Uno



En la **figura 62** se observa que los tres aspectos más representativos del apoyo al proyecto de vida de los egresados Momento Uno son la invitación a las jornadas de actualización o cursos cortos, con un 29%, seguido de la gestión en la vinculación de egresados a gremios o asociaciones profesionales, con un 20%, y finalmente la divulgación de beneficios de los convenios realizados por la universidad, con un 17%. Estas situaciones se reflejan en las actividades desarrolladas por el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado, en

conjunto con los coordinadores de tutoría por programas, teniendo en cuenta que, según la política de egresados, el programa de acompañamiento dirige actividades encaminadas a su preparación para la transición universitaria y laboral. De manera similar, como lo refiere el objetivo del Centro de Gestión y Servicios para el Egresado, se gestiona la relación de la Universidad con sus egresados a través del seguimiento y procura la participación permanente de este estamento en asuntos de la institución (Universidad de Boyacá, 2019a).

## SITUACIÓN LABORAL

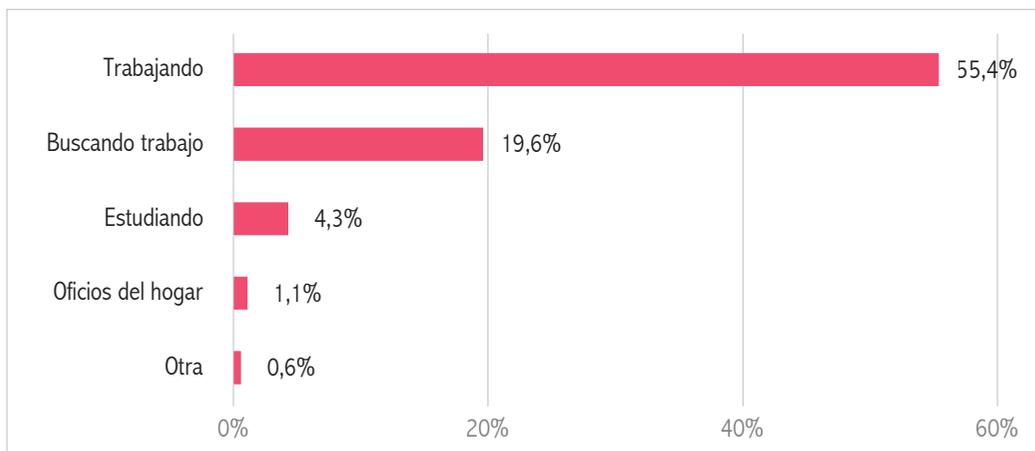
Una de las principales razones por las que se realiza el seguimiento a egresados es el conocimiento de la empleabilidad de los graduados, pues esta constituye uno de los pilares de evaluación de la calidad en la educación superior. Esta sección presenta la situación laboral de los egresados de la Universidad a fin de conocer los aspectos más importantes

de los egresados que trabajan, que buscan trabajo, que estudian y que se dedican a oficios del hogar y otras ocupaciones.

**Aspectos generales de la situación laboral.** Se indagó acerca de la situación laboral actual de los egresados con el propósito de conocerla. A continuación, en la **figura 63**, se observan las respuestas.

**Figura 63**

Actividades principales de los egresados Momento Uno



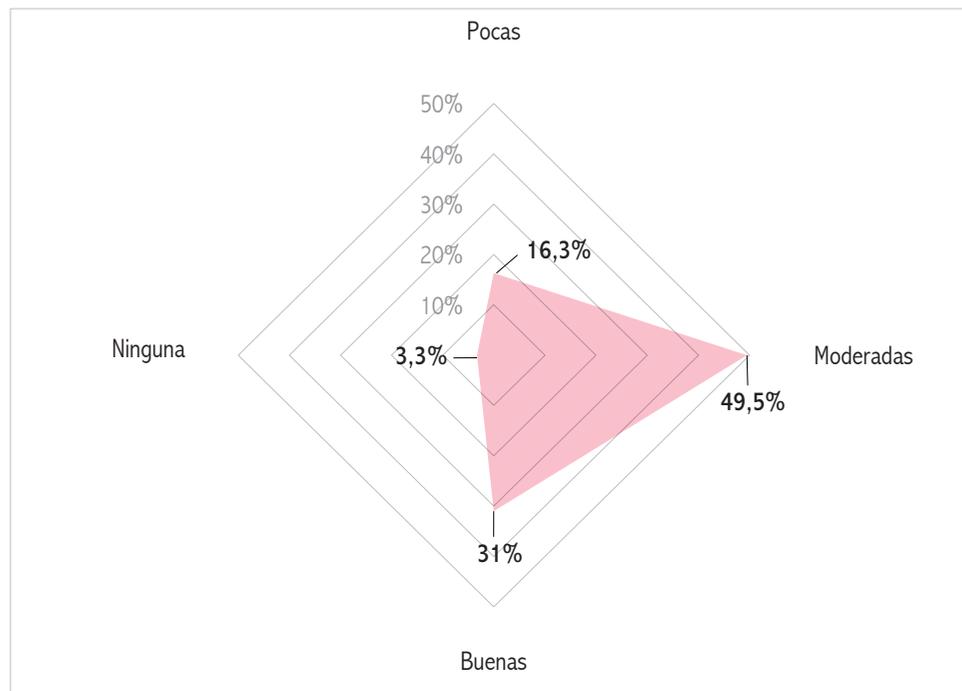
De los egresados de Momento Uno, el 55,4% se encontraba trabajando, seguido por el 19,6% que se encontraba buscando trabajo, y el 6% restante estudiaban, realizaban oficios en el hogar u otras actividades diferentes a las evaluadas. Esto se relaciona con los datos arrojados al indagar por los planes de los egresados a corto plazo, en los que el 51,6%

asegura querer trabajar y continuar estudios posgraduales en Colombia.

Con la misma finalidad, se indagó acerca de la percepción sobre las posibilidades laborales derivadas de la condición de ser egresados de la Universidad de Boyacá, como se observa en la **figura 64**.

**Figura 64**

Posibilidades laborales derivadas de la condición de graduado de la Universidad de Boyacá según los egresados Momento Uno



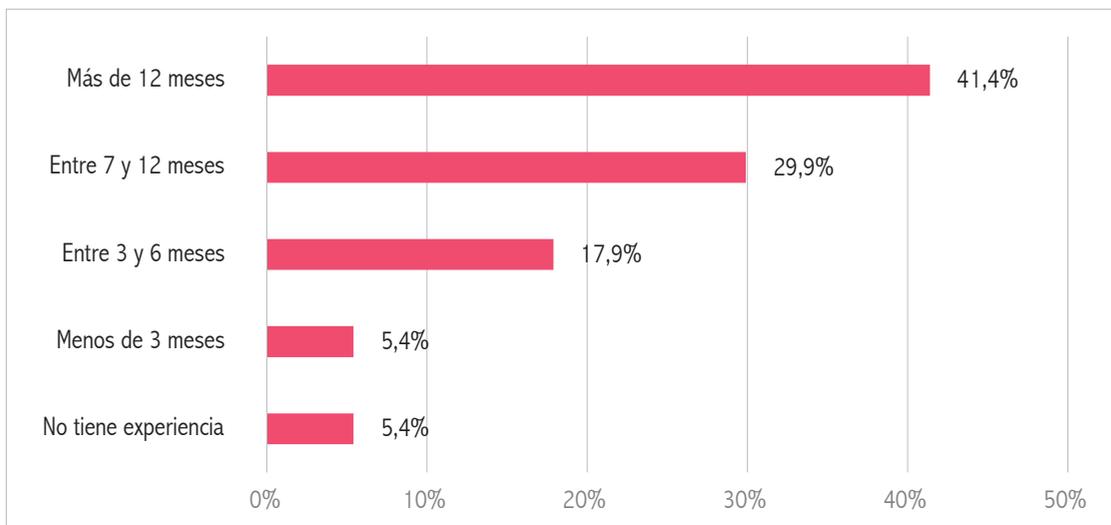
En la **figura 64** se evidencia que el 49,5% de los egresados Momento Uno considera moderadas las oportunidades laborales que se derivan de la condición de ser exalumno de la Universidad de Boyacá. Se puede inferir que la formación recibida por el egresado está basada en la estructura curricular de cada uno de los programas, mancomunada con el objeto de estudio, lo que permite mayor acceso e incorporación laboral. De otra parte, es importante traer a colación el hecho de que,

en el país, según el reporte generado por el DANE (2019), de 284.518 personas graduadas en formación superior, 217.606 se vincularon laboralmente.

Ahora bien, es necesario conocer los meses de experiencia laboral profesional de los egresados graduados en la cohorte 2016-10. En seguida en la **figura 65** se observan los resultados.

**Figura 65**

Meses de experiencia laboral-profesional de los egresados Momento Uno



Conocer la opinión de los egresados Momento Uno que están formando su trayectoria profesional es significativo para la institución en la medida en que brinda herramientas para visualizar las proyecciones personales, la pertinencia educativa y su relación con el sector productivo. En relación con los meses de experiencia laboral-profesional, la mayoría refirieron tener más de 12 meses de experiencia. Esto evidencia una contratación laboral inmediata, y generalmente se debe a la experiencia adquirida por los egresados en sus prácticas formativas, lo que genera competencias en los diferentes saberes y desempeños, y da lugar a la inmersión en las empresas o instituciones donde laboran.

Por otra parte, se encuentra un buen nivel de vinculación de los egresados Momento Uno al mundo laboral, toda vez que el 29,9% se vinculó entre los 7 y 12 meses después de su graduación. Lo anterior concuerda con cifras nacionales arrojadas por el DANE (2019), en las que el porcentaje de profesionales vinculados al mundo laboral con estudios únicos de pregrado es del 56,4%.

**Egresados trabajando.** En relación con los egresados que se encuentran trabajando, se realizó una serie de cuestionamientos que permitieron el acercamiento a su caracterización. A continuación, en la **tabla 18** se muestran las actividades y los sectores en los que se desempeñan los egresados

**Tabla 18**

Caracterización de los egresados Momento Uno que trabajan

	Frecuencia	%
Empresario o empleador	5	3,6 %
Trabajador independiente	21	15,3 %
Empleado de empresa familiar sin remuneración	1	0,7 %
Empleado del Gobierno	47	34,3 %
Empleado de empresa privada	63	46 %
Total	137	100 %

En la **tabla 18** se evidencia que el 46% de los egresados Momento Uno que se vincularon laboralmente desarrollan sus actividades profesionales en entidades privadas, seguida del 34,3% que se encuentran vinculados como empleados del Gobierno. Resultados similares arrojó el estudio Desempeño de Egresados según Opinión de Empleadores (Universidad de Boyacá, 2018), en el que se evaluaron variables enfocadas a las características de las empresas que contratan egresados de la Universidad de Boyacá. En él se evidenció que el 50% de los egresados se encontraban desarrollando sus actividades en entidades privadas, seguidas de las públicas con un 47%. Asimismo, se evidencia un porcentaje menor correspondiente al 15,3% de los egresados que se identifica como

trabajador independiente, y el 3,6% empresario o empleador, lo cual evidencia, según el Departamento Administrativo Nacional de estadística (DANE) en el Estudio sobre Trabajo Formal en Colombia, Realidad y Retos, que existe mejoría en los indicadores: para el caso de los trabajadores independientes, del 0,51% en el 2009 a 3,83% en el 2017 (Mayorga, 2019).

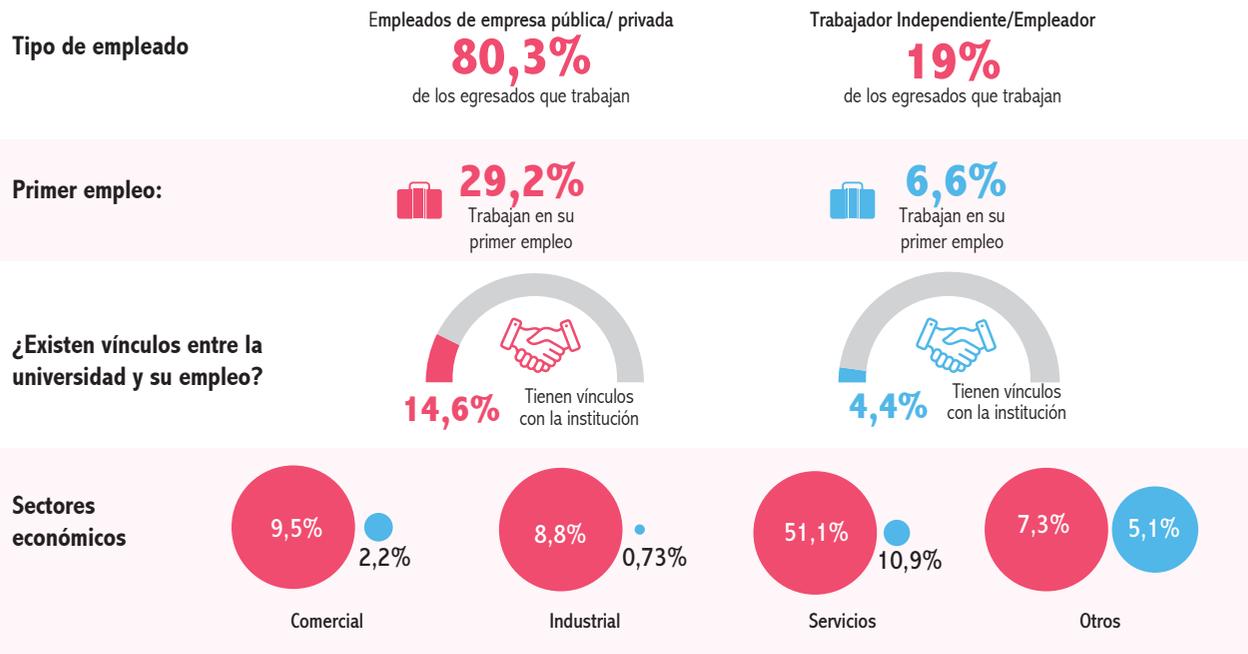
El siguiente análisis hace referencia al tipo de empleado, la existencia de vínculos con la Universidad y su actual empleo, los sectores económicos y el nivel de estudios requeridos para el cargo que ocupan actualmente los egresados del Momento Uno, como se observa en la **figura 66**.

**Figura 66**

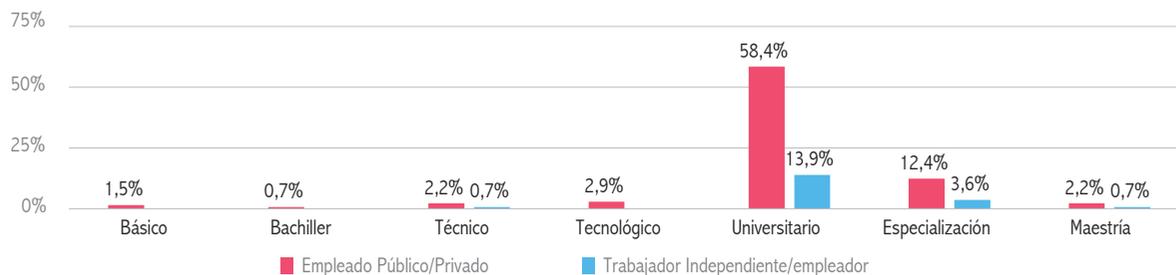
Infografía egresados Momento Uno vinculados laboralmente (Parte 1)

## Egresados que trabajan

75% del total - Momento uno



### Nivel de estudios requeridos para el trabajo que desempeña



Los resultados presentan que los egresados Momento Uno están divididos en tres categorías según su situación laboral actual. Ellas son: empleo público/privado, empleado de empresa familiar sin remuneración y trabajador independiente/empresario.

Del 75% de los egresados Momento Uno que se encuentran vinculados laboralmente, el 80,3% refieren ser empleados de empresas de carácter público/privado; para el 29,2% de ellos este es su primer empleo y el 14,6% refieren que su empleo no tiene vínculos con la Universidad. De otra parte, el 51,1% del total trabajan en el sector servicios comunitarios, sociales y personales, y se evidencia una relación directa con la profesión estudiada. Con respecto al nivel de estudios requerido para el trabajo que desempeñan, la mayoría de los egresados indican que para cumplir con las funciones propias de su profesión y que exigen las instituciones es necesario contar con el nivel universitario en un 58,4% y con especialización el 12,4%.

Por otra parte, del 19% que se desempeñan como trabajadores independientes/empresarios, el 6,6% refieren que es su primer empleo y el 4,4% de ellos no tiene vínculos entre la Universidad y su empleo actual. Asimismo, el 10,9% se desempeña en el sector de servicios, y finalmente manifiestan que para desempeñarse laboralmente el 13,9% requieren de un nivel de estudios universitarios.

Si bien esta categoría da cuenta de los aspectos positivos que tienen los egresados para desempeñarse como independientes o empresarios, se evidencian debilidades en cuanto a la formación encaminada al emprendimiento, por lo que es conveniente crear estrategias en los planes de estudio para promover la formación en emprendimiento y su aplicación en el medio. Esto se puede relacionar con las metas a corto/mediano y largo plazo de los egresados, en las que se enmarca la posibilidad de crear empresa como estrategia para fortalecer su ejercicio profesional.

Finalmente, un egresado Momento Uno manifiesta ser empleado de una empresa familiar sin remuneración. Se puede suponer que es una empresa en búsqueda de desarrollo, en donde es posible aplicar las competencias adquiridas en la formación de nivel de pregrado y obtener experiencia laboral mientras garantiza el éxito familiar organizacional.

De acuerdo con las apreciaciones realizadas por el OLE, en el año 2014 el 80,4% de los egresados de las IES del año 2013 se encontraban vinculados laboralmente al mercado formal. Este mercado es definido por la Organización Internacional de Trabajo (OTI) en términos de seguridades laborales, como acceso al sistema de protección social, mayor amparo contra el despido, estabilidad y perspectivas de afianzar una carrera laboral, protección contra riesgos laborales, jornadas laborales reguladas, acceso a programas de capacitación y representación mediante

sindicatos u organizaciones de empleados (Arango y Flórez, 2017). Para la misma OIT (2015), la productividad económica de las empresas y los trabajadores determina el tamaño de la formalidad, puesto que un alza en la productividad mejora la capacidad económica y, en consecuencia, la respuesta del mercado laboral (tanto la oferta como la demanda) para generar empleo formal.

Al analizar la tendencia histórica se evidencian indicadores laborales de crecimiento. A medida que aumentan los niveles de formación, mejoran los indicadores laborales de los graduados.

Por otra parte, en el estudio desarrollado por la Universidad del Magdalena (2019) se evidencia una tasa de ocupación, un año después de egreso, del 77,8%, cifra superior a la presentada por la ciudad de Medellín con un 56,3%. Esto indica una buena recepción de egresados por el mercado laboral. Asimismo, al indagar en ese estudio sobre la principal actividad un año después del grado, el 77,8% manifestó estar trabajando, dato similar al encontrado en el presente estudio.

Aunque se evidencia versatilidad por parte de los egresados Momento Uno para la inserción

laboral, no puede considerarse en su totalidad como un resultado positivo. Es importante generar oportunidades de mejoramiento con la creación de estrategias articuladas entre la Universidad y el medio laboral para fomentar la vinculación de los egresados en las áreas propias de su formación.

En relación con el análisis anterior, también se indagó acerca de otros aspectos que permiten comprender la empleabilidad de los egresados un año después de graduarse. La **figura 67** representa la continuación de la descripción en cuanto a la situación laboral de los egresados.

De acuerdo con la satisfacción con el trabajo percibida por el 75% de los egresados Momento Uno, se evidencia que, de los empleados en empresas, el 34,3% se encuentran satisfechos y el 27,8% muy satisfechos. De otra parte, de los trabajadores independientes o empresarios, el 11,7% se encuentran muy satisfechos y el 4,4% satisfechos, lo que permite inferir que el trabajo contribuye al crecimiento y desarrollo personal y que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante su formación académica fueron adecuados para el desarrollo de su ejercicio profesional.

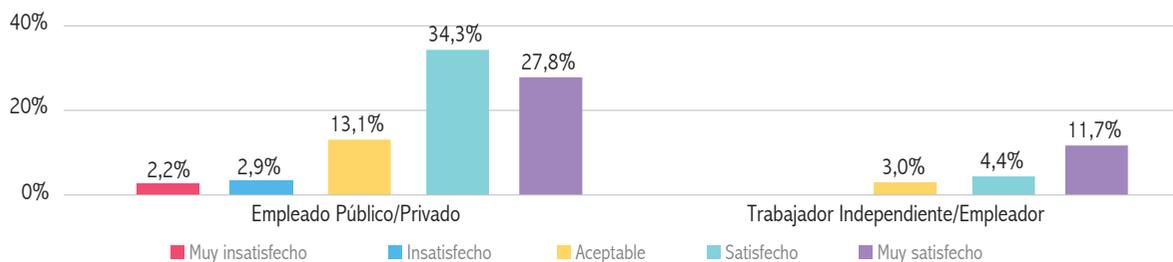
**Figura 67**

Infografía de egresados Momento Uno vinculados laboralmente (Parte 2)

## Egresados que trabajan

75% del total - Momento uno

\*Solo un egresado manifiesta ser empleado de una empresa familiar sin remuneración



### ¿Su trabajo contribuye a su crecimiento y desarrollo personal?



### ¿Debería estar en otro trabajo donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?



### ¿Teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos?



En Colombia existen antecedentes investigativos que indagaron por la satisfacción laboral. Dentro de estos está el estudio de Roncancio et al. (2017), quienes concluyeron que la satisfacción laboral está determinada por los ingresos salariales, el nivel educativo logrado y la experiencia laboral alcanzada. Otro referente es el de Ortiz (2011), quien identificó características socioeconómicas y del desempeño laboral traducidas en niveles de satisfacción como Calidad de Vida Laboral (CVL) o Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). Estos niveles se basan en una percepción expresada por los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos.

De otra parte, el 77,4% de los empleados de empresa público/privada y el 19% del trabajador independiente/empresario refieren que su trabajo sí contribuyó a su crecimiento y desarrollo personal, dado que en las actividades ejecutadas están desarrollando y aplicando las competencias genéricas y específicas adquiridas en su formación académica. Asimismo, se evidencia en la sociedad que el egresado cuenta con un título y que los beneficios no

son solo económicos, pues a nivel personal alcanzan un proyecto de vida y a nivel profesional se convierten en expertos y personas que se aúnan al trabajo para el bien común sobre el individual.

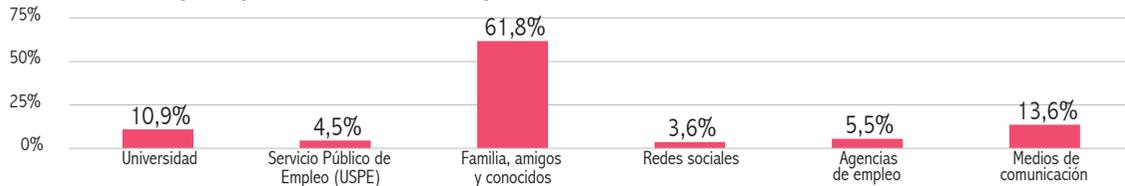
Con respecto a si el egresado debería estar vinculado a otro trabajo en el que desarrolle mejor sus competencias profesionales, el 45,3% de empleados de empresas público/privadas y el 7,3% de los trabajadores independientes/empresarios indican que sí deberían estar ubicados en otro trabajo. Esta apreciación da lugar a la búsqueda de una mejor retribución económica y reconocimiento como profesional, y hacer parte integral de un equipo multidisciplinario, como lo evidencia el 60,6% de los trabajadores de empresas público/privadas y del 13,9% de empleados independientes/empresarios que manifestaron que, teniendo en cuenta sus competencias, deberían tener una mejor retribución económica. Aquí, por supuesto, tienen mucho que ver las características de la búsqueda de empleo, las jornadas laborales, los niveles jerárquicos y el ingreso promedio, así como el ámbito de las empresas en las que laboran los egresados y el tipo de contrato. La **figura 68** refiere dichos aspectos manifestados por los egresados de la cohorte 2016-10.

**Figura 68**

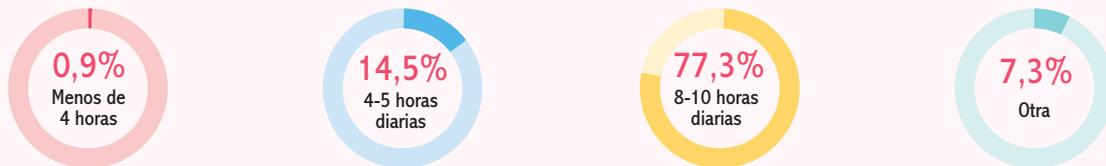
Infografía egresados Momento Uno empleados en empresas público-privadas

## Empleado de empresa Pública/Privada

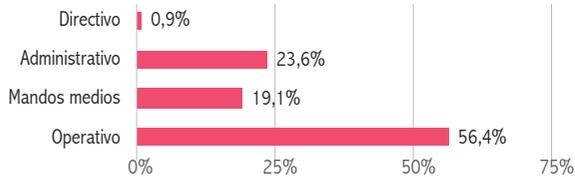
### Canal de búsqueda por el cual obtuvo su empleo actual



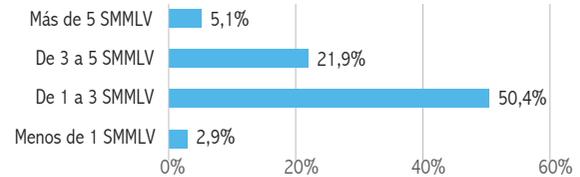
### Jornada laboral de los empleados de empresa Pública/Privada



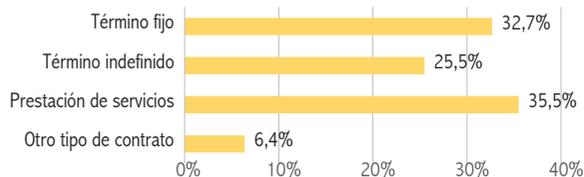
### Niveles jerárquicos de los egresados empleados en el sector público/privado



### Ingreso promedio de los egresados empleados en el sector público/privado



### Tipo de contrato de los egresados empleados



### Ámbito de las empresas donde laboran los egresados del sector público/privado



En la **figura 68** se puede observar que el 61,8% de los egresados Momento Uno que se encuentran vinculados laboralmente en empresas público/privadas refiere que el canal de búsqueda a través del cual alcanzaron su empleo actual es familiares, amigos y conocidos. Esta situación es similar a la que muestra el estudio realizado por Martínez (2013), en el que se evidenció que el 75% de los egresados de la Universidad EAFIT utilizaban el mismo canal de búsqueda de empleo, e igual que el estudio realizado por la Universidad del Magdalena (2014) en el que el 59,9% de los egresados consideró esa misma opción. De otra parte, estos porcentajes difieren con los del estudio realizado por la Universidad Javeriana (2012), en el que los canales de búsqueda más utilizados por los egresados (32,3%) fueron las bolsas de empleo, las ofertas de internet y el envío directo de hojas de vida a las empresas.

Según el estudio de opinión de empleadores desarrollado por la Universidad de Boyacá (2018), para esta misma variable el 26% de los empleadores encuestados opinaron que los medios de comunicación más utilizados para buscar trabajadores y ofrecer vacantes eran las recomendaciones de amigos, familia o conocidos y de otros trabajadores de la misma empresa. De otra parte, según la encuesta realizada a los egresados en el Observatorio Laboral para la Educación (2014), el canal de búsqueda que le permitió a los egresados de las IES el empleo actual es a través de familiares, amigos o conocidos, con un 43,3%.

De la misma forma, la jornada laboral de los egresados que se encuentran vinculados laboralmente a empresas público/privadas es de 8-10 horas diarias. Esta situación es similar a la evidenciada por el estudio de la Universidad del Magdalena (2014) en el que el 44% de los egresados destina entre 40 y 59 horas semanales a la ocupación laboral. De cualquier modo, estas son horas promedio a nivel nacional si se tiene en cuenta que la jornada semanal es de 48 horas e incluso podrían ser más, según lo referido por López (2016), quien se refiere a que varios sectores trabajan entre 10 y 12 horas al día.

En cuanto a los niveles jerárquicos de los egresados Momento Uno se evidencia que el 56,4% están en un nivel operativo, pues como profesionales hacen parte de un equipo multidisciplinario y cumplen funciones acordes a la profesión y a los niveles de complejidad de las empresas a las que se encuentran vinculados. Estos resultados difieren con los encontrados en el estudio realizado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios (2013), en el que la jerarquía de cargos ocupados por los egresados se encuentra en un 50,3% en mandos medios.

Este resultado también puede estar relacionado con el ingreso promedio de los egresados Momento Uno, el cual se encuentra en un 50,4% entre 1 y 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes [SMMLV]. Aquí se genera una relación directa con el 60,6% de los egresados que manifestó que, de acuerdo con sus

competencias, deberían estar devengando mejores ingresos. Respecto al salario promedio, es evidente que los profesionales se vinculan al medio laboral de manera fácil y con mejores condiciones, a medida que crecen en su formación y experiencia profesional (Villamil, 2016).

Por otra parte, frente al ámbito de las empresas en donde se desempeñan los egresados Momento Uno, se encontró que el 26,3 % trabaja en empresas de ámbito regional. Lo anterior es coherente con el campo de actuación de los egresados que se ajusta a una comunidad autónoma, que contribuye al desarrollo de la región y se relaciona de manera directa con el posicionamiento de la institución, con la formación de profesionales hábiles, competentes y con conocimientos necesarios para enfrentarse a las condiciones actuales del ejercicio profesional.

Finalmente, los egresados Momento Uno refieren que el tipo de contratación que tienen con las instituciones donde se desempeñan como profesionales es en un 35,5% de prestación de servicios, seguido del 32,7% que es a término fijo. Entonces, las entidades pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión a alguien que tenga las habilidades, la experiencia y los

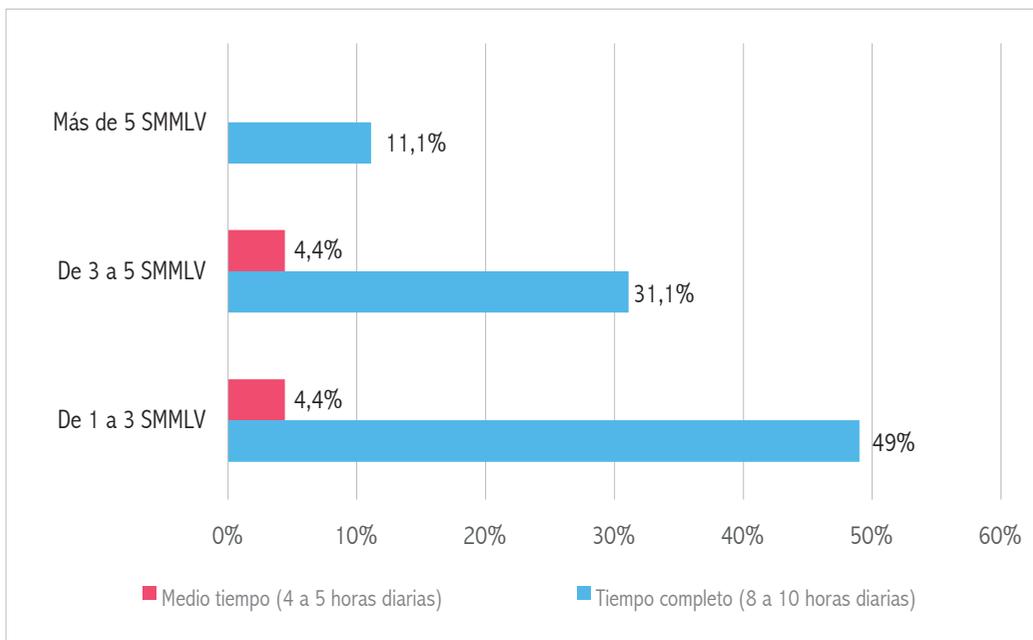
conocimientos que requieren, lo cual produce para el egresado oportunidades ocasionales que significan empleabilidad rápida y a corto plazo. De otra parte, los que se encuentran vinculados a término fijo son empleados que tienen estabilidad real por el tiempo de contrato pactado. En ellos se puede evidenciar esfuerzo y compromiso, con los que se logran las prórrogas de su contrato. Posteriormente, el trabajador es evaluado y con el resultado la empresa toma decisiones de continuidad. Por lo anterior, los egresados Momento Uno ganan visibilidad y posicionamiento en las diferentes áreas donde laboran.

Al respecto, el estudio desarrollado por el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado (Universidad de Boyacá, 2018) indagó sobre la opinión de los empleadores que tenían egresados vinculados laboralmente, y encontró que los contratos a término fijo y por prestación de servicios representaban un porcentaje significativo (18,6 % y 19,6 %, respectivamente), es decir que existe una relación con lo referido por los egresados Momento Uno.

De la misma forma, se indagó acerca del nivel de ingresos según la jornada laboral de los egresados que actualmente trabajan en empresas públicas y los resultados están representados en la **figura 69**, así:

**Figura 69**

Comparación entre nivel salarial según la jornada laboral de los egresados empleados en empresas públicas



En relación con el nivel salarial y la jornada laboral de los egresados Momento Uno que se encuentran ubicados en empresas públicas, el 49% refiere trabajar tiempo completo de 8 a 10 horas diarias y recibe un salario entre 1 y 3 SMMLV. De otra parte, el 31,1% se ubica en salarios que oscilan entre 3 y 5 SMMLV. Asimismo, resulta pertinente analizar que de los egresados que trabajan medio tiempo, es decir de 4 a 5 horas diarias, el 4,4% devenga entre 1 y 3 SMMLV, y 3 a 5 SMMLV. Lo anterior lleva a concluir que los egresados que laboran tiempo completo podrían

devengar el mismo salario mensual de los que laboran medio tiempo, como lo ponen de manifiesto el 4,4%.

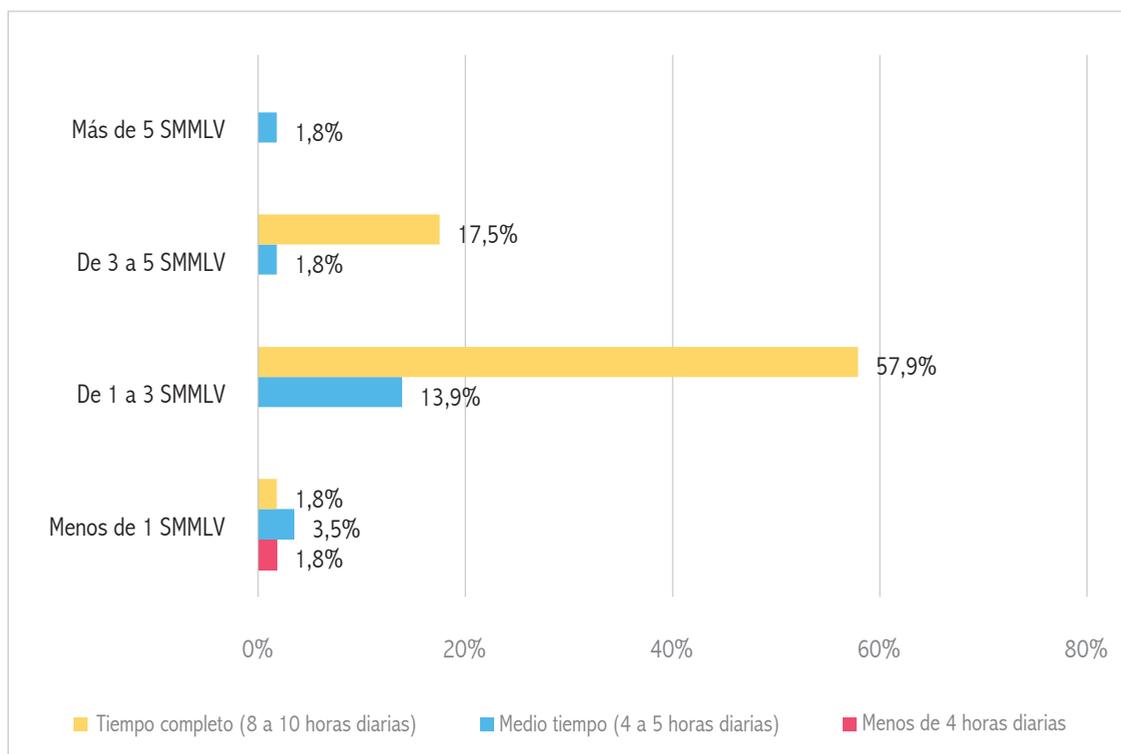
De otra parte, la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] refirió que los egresados de 2013 con formación universitaria y con vinculación laboral en el 2014 devengaron un salario promedio mensual de \$1.700.000, mientras que los tecnólogos y los técnicos profesionales registraron promedios de \$1.100.000 y \$1.040.000, respectivamente.

En ese mismo sentido, los universitarios lograron una mayor empleabilidad, pues el 81 % de los que egresaron de las IES fueron vinculados, seguidos por los tecnólogos con el 72 % y los técnicos profesionales con el 67 %, lo cual está directamente relacionado con los resultados del presente estudio (Ministerio de Educación Nacional, 2016).

En ese mismo sentido, se presenta la relación entre el ingreso promedio de los egresados y la jornada laboral de las personas que están vinculadas en una empresa privada. A continuación, en la **figura 70** se detallan estos resultados.

### Figura 70

Comparación entre el nivel salarial según la jornada laboral de los egresados empleados en empresas privadas



Entre los egresados Momento Uno que se encuentran vinculados laboralmente a empresas públicas con tiempo de trabajo de 8 a 10 horas diarias, se evidencia que el 57,9% devenga entre 1 y 3 SMMLV, seguido del 13,9% que labora las mismas horas, pero con un ingreso de entre 3 y 5 SMMLV. De otra parte, para el 17,5% de los egresados que se encuentran trabajando medio tiempo, entre 4-5 horas diarias, el salario se ubica entre 3 y 5 SMMLV. Esto tiene similitud con los empleados de empresas públicas, pues el salario promedio y las horas laborales son similares en las empresas privadas.

Aunque las empresas tienen la libertad de decidir el salario de sus trabajadores siempre y cuando se cumpla con lo estipulado por un ente gubernamental o el salario mínimo estipulado por la ley, los trabajadores esperan que su formación académica y su experiencia profesional sean directamente proporcionales a la remuneración económica. En ese orden, una de las inquietudes habituales entre los graduados es el salario. Debido a esto,

la organización Enlace Profesional-Red de Comunidades de Egresados de Antioquia (2021) generó un documento que define la escala de mínimos de remuneración a 2021, según el nivel de estudios y la experiencia. Este documento pretende formalizar un precio para que las compañías o las empresas brinden sueldos promedio ajustados a las necesidades de los trabajadores, y de acuerdo con esto los empleados estén en condiciones de negociar con las empresas. Dicho documento aplica para profesionales en general, excepto graduados de áreas de la salud o del derecho, teniendo en cuenta que en el mercado laboral colombiano estas últimas suelen tener mejor remuneración que el resto de las áreas del conocimiento. Adicionalmente, el documento diferencia entre contratos con remuneración fija (términos fijo o indefinido) y por prestación de servicios, como se ve en la **figura 71**, en la que se fijan salarios según formación y experiencia con estudios de pregrado, especialización o maestría respectivamente:

**Figura 71**

Escala de mínimos de remuneración 2021. Enlace Profesional



NIVEL EDUCATIVO	ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO	SALARIOS MÍNIMOS LABORALES 2021 (Contrato Término fijo o indefinido)	HONORARIOS 2021 (+48%) (Contrato por prestación de servicios)
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>	<b>ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO</b>	<b>TÉCNICO</b>	
Técnico (1)	Técnico con experiencia en el área de formación (≤ 1 año)	\$ 1.015.000	\$ 1.502.200
	Técnico con experiencia en el área de formación (1 - 3 años)	\$ 1.250.000	\$ 1.850.000
	Técnico con experiencia superior a 3 años	\$ 1.293.750	\$ 1.914.750
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>	<b>ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO</b>	<b>TECNÓLOGO</b>	
Tecnólogo (2)	Tecnólogo con experiencia en el área de formación (≤ 1 año)	\$ 1.283.400	\$ 1.899.432
	Tecnólogo con experiencia en el área de formación (1 - 3 años)	\$ 1.443.000	\$ 2.135.640
	Tecnólogo con experiencia superior a 3 años	\$ 1.493.505	\$ 2.210.387
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>	<b>ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO</b>	<b>PREGRADO</b>	
Profesional - Pregrado (3)	Profesional con experiencia en el área de formación (≤ 1 año)	\$ 2.121.750	\$ 3.140.190
	Profesional con experiencia en el área de formación (1 - 3 años)	\$ 2.408.000	\$ 3.563.840
	Profesional con experiencia en el área de formación superior a 3 años	\$ 2.492.280	\$ 3.688.574
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>	<b>ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO</b>	<b>ESPECIALISTA</b>	
Profesional – Especialista (4)	Especialista con experiencia en el área de formación (≤ 1 año)	\$ 3.094.650	\$ 4.580.082
	Especialista con experiencia en el área de formación (1 - 3 años)	\$ 3.426.000	\$ 5.070.480
	Especialista con experiencia en el área de formación superior a 3 años	\$ 3.545.910	\$ 5.247.947
<b>NIVEL DE FORMACIÓN</b>	<b>ESPECIFICACIONES DEL PERFIL GRADUADO</b>	<b>MAGISTER</b>	
	Magíster con experiencia en el área de formación (≤ 1 año)	\$ 4.088.250	\$ 6.050.610

**Nota:** En la figura se observan los sueldos de acuerdo a la formación y experiencia según el nivel de estudios. Esta información es tomada de Enlace Profesional (2021).

De otra parte, los resultados que arroja el informe elaborado por el OLE y presentado por el Mineducación evidenciaron que, mientras los profesionales colombianos crecen en su formación, se acrecientan sus niveles de salarios promedio: un profesional con grado universitario en promedio recibe un salario de \$1,736,849, mientras el salario para un profesional con maestría supera los \$3.900.000 (Universia, 2018).

Lo anteriormente expuesto coincide con los resultados obtenidos en el presente estudio, con los que se evidencia que los egresados se encuentran vinculados a empresas con salarios similares a los referidos anteriormente. De igual forma, coinciden con el tipo de

contratación, estudios posgraduales y manejo de una segunda lengua. En conclusión, para los egresados Momento Uno, los mejores salarios están definidos por las empresas públicas, además de tener variación en horas laborales, datos que coinciden con los estudios anteriormente referidos.

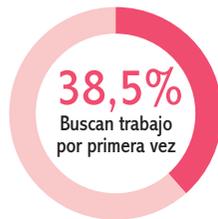
**Egresados buscando trabajo.** Como se anotó en las secciones anteriores, se realizó una serie de cuestionamientos que permitieran el acercamiento a la caracterización de los egresados que se encontraban buscando trabajo. En la **figura 72** se muestra una caracterización de los egresados que están buscando trabajo.

**Figura 72**

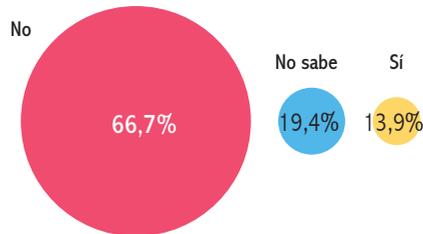
Infografía de egresados Momento Uno que se encuentran buscando trabajo

**19,5%**  
Egresados que se encuentran buscando trabajo

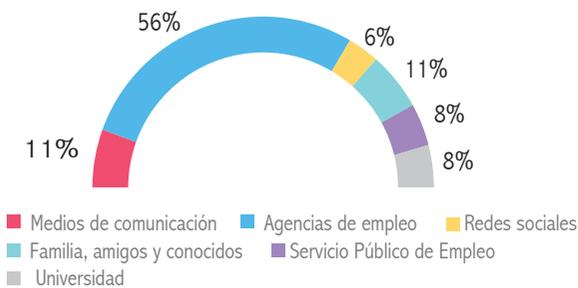
**¿Busca trabajo por primera vez?**



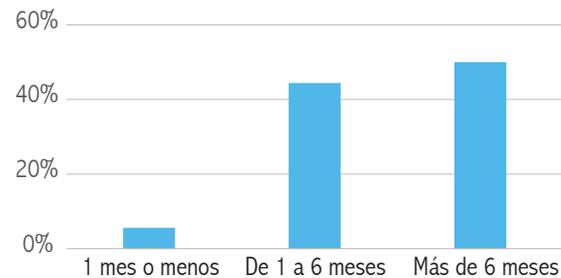
**¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca?**



**Canal de búsqueda de empleo**



**¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo?**



**Principal dificultad para encontrar trabajo**



**Nota:** La figura representa las características relacionadas con la búsqueda de trabajo.

Del 19,5% de los egresados que se encuentran buscando trabajo, es importante referir que el 38,5% están buscando trabajo por primera vez. Según el estudio realizado en Colombia por la multinacional de recursos humanos Adecco, el 84% opina que la edad (21%), la falta de experiencia laboral (22%), la falta de ofertas laborales (16%), la situación económica del país (15%) y finalmente no encontrarse suficientemente preparado para desempeñarse laboralmente (8%) son algunas de las situaciones que pueden atrasar en el egresado la posibilidad de vinculación laboral (Economía y Negocios El Tiempo El Tiempo, 2017a).

Con respecto a la facilidad de conseguir empleo, el 50% considera que demora más de 6 meses y el 44,4% entre 1 y 6 meses. Esto coincide con lo referido por la Encuesta Integrada de Hogares del DANE (2017) que afirma que un colombiano dura entre 4 y 6 meses en ubicarse laboralmente. Aunque se les presentan mayores ofertas a los jóvenes, estos son los que más tiempo tardan en ubicarse laboralmente, pues necesitan 31 semanas en comparación con las 20 que tarda a nivel nacional una persona desempleada de otra población. Según la encuesta, las personas con mayor nivel educativo son las más demoradas en encontrar empleo. Entre ellos encontramos profesionales (23,9%) y con posgrado (25,3%). Pero, a pesar de que las personas que tienen estudios posgraduales tardan más tiempo en emplearse, son quienes

tienen menos posibilidades de quedarse sin trabajo.

De acuerdo con esto, al preguntar a los egresados Momento Uno si consideran que es fácil conseguir el empleo que buscan, el 66,7% dicen que sí, dado que cuentan con las competencias académicas y la experiencia requerida para cada cargo. Sin embargo, se puede inferir que existen otras condiciones importantes a tener en cuenta, pues los estudios de postgrado pueden ser determinantes para aplicar a ofertas, al igual que las habilidades blandas, pues no solo se trata de hacer las cosas bien, sino de proponer soluciones a las organizaciones o empresas según cada área de trabajo.

De otra parte, de los egresados Momento Uno que están buscando trabajo, el 58,3% considera que la principal dificultad para conseguir empleo es la carencia de experiencia, seguida del 16,7% que dice que el salario ofertado es muy bajo. Lo anterior está relacionado con los resultados de la Encuesta de Seguimiento a Graduados 2014, realizada por el Mineducación en conjunto con el OLE (Informado Decido, 2015), que refiere que el 42,7% de los egresados considera que no son vinculados laboralmente por falta de experiencia. Este es la principal dificultad de los egresados de las diferentes IES a nivel nacional para el ingreso a las empresas.

Con respecto a los bajos salarios, el OLE evidencia que los profesionales al año de

experiencia perciben un salario de \$1.736.849 en promedio, y que el salario de reclutamiento de un graduado de maestría supera los 3,9 millones, lo que muestra que los profesionales se vinculan de forma más fácil y con mejores condiciones laborales a medida que mejoran su nivel de formación. Cuando el OLE mira en detalle cuál es el comportamiento de los salarios de enganche, encuentra salarios que coinciden con lo referido por los egresados encuestados en el estudio de la Universidad de Boyacá, quienes afirman que, laborando en empresas privadas y públicas entre 8 y 10 horas diarias, el salario se encuentra entre 1 y 3 SMMLV para el 52,4 % y 46,8 % respectivamente.

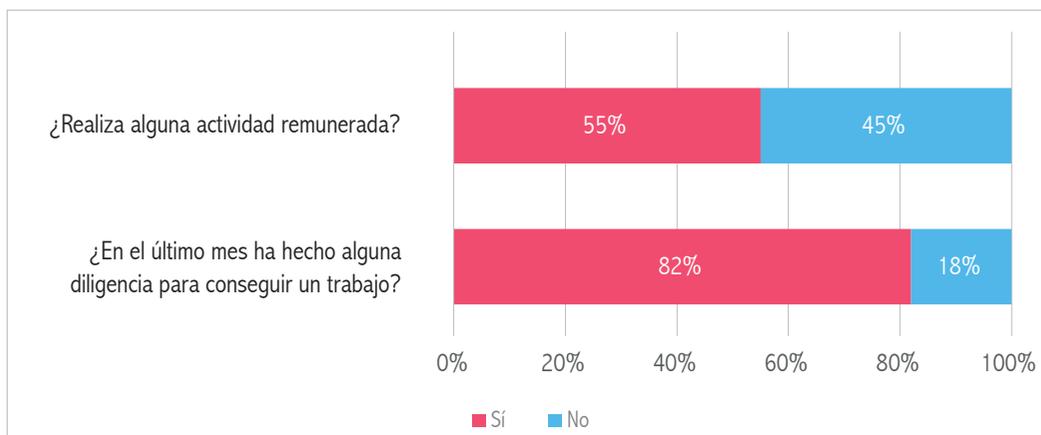
Finalmente, los egresados Momento Uno que buscan trabajo consideran que el canal más efectivo para la aplicación a ofertas laborales son las agencias de empleo con un 56%. Estos resultados son similares a los presentados por la Universidad Javeriana (2012), que

evidencian en un 18,2 % que las bolsas de empleo son los medios de búsqueda que más han utilizado los egresados. Por el contrario, la Universidad del Magdalena (2014) observó que los canales de búsqueda de empleo en menor medida son las bolsas de empleo con un 6,5 %, en concordancia con los datos referidos por Castro (2012), dato similar al reportado por los egresados de la Universidad de Boyacá en el presente estudio según el cual el 6 % de ellos afirmó que el medio menos efectivo son las bolsas de empleo. Por lo anterior, se considera que para los egresados las bolsas de empleo son las más empleadas, pues presentan facilidad de acceso a procesos de selección tanto en empresas públicas como privadas.

**Egresados en otras actividades.** Así mismo, se caracterizan los egresados que se encuentran realizando otras actividades diferentes a trabajar o buscar trabajo. En la **figura 73** se muestra dicha relación.

**Figura 73**

Egresados que realizan otras actividades



Con respecto a los egresados Momento Uno que no se encontraban trabajando ni tampoco en búsqueda de empleo, se evidencia que el 82% en el último mes había realizado alguna diligencia para conseguir un trabajo y el 55% realizaba alguna actividad remunerada. Esto puede estar relacionado con la dificultad que presentan algunos egresados para vincularse al mundo laboral por su falta de experiencia, tal como lo muestra el estudio de la Universidad del Magdalena realizado por Suárez et al. (2014) en el que el 22,7% de los egresados dicen tener esta dificultad a la hora de acceder a ofertas laborales.

Finalmente, otro aspecto que puede interferir en la vinculación laboral es la baja demanda laboral del lugar de residencia. Este argumento guarda relación con lo expresado por el DANE (2018), que encontró que el desempleo

en Colombia a nivel de la población juvenil fue del 16,8% en los meses de noviembre de 2017 y hasta enero de 2018, y que está relacionado con que los jóvenes dicen que no consiguen trabajo por no poseer aptitudes para los cargos ofertados.

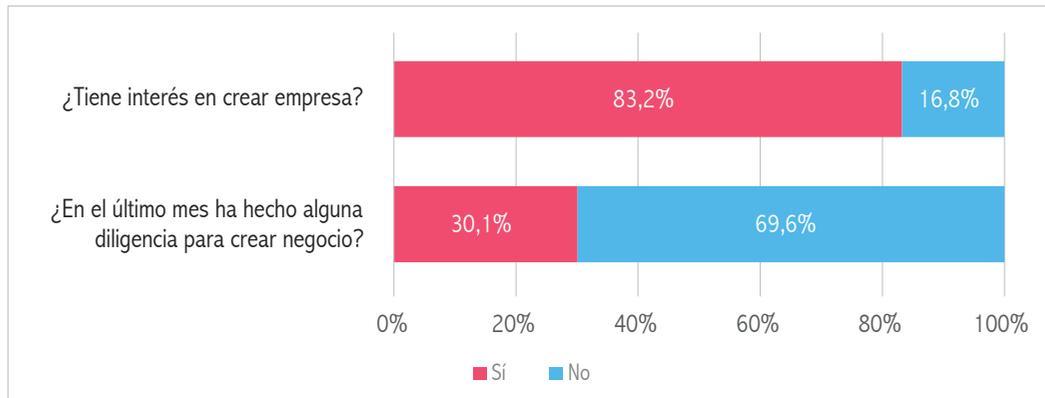
El primer empleo es de gran importancia para los profesionales, pues desde allí comienza la construcción de su trayectoria profesional y se definen las decisiones para continuar sus estudios o para buscar oportunidades laborales con poca relación con su profesión. Si los jóvenes profesionales encuentran oportunidades para iniciar su experiencia profesional, repercute en que esta población sea menos improductiva para el sistema, lo que se traduce en tener menor riesgo de caer en la informalidad laboral (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

**Emprenderismo.** Así como se ha descrito la vinculación de los egresados empleados, en seguida se caracteriza el emprendimiento

como una actividad remunerada y mencionada por los egresados de la cohorte 2016-10, como se observa en la **figura 74**.

**Figura 74**

Interés en crear empresa de los egresados Momento Uno



En relación con el interés de los egresados Momento Uno de generar empresa, se encontró que el 83,2 % tiene este deseo. Dichas expectativas pueden tener relación con la formación postgradual de algunos, pues aquella permite una visión de emprendimiento a mediano o largo plazo. Este resultado también se evidencia en el análisis del presente estudio, cuando en la **figura 61** el 49,5 % de los egresados Momento Uno plantea como meta a largo plazo crear una empresa. De otra parte, este aspecto puede estar relacionado con la gestión del Centro de Gestión y Servicios para el Egresado y de los coordinadores de tutoría, pues motivar el emprendimiento es una acción fundamental en torno a las jornadas de Proyecto Egreso y las jornadas de

actualización dirigidas a egresados y que son ejecutadas por los programas académicos.

A los egresados Momento Uno que refirieron tener en sus planes la creación de empresa se les preguntó por la realización de diligencias para cumplirlos, y el 69,9 % de ellos manifestaron no haber realizado actividades referentes al proceso de emprendimiento. Este aspecto debe ser considerado en las acciones de mejora de los programas, teniendo en cuenta que en las IES la mentalidad emprendedora debe ser vista no solo como un requisito de formación, sino que, por el contrario, debe ser vista como una actitud que se refleje en todas las actividades que desarrolla el profesional, tanto a nivel personal como familiar,

emocional y por supuesto en el campo de las competencias laborales enfocadas a un proyecto ético de vida (Arboleda, 2011).

**Relación profesión – ocupación.** La relación entre la ocupación y la profesión es un aspecto

muy importante en la evaluación de calidad de los programas académicos y de las IES. Este apartado hace referencia a la existencia de la relación entre la profesión y la ocupación actual de los egresados de la cohorte 2016-10.

**Tabla 19**

Relación entre el empleo y las actividades del egresado con el programa académico cursado por los egresados Momento Uno

	Frecuencia	%	IC 95 %	
			LI	LS
¿Qué tan relacionado está su empleo con el programa estudiado?				
Directamente relacionado	94	85,5 %	78,9	92,0
Indirectamente relacionado	14	12,7 %	6,5	19,0
Nada relacionado	2	1,8 %	-0,7	4,3
¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza por cuenta propia con el programa estudiado?				
Directamente relacionado	89	80,9 %	73,6	88,3
Indirectamente relacionado	17	15,5 %	8,7	22,2
Nada relacionado	4	3,6 %	0,1	7,1

**Nota:** IC: Intervalo de confianza; LI: **Límite inferior**; LS: **Límite superior**

Se evidencia en la **tabla 19** que el 85,5 % de los egresados Momento Uno refiere una relación directa entre el empleo actual y el programa que estudiaron, lo que permite inferir que los egresados cumplen con el perfil general de egreso de la Universidad de Boyacá y tienen conocimientos, competencias, actitudes y compromiso social (Universidad de Boyacá, Resolución 188 de 2018).

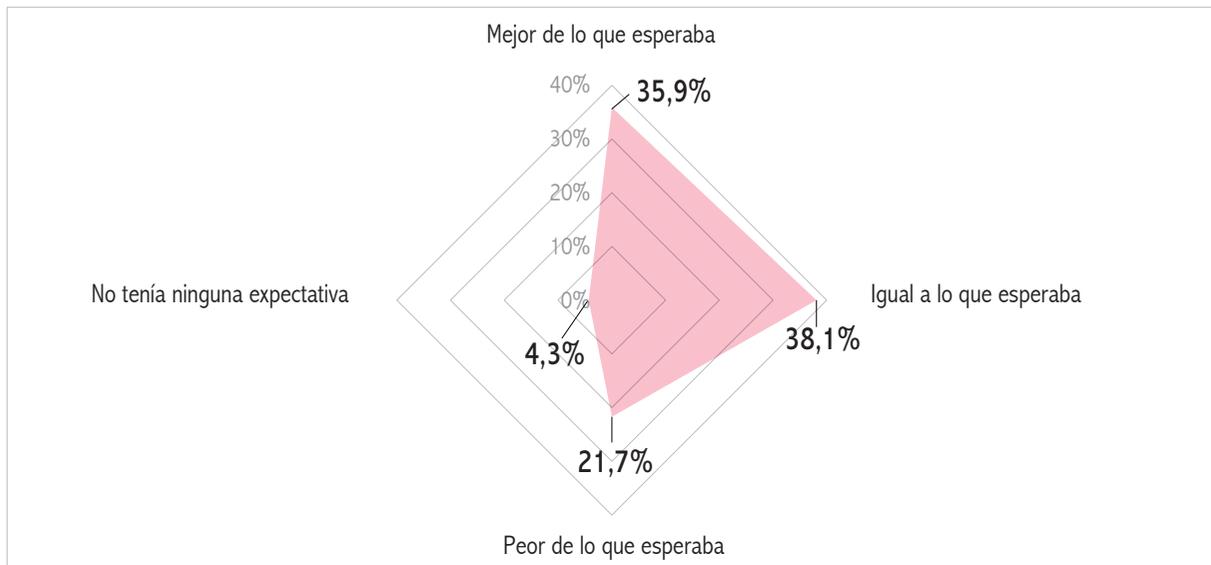
De otra parte, el 80,9 % de los egresados Momento Uno refiere que las actividades realizadas por cuenta propia están relacionadas

de manera directa con el programa estudiado, lo cual se justifica en la medida en que el egresado cumple con sus actividades laborales en la empresa donde está vinculado y desarrolla actividades complementarias que le generan ingresos y que se encuentran relacionadas con la disciplina estudiada.

Teniendo en cuenta las expectativas que tenían los egresados al iniciar sus estudios de pregrado, se indagó acerca de la coincidencia con la situación laboral actual. Esto se presenta en la **figura 75**.

**Figura 75**

Coincidencia de la situación laboral actual de los egresados Momento Uno con sus expectativas al inicio de los estudios



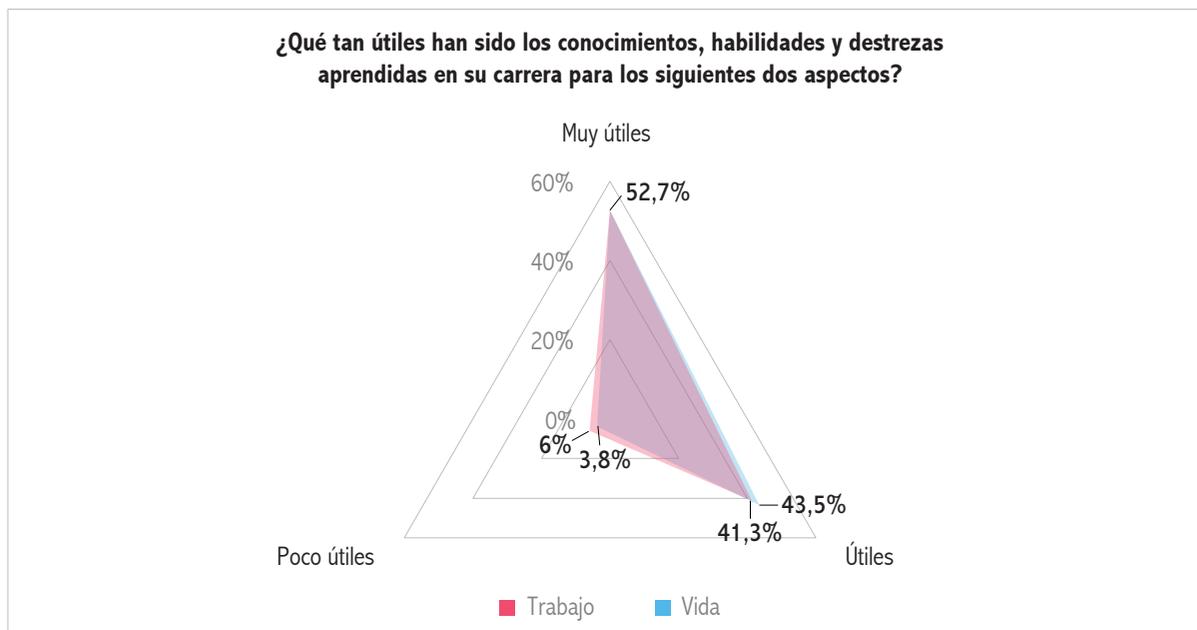
En cuanto a la coincidencia de la situación laboral con sus expectativas al inicio de los estudios, el 38,1% refiere que son iguales a lo que esperaba y el 35,9% mejor de lo que esperaba. Esto puede deberse a los vínculos entre la institución y el mundo laboral en cuanto la institución busca colaborar en el aprendizaje de conocimientos y habilidades importantes para los espacios laborales. Lo anterior teniendo en cuenta que el egresado debe tener éxito desde el punto de vista educativo,

dado que cuanto mayor es el nivel alcanzado por el egresado, más probabilidades tendrá en el campo laboral.

Al respecto, se evalúa la utilidad de los conocimientos, las habilidades y las destrezas aprendidas en el transcurso de su programa profesional, valoradas con la escala muy útiles, útiles y poco útiles, como se muestra a continuación en la **figura 76**.

**Figura 76**

Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas según egresados Momento Uno



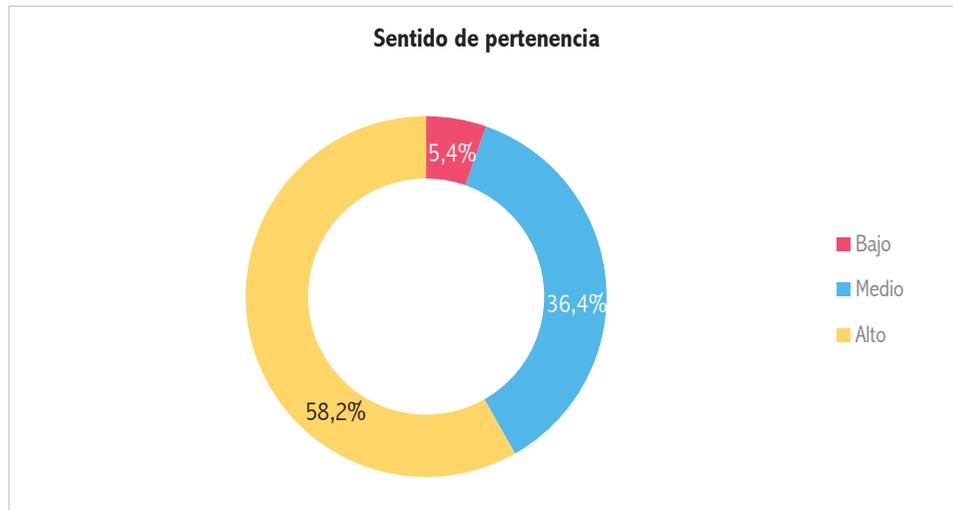
Con respecto al nivel de utilidad de los conocimientos, las habilidades y las destrezas aprendidas en los aspectos trabajo y vida, se evidencia que para el 52,7% de los egresados son muy útiles, lo cual puede estar relacionado con la pertinencia de la formación docente e investigativa que ofrece la institución. Esto da respuesta a la demanda del contexto laboral y se acompaña de la manera como la institución y el programa académico apoya al egresado en la realización de su proyecto de vida.

## NIVEL DE IDENTIDAD

El nivel de identidad que puede tener una persona con respecto a una organización, según Dávila de León y Jiménez García (2014), está mediado por “la experiencia de sentirse valorado, necesitado y aceptado por otras personas, grupos o ambientes”. Aquí se presenta el nivel de identidad según el sentido de pertenencia y la percepción de los graduados, como se observa a continuación:

**Figura 77**

Sentido de pertenencia con la institución según egresados Momento Uno

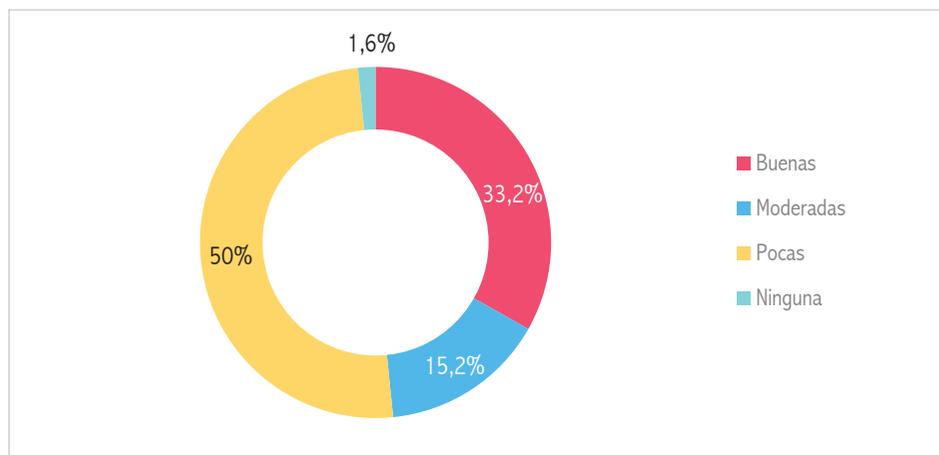


Con respecto al sentido de pertenencia con la institución, el 58,2 % de los egresados Momento Uno manifiesta tenerlo en un alto grado, seguido del 34,4 % evaluado en un nivel medio (**figura 77**). Esto puede verse influenciado por la calidad de la formación académica, la experiencia de los docentes, la adecuada infraestructura para el aprendizaje, los procesos de extensión e investigación, el reconocimiento de la institución y los procesos de acreditación nacionales e internacionales de alta calidad. De igual forma, las actividades que ha desarrollado el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado, en conjunto con la coordinación de tutoría de cada programa, provocan el acercamiento del egresado al programa y la institución.

Es así como la Universidad de Boyacá se ha encargado de continuar ofreciendo ambientes de apoyo a los estudiantes con base en lo académico y lo organizacional, lo cual favorece la autorrealización; con base en el ambiente afectivo y social, que promueve la identificación y la comunicación; y en el ambiente físico receptivo y adecuado a los procesos didácticos para entregar a la sociedad un profesional competente. En resumen, se han generado dentro de la institución ambientes de comportamiento, interacciones y actitudes positivas hacia el aprendizaje significativo, trabajo en equipo y sentido de pertenencia institucional, lo cual es evidente en los resultados anteriormente expuestos.

**Figura 78**

Posibilidades laborales derivadas de la condición de egresados de la Universidad de Boyacá según egresados Momento Uno



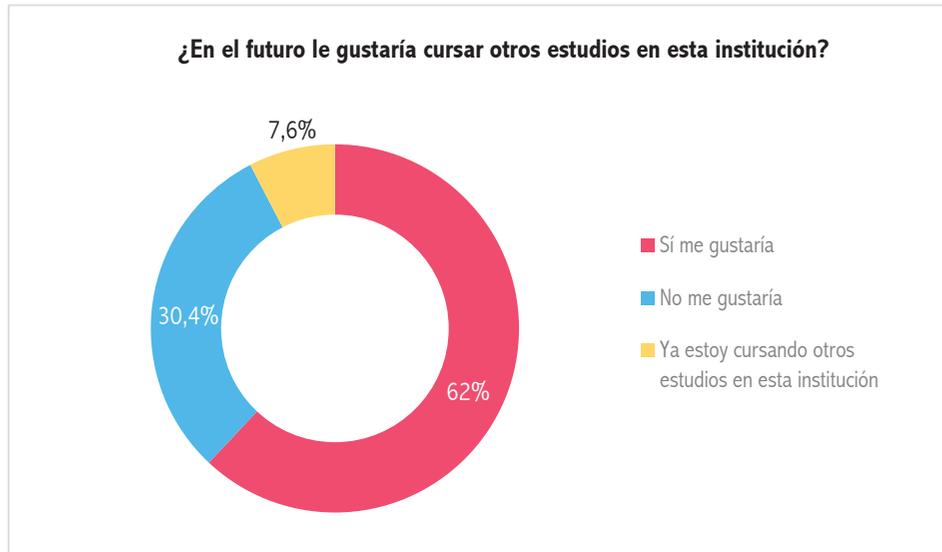
Respecto a las posibilidades laborales derivadas de la condición de ser egresados de la Universidad de Boyacá, el 51,6% refiere que son pocas o no existen (ninguna), dato que debe ser teniendo en cuenta como aspecto de mejora para los programas académicos y la Institución en general. La tutoría de egresados, en conjunto con el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado EGREGIO, puede potenciar el desarrollo de actividades y estrategias para la inserción laboral, enfocadas en la capacitación, simulación y aplicación, que puede ser adherida al proyecto egreso inmerso en la política de egresados institucional. De otra parte, el 15,2% considera que fueron moderadas y el 33,2% las evaluaron como buenas (**figura 78**). Esto se puede deber a la amplia oferta laboral, teniendo en cuenta que algunos programas académicos son

únicos en la región. Lo anterior indica que la opinión de los egresados es que la institución es reconocida socialmente, debido a que satisface necesidades de la comunidad.

Con los resultados se evidencia satisfacción dada la alta tasa de ocupación, la buena remuneración salarial, entre otras situaciones que determinan el grado de bienestar de los egresados con respecto a la formación recibida y su desempeño laboral. Cuando un egresado se vincula laboralmente, lleva consigo no solo una impronta que lo define personal y profesionalmente, sino que de su ejercicio ocupacional dependen las demandas laborales de las empresas u organizaciones para los demás egresados de la Universidad de Boyacá.

**Figura 79**

Cursaría estudios en la Universidad de Boyacá



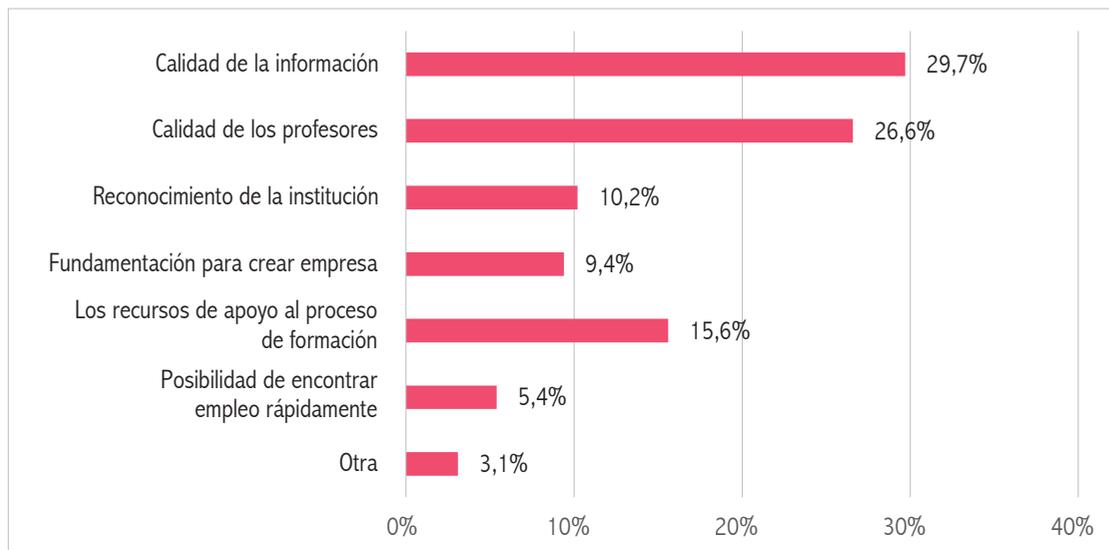
En los egresados Momento Uno que contemplan la idea de cursar estudios de pregrado, postgrado o de educación continua se evidencia que el 62% considera que sí estaría interesado en realizarlos en la Universidad de Boyacá, y un 7,6% manifiesta encontrarse cursando otros estudios en esta institución (**figura 79**). Los resultados se relacionan directamente con la identidad y el sentido de pertenencia de los egresados, de los que sobresalen experiencias docentes, contenidos curriculares pertinentes y relevantes,

flexibilidad curricular, procesos investigativos, procesos de autorregulación, entre otros.

La institución es el espacio donde se generan y desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje. A partir de ellos, los egresados conformarán su experiencia académica, cuyos efectos pasarán a formar parte de sus vidas profesionales. En ese sentido, se indagaron las razones por las cuales los egresados manifestaron querer volver a la universidad, representadas en la **figura 80**, así:

**Figura 80**

Principales razones de los egresados Momento Uno para volver a la institución



Un egresado satisfecho con todos los ámbitos que involucran su formación es un individuo que no dudaría en volver a la institución. Al respecto, se indagó a los egresados de Momento Uno sobre cuáles serían las razones para volver a la institución y se concluyó que el 29,7% lo haría por la calidad de la formación, seguido por el 26,6% que lo haría por la calidad de los docentes; por otra parte, el 15,6% refiere el apoyo formativo como la razón principal para volver. Lo anterior coincide con los resultados obtenidos sobre el nivel de identidad que el egresado Momento Uno tiene con su casa de estudios, y se acompañan de los aspectos de formación complementaria, laboratorios de simulación, talleres, estructura

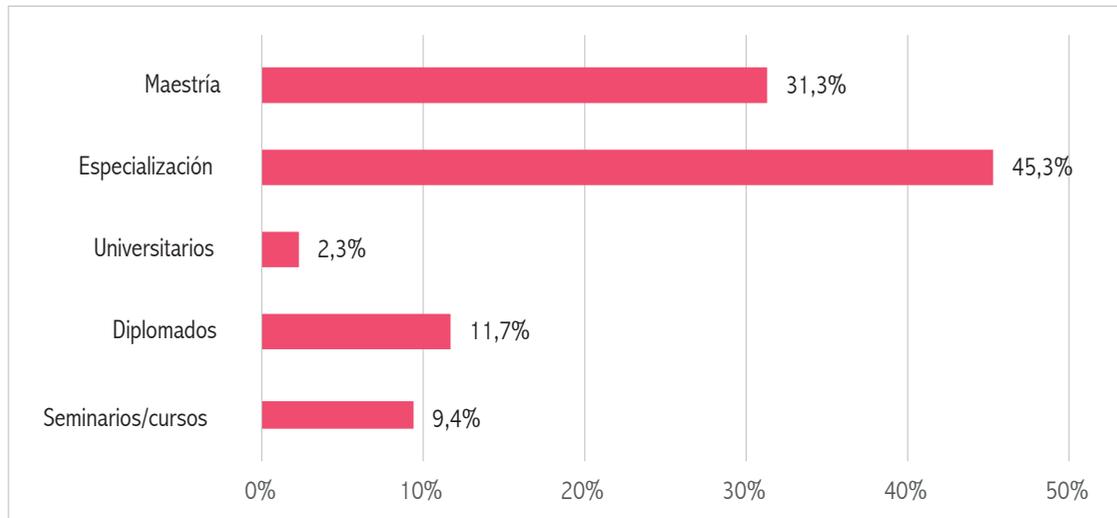
e infraestructura, calidad de los programas que oferta y los procesos de acreditación que hacen visible a la institución en diferentes contextos.

Para la Universidad es importante conocer las necesidades y actualizar la oferta postgradual debido a la pertinencia y el aprendizaje a lo largo de la vida que se espera para los egresados.

En la **figura 81** se identifican los niveles de estudios que cursarían los egresados que manifestaron que volverían a estudiar en la Universidad.

**Figura 81**

Otros estudios que cursarían los egresados Momento Uno en la institución



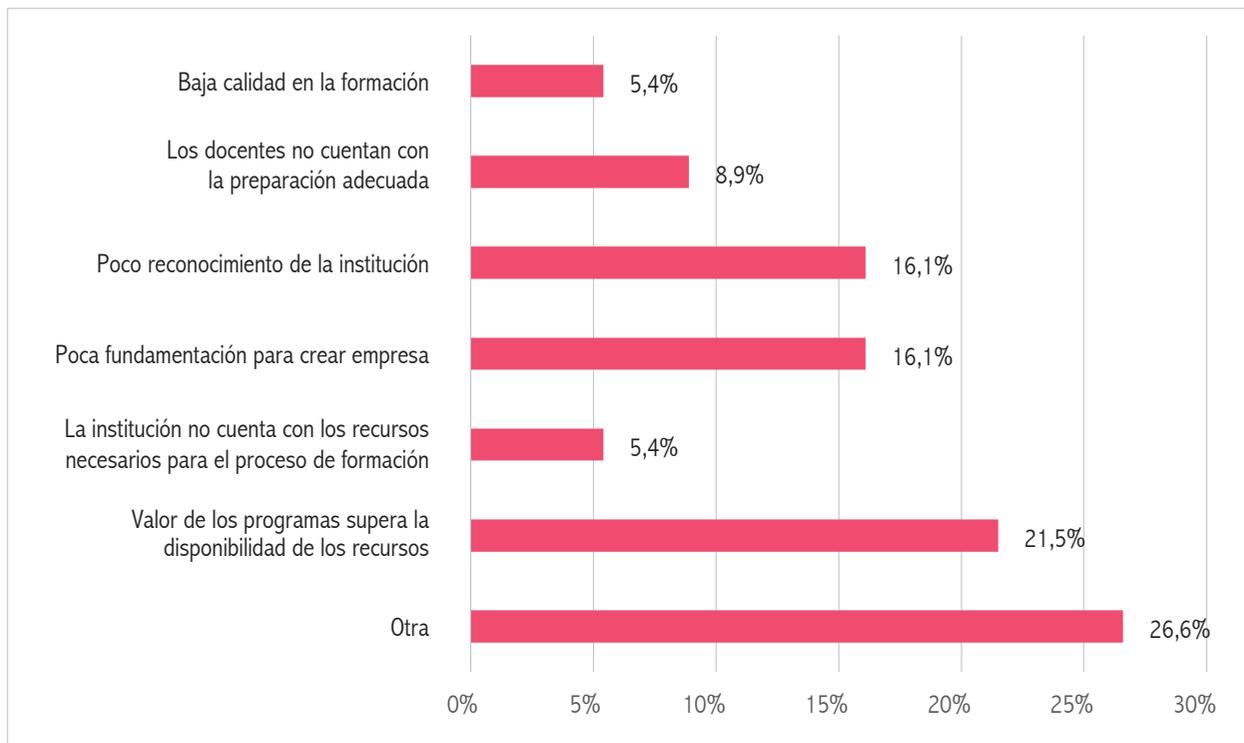
En la Universidad de Boyacá la calidad se garantiza con una cultura organizacional orientada al logro del alto nivel en docencia, investigación, proyección social y extensión, con lo que genera impacto, confianza y credibilidad en la prestación del servicio de educación superior. Por lo anterior, es entendible que el 45,3% de los egresados Momento Uno quiera cursar estudios de especialización y el 31,3% de maestría en la institución, teniendo en cuenta que esta tiene una oferta amplia en diferentes áreas del conocimiento, lo cual puede ser visto para el egresado como un complemento para su formación profesional. De igual forma, en los resultados anteriores se considera que, dado

el nivel académico de sus programas, sus docentes calificados, los incentivos económicos, las becas y las modernas instalaciones, la Universidad de Boyacá puede ser la mejor opción para complementar la formación de sus egresados.

Actualmente existen factores que interfieren en que los egresados no deseen volver a su casa de estudios, lo que lleva a evaluar estas condiciones a fin de ser tenidas en cuenta para la implementación de planes de mejoramiento institucional y de los programas académicos. A continuación, en la **figura 82** se observan las razones que los egresados manifestaron y por las cuales no regresarían:

**Figura 82**

Principales razones de los egresados Momento Uno para NO volver a la institución



Para la población objeto de estudio la principal razón para no volver a la institución es el alto costo educativo, dado que supera la disponibilidad de los recursos, lo cual se debe a la falta de empleo o de financiamiento. Esta situación puede ser resuelta con los convenios financieros con los que cuenta la institución y la convocatoria a becas a la cual los egresados pueden acceder. De otra parte, con respecto al 26,8% correspondiente a otras razones

por las cuales el egresado Momento Uno no volvería a la institución, se incluyen aquí de manera textual, teniendo en cuenta que es el porcentaje más relevante con respecto a las demás opciones:

1. Preferencia de estudio fuera de Colombia.
2. Lejos de mi residencia.

3. Fin lucrativo.
4. No hay programas de posgrado de mi interés.
5. La mala atención en los servicios administrativos.
6. No tienen en cuenta a los estudiantes en diferentes actividades y no apoyan el deporte.
7. Falta de carreras en postgrados.
8. No tienen los programas que busco cursar.
9. Algunos docentes no cuentan con la preparación adecuada.
10. La Universidad no ofrece programas de mi interés.
11. Programas de postgrados que no tiene la institución.
12. Pésima calidad de educación, costos elevados en comparación de los recursos disponibles para los estudiantes, falta de apoyo hacia el estudiante, y si existe el

apoyo es para querer apoderarse en un futuro de lo que hace el estudiante a nombre de la Universidad.

13. No ofrecen los programas deseados.

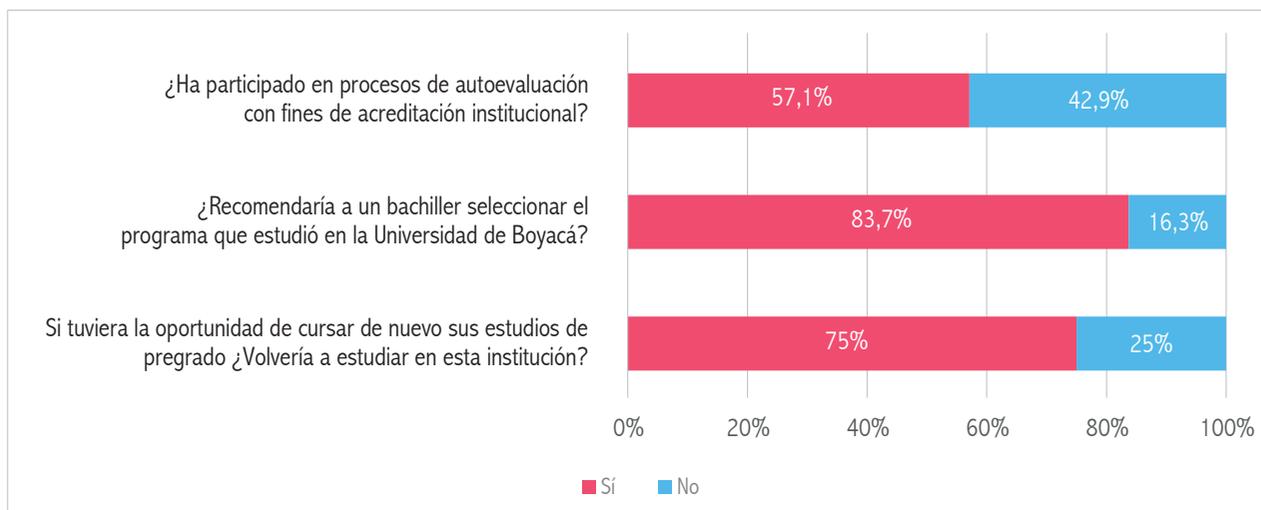
14. Respeto por la autonomía.

De acuerdo con las opiniones expuestas por los egresados Momento Uno, se evidencia que no se cuenta con suficientes programas de postgrado enfocados en sus áreas de formación y no se ofertan suficientes programas de maestría. Por lo anterior, la institución considerará estas observaciones para la mejora de sus propuestas académicas, buscando siempre la calidad en los procesos académicos y administrativos, que es lo que evidencia la acreditación nacional de algunos programas y la acreditación internacional institucional.

Ese estudio además evaluó el sentido de pertenencia de los egresados, teniendo en cuenta su participación en los procesos de acreditación institucional y de programas, la referencia que daría sobre el programa académico y la posibilidad de volver a estudiar en la Universidad el mismo programa. En la **figura 83** se ilustran estos aspectos:

**Figura 83**

Sentido de pertenencia con la institución por parte de los egresados Momento Uno



Con respecto al sentido de pertenencia con la institución, el 57,1 % de los egresados Momento Uno dicen haber participado en procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional, ajustados a la dinámica del quehacer diario de la práctica pedagógica. Dichos procesos permitieron la retroalimentación y la toma de decisiones para favorecer el cumplimiento de la misión institucional, con miras a lograr resultados en procesos de investigación, docencia, proyección social y extensión, acciones importantes en procesos de acreditación de alta calidad institucional.

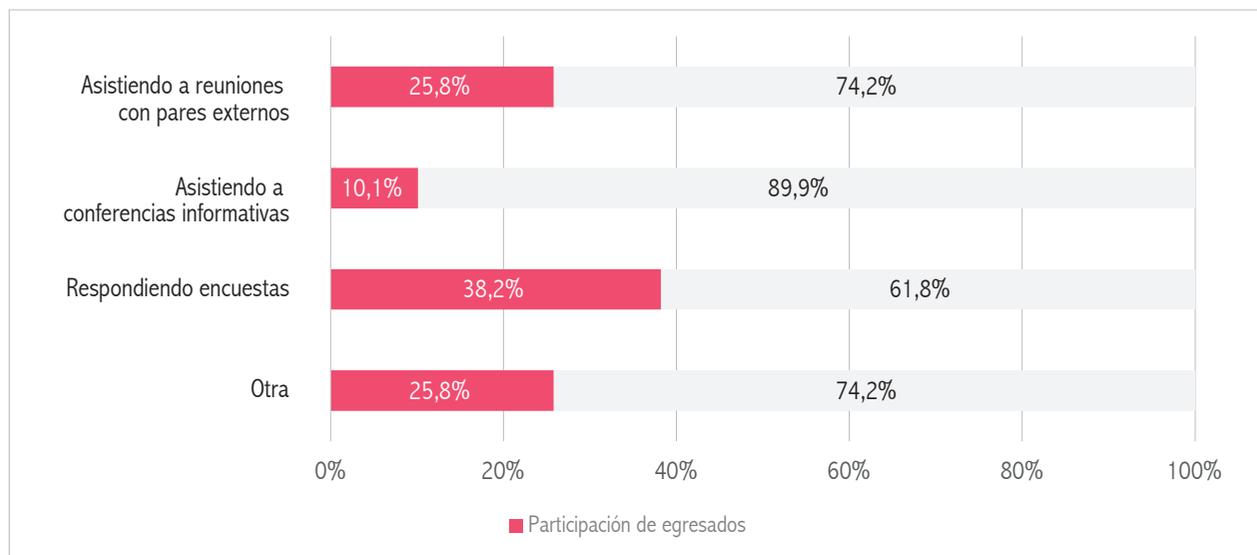
De otra parte, el 83,7 % de los egresados Momento Uno dice que sí recomendaría a un bachiller estudiar un programa académico en

la Universidad de Boyacá. Con ello se evidencia la identidad, la pertenencia y el estado de satisfacción de los egresados, lo que puede estar asociado a la excelencia académica y a la oferta laboral de los profesionales en el medio. Finalmente, el 75 % de los egresados cursaría de nuevo un programa académico en la institución, lo que puede estar relacionado con el sentido de identidad y la intención de cursar otros estudios.

Al mismo tiempo, se indagó en los egresados acerca de la participación que han tenido en las actividades con fines de acreditación institucional. A continuación, en la **figura 84** se observan en detalle.

**Figura 84**

Mecanismos de participación de los egresados Momento Uno en procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional



Teniendo en cuenta que los procesos de acreditación son el resultado de la evaluación del ejercicio de calidad, que hacen referencia al reconocimiento de la calidad de las IES y de los programas académicos por parte de las entidades gubernamentales, que la formación que se imparte en las IES es evaluada e inspeccionada para diversificar el carácter de las instituciones, y que se valora el cumplimiento de su misión, visión e impacto social, los egresados son considerados actores principales en estos procesos. Al respecto, el 38,2% de ellos han participado en estos procesos mediante el diligenciamiento de encuestas, el 25,8% asistiendo a reuniones con pares externos y otras participaciones dadas por socializaciones

con grupos focales, y el 10,1% asistiendo a conferencias informativas. De esta forma se evidencia la participación del egresado en los procesos de autoevaluación que los programas académicos realizan con el objetivo de dar cumplimiento a los estándares de calidad, los cuales guían institucionalmente la capacidad para sostener en el mediano y largo plazo el proyecto institucional educativo y la capacidad para enfrentar y dar respuesta oportuna a los cambios que se plantean en el entorno.

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados evidencian que el género femenino representa la mayoría de la población

estudiada, con edades entre 20 y 30 años, residentes en el departamento de Boyacá. Acerca de esto, el boletín del Observatorio Laboral para la Educación (2020) menciona que es más alto el número de mujeres que se gradúan de programas de pregrado a nivel nacional, en comparación con la cantidad de hombres profesionales de las mismas cohortes. Otras variables sociodemográficas refirieron que la mayoría de los egresados son solteros y no pertenecen a grupos vulnerables o con discapacidad.

Con respecto a los recursos del programa es evidente que la mayoría de los egresados tenía conocimiento previo del objeto del programa, que están de acuerdo con que el plan de estudios se encontraba actualizado, que el proceso de enseñanza-aprendizaje es pertinente y fundamentado en el Modelo Pedagógico Institucional, y que la institución cuenta con docentes capacitados y actualizados que imparten de manera activa la formación investigativa.

Teniendo en cuenta que las competencias institucionales son fundamentales para la convivencia y el desempeño en el ámbito personal o laboral, se resalta por parte de los egresados el reconocimiento de los elementos en las competencias investigativas y de procesamiento de la información, liderazgo y manejo del cambio, así como la ético-ciudadana. No obstante, la competencia comunicativa no es reconocida en la misma medida por los graduados, aun cuando las relaciones públicas y

personales denotan la necesidad de ser formados en habilidades blandas, y que estas a su vez facilitan la vinculación laboral de una manera efectiva (Umaña, 2022).

Por otro lado, la formación impartida por la institución dentro del marco de la responsabilidad social universitaria fundamenta que la proyección social es una función sustantiva que juega un papel imprescindible en el desarrollo y la formación de los profesionales, con un sentido humanístico reflejado en la vinculación que tiene el egresado en la gestión de la proyección social. Así, los valores institucionales que se resaltan en los egresados son los principios que guían las decisiones vinculadas al desenvolvimiento laboral y educativo de las personas.

Respecto al emprendimiento y la situación laboral, los planes a futuro en el corto, mediano y largo plazo de los egresados son trabajar y continuar estudios posgraduales en Colombia o fuera del país y finalmente crear empresa. Mientras tanto, la vinculación de los egresados se representa en empresas de ámbito público y privado, reconocidas en el medio regional, local, nacional e internacional, en las que se desenvuelven en el sector de servicios y con un promedio salarial acorde a lo referido por el OLE. Los egresados consideran que el trabajo que desempeñan contribuye a su crecimiento y desarrollo personal, y se encuentra directamente relacionado con su formación. Según el Observatorio Laboral para la Educación (2020), la gran mayoría de

los graduados tarda hasta 6 meses en obtener su primer empleo.

De otro lado, resultó que el 6,9% de los egresados se encuentra sin trabajo, aunque la mayoría de los egresados tiene contrato a término indefinido. Por último, el canal de búsqueda a través del cual alcanzaron su empleo actual correspondió a familiares, amigos y conocidos.

Se evidencia que los egresados Momento Uno tienen una relación directa entre el empleo actual y el programa que estudiaron, lo que permite inferir que los egresados cumplen con el perfil general de egreso de la Universidad de Boyacá. En relación con esto, el nivel de identidad de los egresados es una fortaleza para la institución, debido a la calidad de la formación académica, la experiencia docente, la adecuada estructura para el aprendizaje, los procesos de extensión e investigación, el reconocimiento de la institución y los procesos de acreditación nacional e internacional de alta calidad. Sin embargo, los resultados de este capítulo aportan los elementos necesarios para la actualización y el mejoramiento de los planes institucionales, los programas de estudio y la reestructuración curricular.

Además, sirven de apoyo a la consolidación de las políticas de desarrollo institucional en las cuales es fundamental la participación de los egresados.

De otra parte, aquí se muestra que los egresados son el producto del compromiso de calidad y responsabilidad social de las IES y con ello se materializa la función misional de formar a los futuros egresados con libertad, criticidad y compromiso social, que evidencien la calidad académica y humana de su ejercicio profesional en cada disciplina.

Como se ha dicho desde el principio, la Universidad de Boyacá define el perfil de egreso fundamentado en la formación integral, que permite la transformación del estudiante en un profesional altamente competente. En ese orden, este estudio es a su vez un referente para el mejoramiento de los procesos académicos desarrollados al interior de la institución, y para el fortalecimiento de las políticas de los egresados, encaminadas al seguimiento e impacto en el mercado laboral, las exigencias a nivel de competencias profesionales que demanda el medio y el acercamiento y pertenencia de los egresados con la institución.

## REFERENCIAS

- Arango, L.E y Flórez, L.A (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. *Borradores de Economía*,1023. [http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6336/be\\_1023.pdf?sequence=5](http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6336/be_1023.pdf?sequence=5)
- Arboleda, M. (2011). El emprendimiento: Una respuesta al desempleo en Colombia. *Revista Gestión & Desarrollo*, 8, 127-209.
- Castro Dávila, J. A. (2012). *Estudio de impacto social y laboral de los egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Libre Seccional Bogotá*. [Trabajo de grado pregrado, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9287>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2013). *Medición del impacto de los Egresados de Uniminuto, Sede principal*. <http://www.uniminuto.edu/documents/1720880/0/Libro+Egresados+Digital.pdf/0ddfacc88-4ebf-42b4-8590-04516525fe16?version=1.0>
- Dávila de León, C., y Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: Predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019, mayo 10). *Mercado laboral (Empleo y desempleo) Históricos*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- Enlace Profesional, Red de comunidades de graduados de Antioquia. (2021). *Escala mínimos de remuneración 2021*. [https://medellin.unal.edu.co/egresados/images/pdf/Escala\\_salarial\\_2021.pdf](https://medellin.unal.edu.co/egresados/images/pdf/Escala_salarial_2021.pdf)
- Informado Decido (2015). *¿Qué piensan los recién graduados de educación superior sobre sus condiciones de ingreso y trayectoria en el mercado laboral?* Boletín de la Educación Superior (2). [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articulos-380197\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articulos-380197_recurso_1.pdf)

- Flores Nessi, E. M., Loaiza Falcón, A. C., y Rojas de Ricardo, G. N. (2020). Rol del docente investigador desde su práctica social. *Revista Cientific*, 5(15), 106–128. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.5.106-128>
- Informes de seguimiento a los recién graduados de la Universidad del Magdalena. (2019). [http://egresados.unimagdalena.edu.co/Content/images/Informe\\_de\\_Gestion/Otros\\_Informes/PRESENCIAL\\_2019.pd](http://egresados.unimagdalena.edu.co/Content/images/Informe_de_Gestion/Otros_Informes/PRESENCIAL_2019.pd)
- Landman, C., Arriola, Y., Chacón, A., Giorgis De, Á., Esparza, C., Herrera, E., Pizarro, P., Ribera, S., Rojas, D., Verdejo, V., & Molina, J. (2019). Transitando hacia el ejercicio de autonomía y liderazgo:... «para el posicionamiento hay que luchar». *Enfermería universitaria*, 16(2). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.644>
- López, N. (2016, agosto 10). *De entrar a la OCDE, Colombia sería campeón en horas de trabajo*. DeSlinde. <https://deslinde.co/de-entrar-a-la-ocde-colombia-seria-campeon-en-horas-de-trabajo/>
- Macías, M., Tamayo, M. y Cerda, M. (2019). *Resistencia al cambio en las organizaciones: propuesta para minimizarlo*. Palermo Business Review, 19, 39–53. <https://www.proquest.com/docview/2331235142/fulltextPDF/E836FE8A0C014898PQ/1?accountid=43592>
- Martínez, L. (2013). *Informe Transversal Seguimiento a graduados M1—EAFIT*. EAFIT. <https://acortar.link/4q5jKi>
- Mayorga, N. (2019, julio 5). ¿Por qué algunos profesionales se demoran en encontrar trabajo? *La República*. <https://acortar.link/rAYSUk>
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). Compendio estadístico de la Educación Superior colombiana. [https://snies.mineduacion.gov.co/1778/articles-391289\\_recurso\\_1.pdf](https://snies.mineduacion.gov.co/1778/articles-391289_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2019a). *Plan de estudios*. Ministerio de Educación Nacional. <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-79419.html>

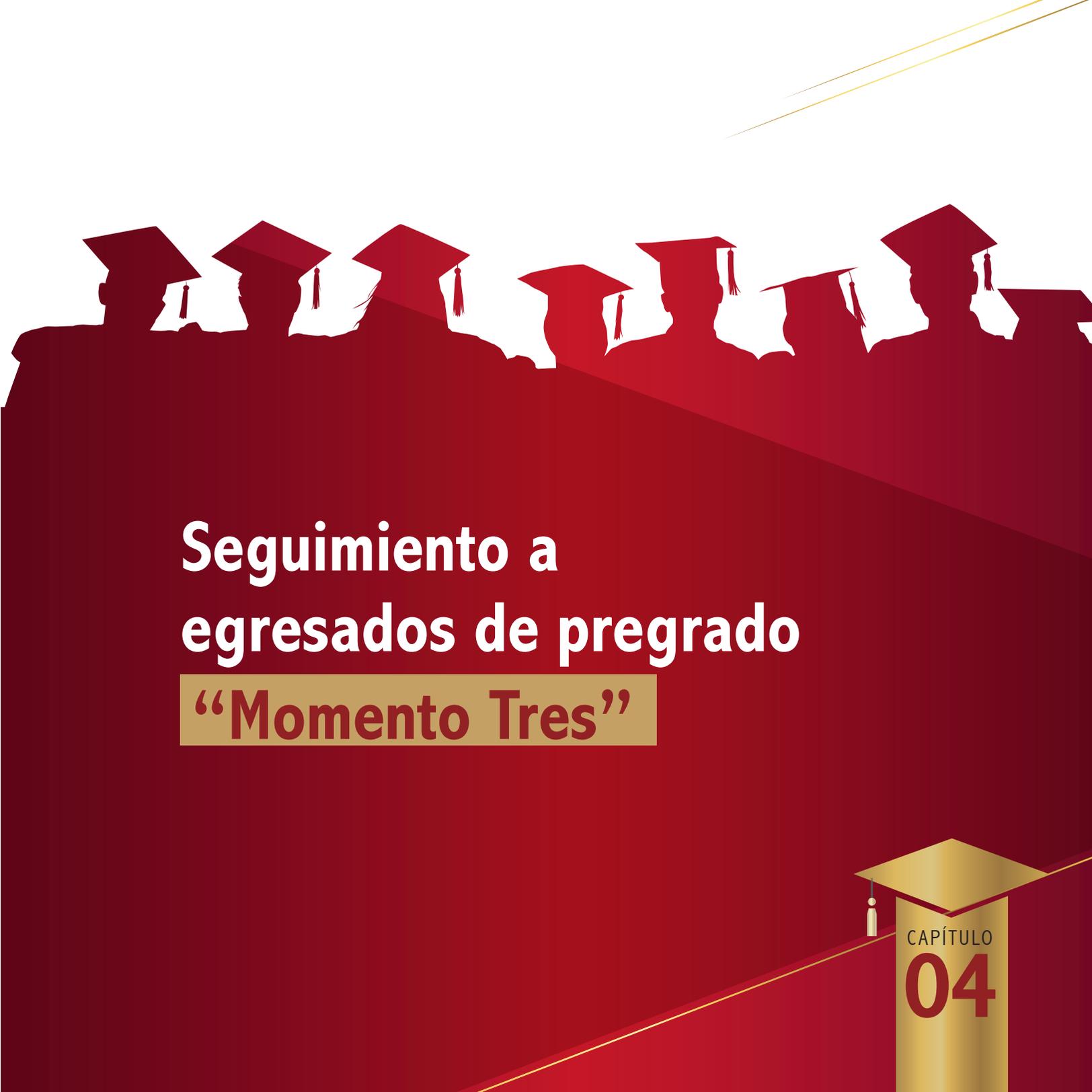
- Ministerio de Educación Nacional. (2019b, julio 15). *Niveles de la educación Superior*. Ministerio de Educación Nacional. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Sistema-de-Educacion-Superior/231238:Niveles-de-la-Educacion-Superior>
- Observatorio Laboral para la Educación OLE. (2020). *Seguimiento a Graduados de Educación Superior 2020*, 57(25).
- Observatorio Laboral y Ocupacional. (2014). *Boletín de tendencia de las ocupaciones a nivel nacional y regional 4to. trimestre 2014*. SENA. Observatorio Laboral y Ocupacional. [https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin\\_tendencia\\_2014\\_trim4.pdf](https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin_tendencia_2014_trim4.pdf)
- Ortiz Páez, C. (2011). Inserción laboral y condición socioeconómica del contador público Uniamazonia 2007-2010. *Revista FACCEA*, 1, 64-70.
- Pérez, M. (2013). *Políticas públicas de emprendimiento en Colombia*. [Universidad Autónoma de Occidente]. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/5280/TCT01662.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pontificia Universidad Javeriana. (2012). *Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central. 2012*. <https://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592cf-da1d-4394-a134-b8a7ce8c3338>
- Roncancio, Á., Camargo, D., y Cardona, O. (2017). Satisfacción en el trabajo: un análisis de las condiciones salariales y laborales del contador público. *Science of Human Action*, 2, 302. <https://doi.org/10.21501/2500-669X.2477>
- Sánchez Ortiz, J. M., & Brito Guerra, N. E. (2015). Desarrollo de competencias comunicativas mediante la lectura crítica, escritura creativa y expresión oral. *Revista Encuentros*, 13(2), 117–141. <https://doi.org/10.15665/re.v13i2.502>
- Sprachcaffe. (2017). ¿Por qué estudiar inglés? [Blog]. Sprachcaffe Language Plus. <https://www.sprachcaffe.com/espanol/porque-estudiar-ingles.htm>

- Suárez, Á. M., Meza, G. G., y Montenegro, I. A. (2014). Vicerrectoría de extensión y Proyección Social. Informe de seguimiento a recién graduados de los programas técnicos laborales de la Universidad del Magdalena 2011-2013. *Universidad del Magdalena, Santa Marta DTCH – Colombia.*, 63. [https://www.unimagdalena.edu.co/Content/Public/Docs/Entrada\\_Direcci%C3%B3n17/adjunto\\_1019-20180917171954\\_763.pdf](https://www.unimagdalena.edu.co/Content/Public/Docs/Entrada_Direcci%C3%B3n17/adjunto_1019-20180917171954_763.pdf)
- Umaña, P. (2022). Feria virtual de empleo ofrecerá 5.000 puestos: ¿qué habilidades buscan las empresas?: Las habilidades blandas son cada vez más requeridas por las compañías multinacionales que buscan talento costarricense. *La Nación*. <https://www.proquest.com/docview/2723220531/citation/BB38380B53D841DBPQ/1>
- Universidad de Boyacá. (2017). Acuerdo 1948/2017 *Competencias Generales de la Institución*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Competencias%20Generales%20de%20la%20Institucion%CC%81n%202017.pdf>
- Universidad de Boyacá. (2018). *Estudio de desempeño de egresados según opinión de empleadores*. [https://uniboyacaeduco.sharepoint.com/sites/ceddi/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.a\[...\]LIDAD%2FEGRESADOS%2FESTUDIOS%5FEGRESADOS%5FEMPLEADORES](https://uniboyacaeduco.sharepoint.com/sites/ceddi/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.a[...]LIDAD%2FEGRESADOS%2FESTUDIOS%5FEGRESADOS%5FEMPLEADORES)
- Universidad de Boyacá. (2018). *Resolución 188/2018. Perfil de egresado*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/node/4335>
- Universidad de Boyacá. (2019a). *Política de Egresados*. Ediciones Universidad de Boyacá.
- Universidad de Boyacá. (2019b). *Política y bases para el desarrollo de la proyección Social*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/informacion-general-proyeccion-social>
- Universidad de Boyacá. (2019c). *Síntesis Modelo Pedagógico*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Si%CC%81ntesis%20Modelo%20Pedago%CC%81gico.pdf>

Universidad de Boyacá. (2021). *Identidad Institucional*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Documento%20de%20Identidad%20Institucional.pdf>

Valero, V. (2021). Editorial. La investigación formativa en la universidad. *Revista Latinoamericana Ogmios* 1(1). 7-8. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/9/16>

Villamil Fajardo, E. (2016). Indicadores de vinculación laboral de recién graduados de la Educación Superior en Colombia. *Boletín Educación Superior en Cifras*. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356609\\_recurso.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356609_recurso.pdf)

The background of the page features a dark red gradient. At the top, there are silhouettes of several graduates wearing caps and gowns, facing right. A thin gold line runs diagonally across the top right corner. In the bottom right corner, there is a gold graduation cap icon on a pedestal.

# Seguimiento a egresados de pregrado

“Momento Tres”

CAPÍTULO

04



## INTRODUCCIÓN

Fundamentadas en las necesidades sociales, las universidades se centran en formar profesionales idóneos para enfrentar los cambios del mundo que avanzan a grandes pasos en aspectos tecnológicos y culturales. Según Reynoso et al. (2015<sup>a</sup>), "las exigencias sociales y profesionales que conforman el perfil de egreso actual de cualquier carrera, supone nuevos retos a las universidades" (p. 54).

Actualmente, las Instituciones de Educación Superior [IES] investigan acerca de las necesidades del mercado laboral y de las exigencias de la sociedad, para incentivar estrategias de actualización en contenidos programáticos que fortalezcan la educación de los estudiantes. Entre los diversos métodos de evaluación de la formación impartida en las IES se encuentra el seguimiento a egresados, que se hace por medio de estudios que revelan información oportuna y relevante acerca del desempeño profesional, la formación académica y los procesos de vinculación laboral. Estos factores son importantes para evaluar internamente la oferta académica de la institución. Actualmente, estos estudios están orientados a la obtención de información sobre la ubicación laboral y la satisfacción respecto a lo aprendido en la universidad. Sin embargo, más que una tarea, se han convertido en un reto para las IES, pues cada día es más relevante contar con estrategias que permitan evaluar la calidad de los programas y de los servicios educativos ofertados.

El estudio de seguimiento a egresados es una de las formas más pertinentes de realizar dicha evaluación, pues permite analizar los requerimientos y las necesidades del sector productivo a través del desempeño de los profesionales. Por eso, se puede afirmar que el seguimiento a egresados brinda información relevante sobre su situación laboral y los adelantos y beneficios según sus aspiraciones de estudio, planes de vida, niveles de identidad con la institución y las necesidades de actualización de los egresados. En el mismo sentido, este tipo de estudios indaga y aporta información útil y pertinente para evaluar la educación ofertada, teniendo en cuenta que las IES buscan formar profesionales capaces de integrarse a la realidad laboral de manera adecuada. Estos aspectos implican la retroalimentación para los programas académicos y los servicios brindados por la institución.

En este caso, con la información generada por los egresados Momento Tres es posible estudiar el recorrido laboral desde sus inicios, su nivel de desempeño, el tiempo de ingreso y estabilidad laboral, entre otros aspectos que son indicadores para conocer la marca de la formación proporcionada por la institución en el contexto productivo. En efecto, estos datos incentivan la actualización del currículo de manera pertinente y acorde con las necesidades del contexto laboral y las demandas del sector productivo. Además, contribuyen a la generación de conocimiento organizado, sistematizado y especializado para una adecuada interacción entre la formación impartida

y el campo laboral al cual el profesional se enfrenta.

Este tipo de estudios son una herramienta que permite a la Universidad de Boyacá, y en especial al Centro de Gestión y Servicio para el Egresado, realimentar los procesos formativos, diferenciar la realidad laboral y revalorar, reestructurar y proponer acciones para mejorar la calidad de los procesos académicos y administrativos.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para efectos de esta investigación, se realizó un estudio cuantitativo exploratorio secuencial con muestreo no probabilístico por conveniencia, en el periodo comprendido entre junio 2017 y diciembre de 2018. El universo estuvo conformado por los egresados de pregrado del Momento Tres de la Universidad de Boyacá, que hace referencia a la cohorte 2014-10. La muestra fue obtenida a través del software EPIDAT, con un nivel de confianza del 95 %, precisión del 10 %, y una proporción esperada del 50 %, teniendo como referentes los datos que proporciona el sistema integrado de información de la Universidad de Boyacá. Se obtuvo como resultado una muestra de 217 egresados de los programas académicos de Arquitectura, Diseño Gráfico, Contaduría Pública, Administración y Negocios Internacionales, Psicología, Ingeniería Ambiental, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Sanitaria,

Comunicación Social, derecho y Ciencias Políticas, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Instrumentación Quirúrgica, Medicina y Terapia Respiratoria. El tipo de muestreo fue aleatorio simple: se enlistaron los nombres de los 217 egresados y, mediante números aleatorios en una hoja de cálculo, se seleccionaron los 129 egresados de la muestra, a quienes se les aplicó el instrumento diseñado.

Con el objetivo de diseñar el instrumento de recolección de información, el Centro de Gestión y de Servicios consolidó y estructuró un instrumento denominado Seguimiento a egresados de pregrado Momento Tres, con el que contempló variables de tipo sociodemográfico, nivel de conocimiento de los recursos del programa, perfil de egreso, proyección de la formación académica, situación laboral, relación profesión-ocupación y nivel de identidad.

En la caracterización inicial de los egresados se utilizaron herramientas de tipo descriptivo exploratorio, realizando análisis univariado por medio de medidas de tendencia central, promedios, desviación estándar, porcentajes e intervalos de confianza, en el que se garantizó la confidencialidad en el manejo de datos y el cumplimiento de las consideraciones éticas. La información fue suministrada directamente por los egresados y esta reposa en el archivo y base de datos del Centro de Gestión y Servicios para el Egresado.

## RESULTADOS

Con el fin de realizar un seguimiento a los egresados fue necesario conocer la población objeto de estudio. En este apartado se describen los egresados de la cohorte 2014-10 o Momento Tres, haciendo referencia a la valoración de los egresados tres años después de haber obtenido su título profesional.

## CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS MOMENTO TRES

Es importante identificar en primera medida los graduados que participaron en este estudio, según su programa académico. En la **tabla 20** se detallan los programas y la participación de los egresados en este estudio.

**Tabla 20**

Egresados que participaron en el Momento Tres del estudio por programa

Programa Académico	N° encuestas aplicadas	Proporción
Arquitectura	4	3 %
Diseño Gráfico	2	2 %
Contaduría Pública	5	4 %
Administración y Negocios Internacionales	9	7 %
Psicología	11	9 %
Ingeniería Ambiental	7	5 %
Ingeniería de Sistemas	5	4 %
Ingeniería Industrial	7	5 %
Ingeniería Sanitaria	5	4 %
Comunicación Social	4	3 %
Derecho y Ciencias Políticas	23	18 %
Bacteriología y Laboratorio Clínico	21	16 %
Fisioterapia	5	4 %
Instrumentación Quirúrgica	3	2 %
Medicina	13	10 %
Terapia Respiratoria	5	4 %
Total	129	100 %

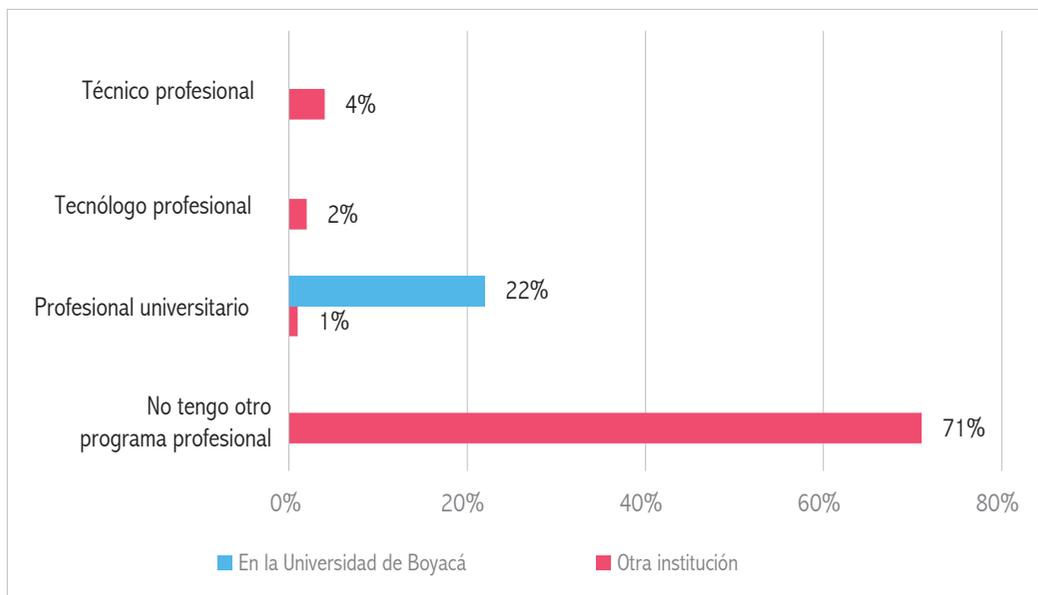
Con respecto al programa académico de los egresados Momento Tres, se puede observar un alto porcentaje de participación de los programas de Derecho y Ciencias Políticas con un 18 %, representado por 23 egresados, seguido de Bacteriología y Laboratorio Clínico con un 16 %. De acuerdo con el informe elaborado por la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (2020), dentro de las carreras más demandadas y con mejores pagos salariales en el mundo está el programa de Derecho. Sin embargo, en términos de empleabilidad, Chamorro et al (2019) indican que los abogados no se consideran

generadores de empleo a largo plazo, pues el futuro parece estar en la formación de profesionales en áreas relacionadas con Ingeniería Molecular, Biomedicina, Investigación Espacial, Cibernética, Nanotecnología, Ciencias de la Tierra y Mecatrónica.

Por otro lado, es de gran interés conocer lo correspondiente a la actualización académica de los egresados de la cohorte 2014-10. Por eso, se indagó acerca de la realización de otros estudios, además de los cursados en la Universidad de Boyacá, como se observa en la **figura 85**.

**Figura 85**

Egresados Momento Tres que han realizado otros estudios



En el más reciente estudio del Observatorio Laboral para la Educación [OLE], titulado *Invertir en formación de alto nivel genera mayores tasas de empleabilidad*, se contó con una participación de 346.076 graduados para 2014, a quienes se les realizó el seguimiento laboral en 2015. Con sus respuestas se mostraron situaciones profesionales relacionadas con vinculación y salario devengado por los egresados. En dicho estudio se presentó la caracterización académica de 344.738 titulados en 2015 pertenecientes a 276 IES, según lo refiere el Mineducación (2016).

En el 2015, la cantidad de graduados a nivel técnico fue de 17.030, el 4,5% de la totalidad en Colombia. El nivel tecnológico reportó 102.185 personas graduadas en 2015, un 27,3% del total de egresados de carreras de educación superior en el país. Los 178.379 graduados a nivel profesional en 2015 eran

iguales al 47,6% del total de personas que obtuvieron sus títulos de educación superior en Colombia.

Todas estas observaciones se relacionan también con la **figura 85** en la que se evidencia que el 71% de los egresados Momento Tres son profesionales de un solo programa académico, seguido del 22% que han realizado otros estudios profesionales con base en dobles titulaciones o áreas afines. Finalmente, una proporción más baja refiere tener estudios técnicos y tecnológicos profesionales. Conviene subrayar que un mayor porcentaje de los egresados ha realizado estos estudios en otra institución diferente a la Universidad de Boyacá.

De modo similar, se consultó la formación postgradual de los egresados como se observa en la **tabla 21**.

**Tabla 21**

Egresados Momento Tres que manifiestan tener estudios de postgrado

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	76	59%
No	53	41%
Total	129	100%

Hoy en día es conocida la demanda de estudios de postgrado, es decir, muchos buscan continuar con la educación formal después de haberse graduado con un título profesional. Esto se fundamenta en la necesidad de incluirse en un mundo laboral competitivo.

El conjunto de procesos de formación encaminados a la enseñanza y el aprendizaje están enfocados en orientar y garantizar la formación de profesionales que se vinculen al ejercicio profesional. Por eso, el proceso educativo debe estar orientado al cumplimiento

de las necesidades de su ejercicio profesional propiamente dicho, según lo referido por Manzo et al. (2006).

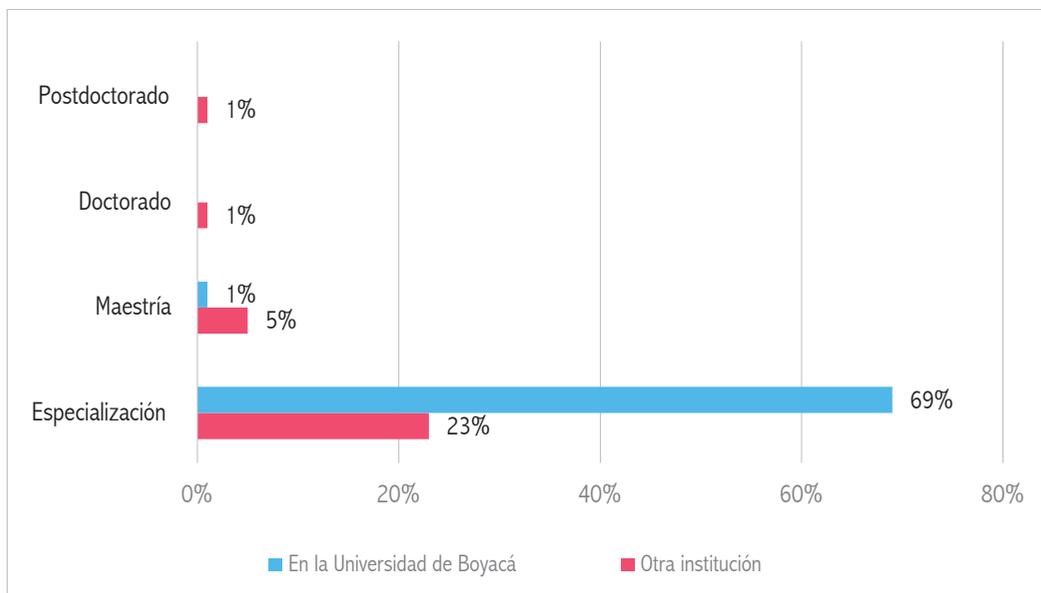
En la **tabla 21** se observa que el 59% de los egresados Momento Tres ha continuado su formación académica con estudios postgraduales, de acuerdo con las estimaciones realizadas por el OLE en su Boletín Educación Superior en Cifras (2016). Actualmente, es estrecha la relación entre el incremento de los niveles de formación y la ganancia de competencias de aprendizaje, con el objetivo de introducir cambios que conlleven el mejoramiento en las posibilidades laborales

y en las condiciones de vida de las personas y las comunidades. Los análisis derivados del seguimiento que realiza el OLE concluyen que, entre más incrementan los niveles de formación, se mejoran los indicadores laborales. Afortunadamente, el postgrado es superior en 15,4 puntos porcentuales respecto al pregrado.

Asimismo, es importante conocer el nivel de formación posgradual que tienen los egresados de la cohorte 2014-10. En la **figura 86** se observan los estudios posgraduales que han realizado los egresados tres años después de haber obtenido su título como profesionales.

**Figura 86**

Egresados Momento Tres con estudios de postgrado



Las especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorados son los niveles de estudio postgraduales que les son demandadas a las IES en las diferentes áreas del conocimiento y que tienen como finalidad el mejoramiento de los profesionales para su ejercicio en el plano laboral. A cada uno de ellos, laborar les representa complejidad en cuanto a la enseñanza y aprendizaje; por ende, las especializaciones se ubican en primer lugar, seguidas por las maestrías, los doctorados y los posdoctorados. Las especializaciones son los estudios que cualifican a un profesional con mayor destreza en sus competencias específicas, fundamentadas en las habilidades para desempeñarse en una actividad laboral. Las maestrías son caracterizadas por tener un nivel de complejidad superior y se dividen en dos tipos: maestrías en profundización y maestrías en investigación. Por último, los doctorados son estudios para el desarrollo de la investigación científica. Este nivel se caracteriza por ser el más alto en exigencia y porque el resultado de la tesis de investigación genera un nuevo conocimiento, según lo descrito en el libro *Doctoral education in Europe today: approaches and institutional structures* (Hasgall, Saenen y Borrell, 2019).

Como resultado, de los egresados Momento Tres, según la **figura 86**, el 70% refieren haber cursado estudios postgraduales en áreas de especialización y maestría en la Universidad

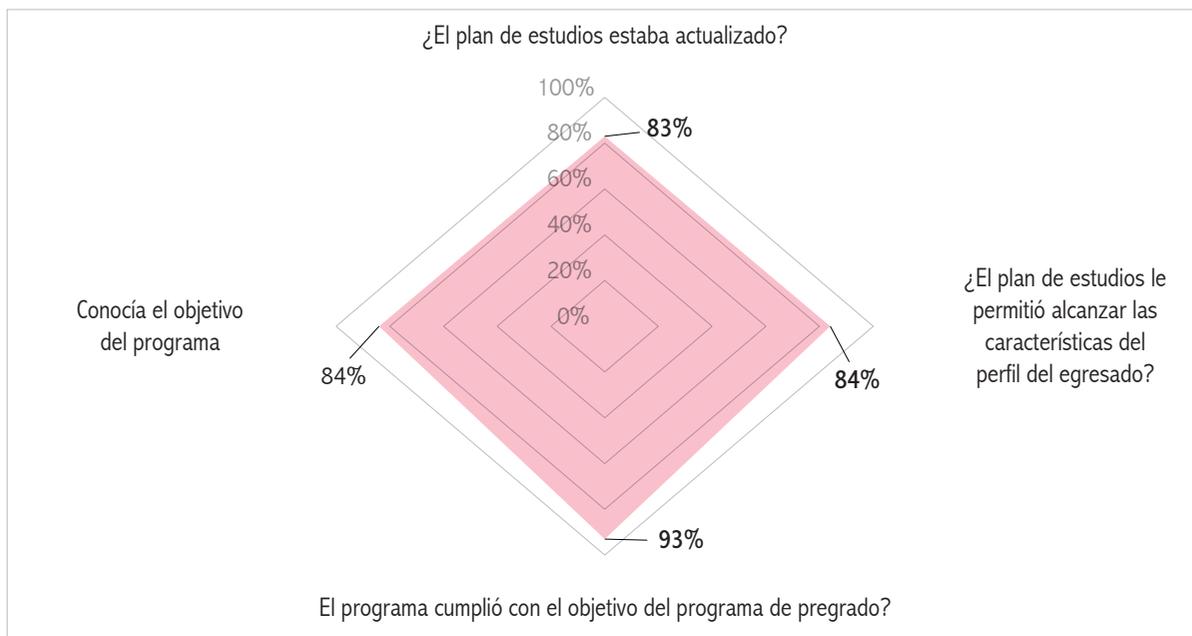
de Boyacá, lo que se relaciona con alternativas de grado o continuidad en la formación de acuerdo con las áreas del conocimiento. Lo anterior evidencia el interés de los egresados de esta cohorte en la continuidad de la formación académica, la proyección profesional, la mejora de los conocimientos, entre otros, como actividades proyectadas a corto, mediano o largo plazo.

### NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS RECURSOS DEL PROGRAMA

Con respecto al conocimiento que tienen los egresados Momento Tres sobre los recursos del programa que cursaron, se analizaron aspectos con base en el plan de estudios y el objetivo del programa, teniendo en cuenta que, según el Ministerio de Educación Nacional (2019), el plan de estudios se define como un esbozo que contiene las áreas fundamentales y opcionales, con las asignaturas que lo componen. Dichas áreas integran el currículo de las instituciones educativas y dentro de ellas se debe incluir el propósito y la identificación de los temas y problemáticas, las competencias y los conocimientos específicos alcanzados por los alumnos. Esta metodología hace parte de los indicadores de desempeño que permiten llevar a cabo la autoevaluación institucional. Por lo anterior, se presenta la **figura 87**.

**Figura 87**

Conocimiento del plan de estudio y del objetivo del programa de los egresados Momento Tres



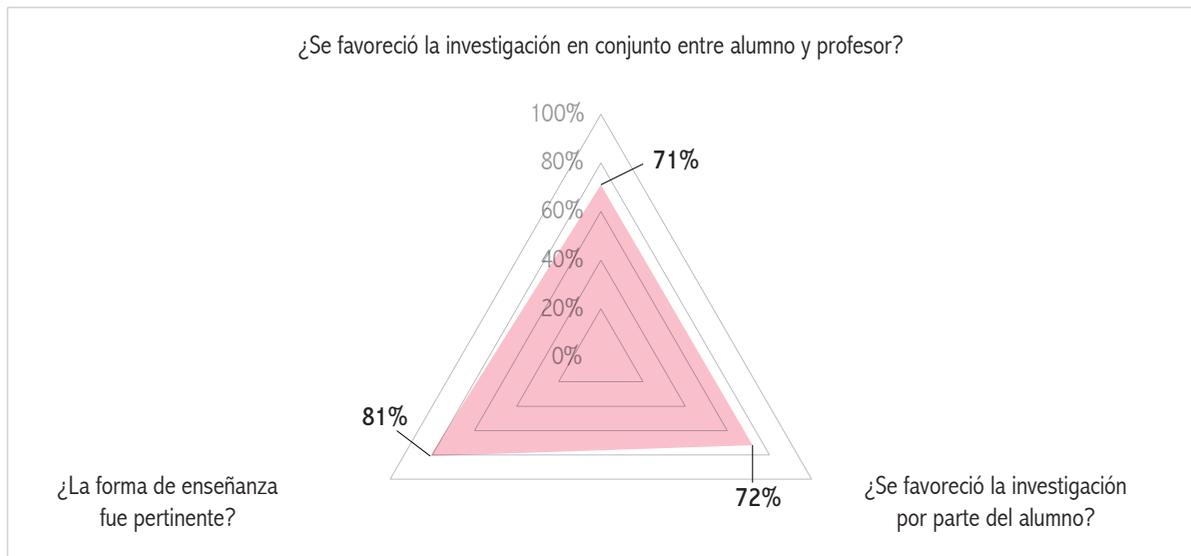
Se evidencia en la **figura 87** que una mayor proporción de egresados Momento Tres considera que el plan de estudios cumplió con el objetivo del programa y se encontraba actualizado, lo cual les permitió adoptar las características del perfil de egreso. Entre dichas características se enmarcan la capacidad de enfrentar la incertidumbre, el liderazgo y la promoción del cambio, la proyección ética y laboral de vida, la capacidad de afrontar retos sociales e impactar en el medio, y el ser un profesional íntegro y con compromiso social, capaz de comunicarse efectiva y asertivamente. Finalmente, también se busca que

el profesional sea un gestor de conocimiento que evidencie atributos que se configuran en conocimientos, competencias, actitudes y compromiso social, según la Universidad de Boyacá (Resolución 188 de 2018).

Los aportes de los egresados a sus casas de estudio tienen gran relevancia para las autoevaluaciones periódicas que se realizan con fines de mejoramiento. En la **figura 88** se muestran las opiniones de los graduados con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Figura 88**

Proceso de enseñanza aprendizaje según los egresados Momento Tres



Existe gran importancia en la relación entre la educación y la comunicación. En este contexto, la educación es la construcción de significados basados en el conjunto de recursos personales, psicológicos y pedagógicos que un docente utiliza, o puede utilizar, en su interacción con el estudiante, cargados no solo de conocimientos, sino también de sensibilidad y afectividad para potenciar el crecimiento personal y profesional. Aquí, la práctica pedagógica diaria es percibida como un proceso de construcción de significados y su comunicación, que se da en las aulas y posibilita la interacción favorable entre todos los participantes del proceso, según lo referido

por Bravo y Cáceres (2006). Es así como los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje guían las actividades de los docentes y estudiantes para que logren alcanzar las metas necesarias. En contraste, las estrategias permiten una apertura significativa y mayores posibilidades de adaptación al cambio. Dicho lo anterior, la **figura 88** evidencia que para el 81% de los egresados Momento Tres la forma de enseñanza impartida en sus disciplinas fue adecuada, lo cual se debió a factores como el papel del docente en el proceso formativo y la aplicación de competencias, que permitió al egresado desenvolverse en cualquier ámbito personal y profesional de manera integral.

Por otro lado, la investigación, como una de las funciones sustantivas de la Universidad de Boyacá, propende por la generación de nuevo conocimiento, lo que favorece el avance científico, tecnológico y de innovación. Esta actividad es inherente a la academia que fomenta, a través de la formación investigativa y la investigación formativa, las competencias necesarias y suficientes para el desarrollo de procesos investigativos (Universidad de Boyacá, 2013). Adicionalmente, los egresados Momento Tres consideran que se favoreció la investigación por parte del alumno y con el docente, en función de las necesidades e inquietudes que surgieron en la comunidad académica, en el sector productivo, en la comunidad, según

las demandas de la dinámica mundial y la postura crítica y creativa de sus ejecutores. En el periodo de formación de los graduados, algunos pertenecieron a semilleros de investigación o desarrollaron trabajos de grado. Estas experiencias investigativas culminaron en la mayoría de los casos con la escritura de artículos científicos, participaciones en ponencias, entre otras, con lo que fortalecieron la competencia.

Dentro de los aspectos evaluados en el proceso de enseñanza-aprendizaje se tuvo en cuenta la docencia como un componente al que los egresados pueden hacer aportes valiosos. El detalle de este aspecto se evidencia en la **figura 89**.

**Figura 89**

Opinión de los egresados Momento Tres sobre los docentes de su programa

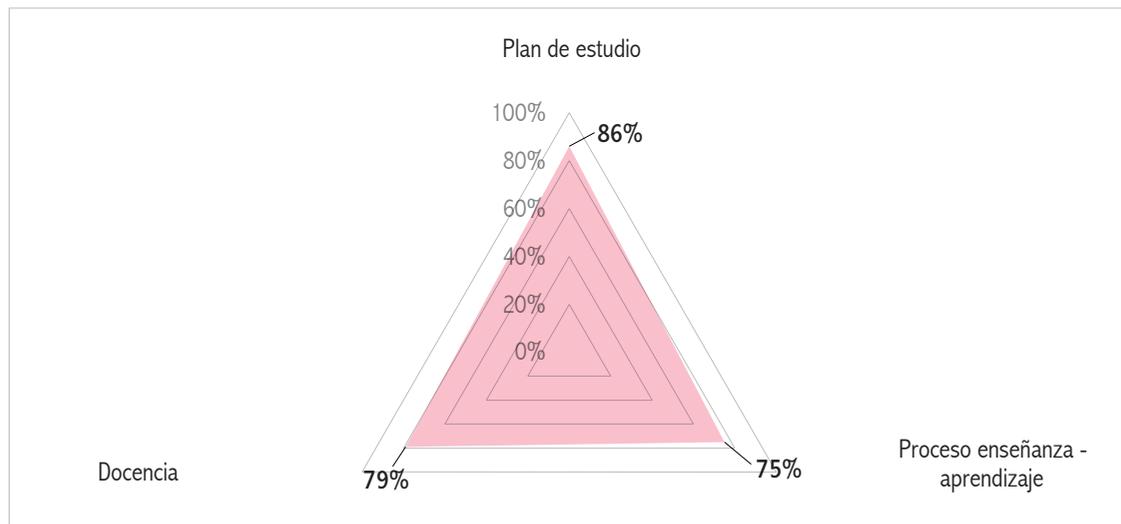


En relación con la formación de los docentes, el 88 % de los egresados Momento Tres afirmaron que es adecuada. Así mismo, que los docentes estaban actualizados en conocimientos y técnicas didácticas, y participaban de manera efectiva en el planteamiento, ejecución y desarrollo de actividades investigativas. Lo expuesto es acorde con lo que se propone en el Plan de Desarrollo Institucional [PDI] que concibe la docencia como una actividad trascendente, cuyo propósito es formar

integralmente al estudiante en las competencias que le permitirán ser idóneo en el campo profesional y en su accionar, como ser humano útil y comprometido con la sociedad. De otra parte, tiene el papel fundamental de guiar al estudiante y facilitar procesos de aprendizaje, contribuyendo a la formación con alto compromiso, calidad, ética y dinámica científica que forma parte de un mundo en constante cambio (Universidad de Boyacá, 2016).

**Figura 90**

Comparativo en el nivel de conocimiento sobre los recursos del programa



Los procesos enseñanza-aprendizaje y docencia, según la **figura 90**, son adecuados para los egresados Momento Tres. Esto se enmarca en que los programas académicos y la Institución en general cuentan con planes

de estudio disciplinares y transdisciplinares que responden a las necesidades del contexto laboral, lo cual se corrobora con el 86 % que dice que todo corresponde en función del objeto de estudio del área disciplinar. En este

sentido, la Universidad de Boyacá plantea un modelo pedagógico que evidencia acciones para propiciar la formación integral, que incluye el desarrollo del ser y de las capacidades, aptitudes, talentos y competencias requeridas para hacer un ejercicio idóneo de la profesión. En dicho modelo se describen los principios que orientan la formación, que están incluidos en el plan de estudios y que tienen una perspectiva transdisciplinar que favorece la integración teórico-práctica. En esa integración el docente es considerado como uno de los pilares fundamentales del proceso formativo, ya que debe demostrar que domina los saberes propios de su ámbito de enseñanza para motivar y facilitar el aprendizaje. Finalmente, el reto de aprender a aprender exhibe algunas dimensiones que tienen que ver con la cognición y la metacognición, como los procesos de atención, la percepción, la memoria, el pensamiento, el razonamiento o los términos que hacen referencia al conocimiento y control de los procesos respectivamente (Universidad de Boyacá, 2013)

## PERFIL DE EGRESO

El perfil del egresado de la Universidad de Boyacá se compone de un conjunto de atributos que hacen referencia a las competencias generales fortalecidas en la institución y a

los valores que apuntan al cumplimiento de los propósitos misionales y visionales de esta. Este perfil es dado a conocer a la comunidad académica en general y pretende exponer la promesa de valor institucional que es susceptible de ser evaluado y actualizado.

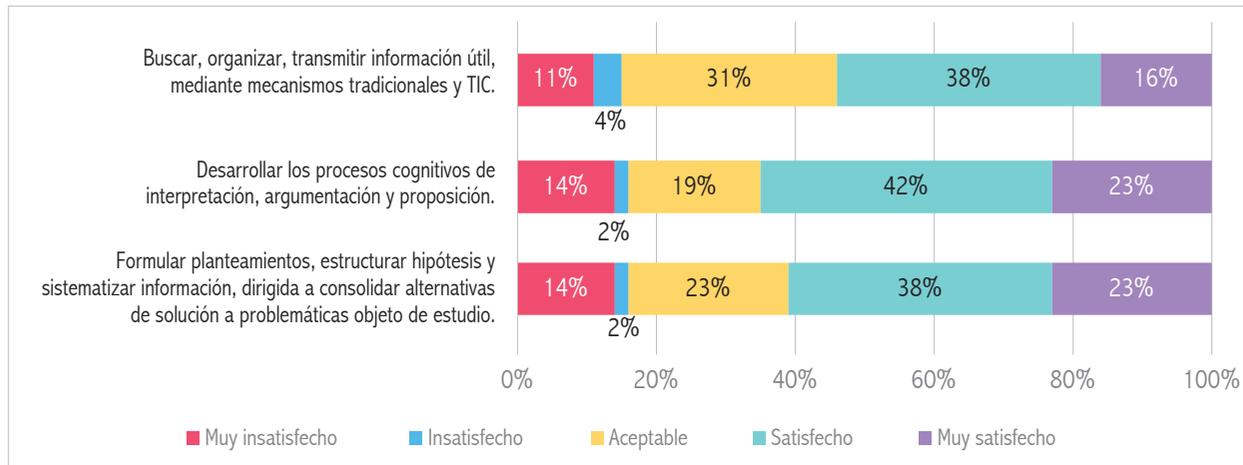
La evaluación del perfil de egreso hace referencia al conjunto de competencias, valores y atributos que, gracias a la opinión de los egresados y del sector productivo, se actualiza y reevalúa periódicamente.

La Universidad de Boyacá entiende las competencias como ejes que trazan el camino que llevará a los futuros graduados a vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito personal o laboral (Universidad de Boyacá, 2017). A continuación, se abordan las competencias que fundamentan el proceso de formación de los educandos de la Universidad.

**Competencia investigativa y de procesamiento de la información.** Según el perfil del egresado institucional (Universidad de Boyacá, Resolución 188 de 2018), el graduado es un gestor del saber que tiene capacidad de aplicar la investigación en la construcción de nuevo conocimiento. Además, se caracteriza por proponer soluciones a las problemáticas que se le presentan.

**Figura 91**

Satisfacción con la competencia investigativa y de procesamiento de la información según egresados Momento Tres



La competencia investigativa y de procesamiento de la información busca “desarrollar y aplicar métodos, estrategias y tipos de investigación, a partir del fortalecimiento de la capacidad de búsqueda, transmisión y procesamiento de la información, con el fin de brindar alternativas de solución a problemas reales del entorno” (Universidad de Boyacá, 2017, p. 34). Al respecto, en la **figura 91** se muestra que la mayoría de los egresados Momento Tres están satisfechos y muy satisfechos con la adquisición de esta competencia, de lo cual se puede inferir que para el egresado esta es una competencia que le permite realizar, ordenar, organizar, clasificar y establecer prioridades con la información que ha obtenido. De igual forma, se le facilita aplicar o utilizar las TIC en su ámbito laboral o en un escenario dado, para recrearlas en

un contexto diferente. También, el egresado aplica metodologías y técnicas investigativas, y desarrolla con rigidez científica el proceso investigativo, de acuerdo con las etapas que comprende. En un porcentaje menor se percibe satisfacción aceptable e insatisfacción, y por ello se plantean estrategias de mejora enfocadas en los nuevos recursos para investigar procedentes de las TIC, además de la generación de nuevos modelos para la estructuración del saber. Finalmente, hay que hacer énfasis en nuevas técnicas lógicas y aplicadas al tratamiento de situaciones problema, y adquirir saberes necesarios para que el egresado se desempeñe de manera satisfactoria en su ejercicio profesional.

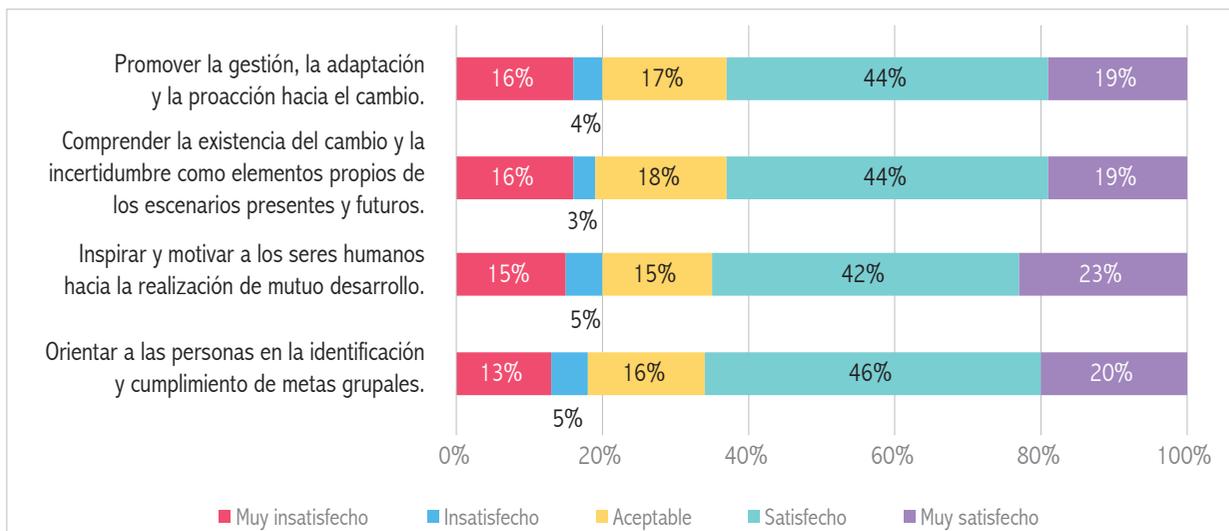
**Competencia de liderazgo y manejo del cambio.** La competencia de liderazgo y manejo

del cambio entiende al egresado como un profesional emprendedor que promueve el cambio (Universidad de Boyacá, Resolución

188 de 2018). A continuación, en la **figura 92** se observa la percepción de los egresados con respecto al desarrollo de esta competencia:

**Figura 92**

Satisfacción con la competencia de liderazgo y manejo del cambio según egresados Momento Tres



La competencia general de liderazgo y manejo del cambio está descrita por la institución como aquella que influye “en las personas para que se esfuercen voluntariamente y con entusiasmo en el cumplimiento de metas grupales desarrolladas en escenarios caracterizados por el cambio y la incertidumbre” (Universidad de Boyacá, 2017, p. 41). Al respecto, como se describe en la **figura 92**, en promedio el 44 % y el 20, 2 % de los egresados Momento Tres están **satisfechos** y **muy satisfechos** respectivamente. En este sentido, se infiere que los egresados en el medio laboral

demuestran actitud de liderazgo, trabajo en equipo e interdisciplinariedad, y generan cohesión de grupo, lo cual hace que el egresado se motive por el desarrollo mutuo en función del posicionamiento profesional y laboral, y se adapte de manera individual y grupal a las incertidumbres propias de su perfil profesional.

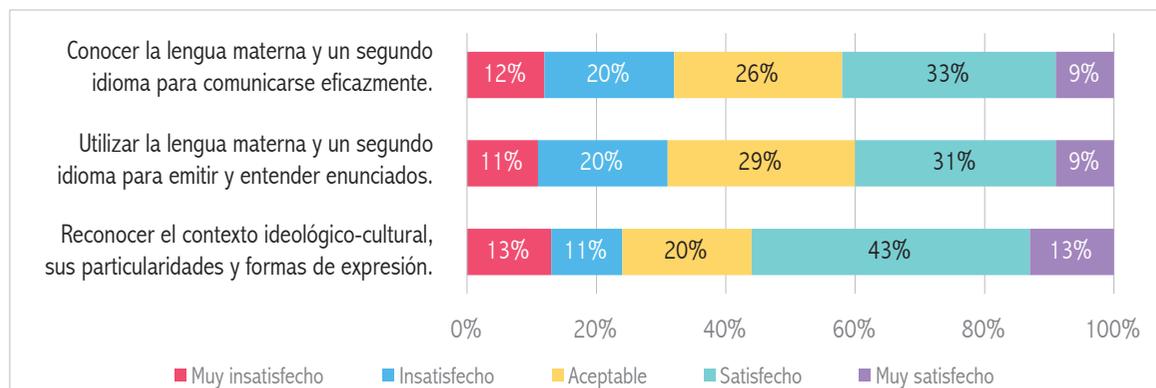
En contraste con lo anterior, algunos egresados refieren satisfacción aceptable o insatisfacción con respecto a los elementos que integran la competencia, teniendo en

cuenta que, de acuerdo con los elementos evaluados, los egresados evidencian falencias en el manejo del cambio y la aplicación de estrategias para enfrentar lo inesperado y transformarlo en oportunidad para el logro de objetivos. En vista de lo anterior, la institución plantea el fortalecimiento y la evaluación de desempeño de los futuros egresados mediante la formación profesional, buscando que se evidencie la capacidad para presentar propuestas ante las problemáticas del sector real, la adopción del cambio como objeto de mejora en su entorno laboral y personal, y la importancia de los procesos de liderazgo y manejo del cambio en los egresados de la institución.

**Competencia comunicativa.** La integración entre el perfil de ingreso y egreso de la Universidad de Boyacá está dada por el saber, el saber hacer y el saber ser, que le permiten al egresado desarrollar las diferentes competencias generales de la institución. Así, se ilustra al egresado de la Universidad de Boyacá como un profesional que tiene habilidades de comunicación asertiva en la difusión y el entendimiento de los enunciados. En la **figura 93** se identifican los niveles de conocimiento y satisfacción que tienen los egresados con respecto a esta competencia:

**Figura 93**

Satisfacción con la competencia comunicativa según egresados Momento Tres



La competencia comunicativa es definida por la institución como aquella necesaria para “transmitir y recibir los mensajes, acorde con los requerimientos de una determinada situación, en la cual se utiliza eficazmente

el lenguaje materno y un segundo idioma dentro de un contexto cultural e ideológico para comunicarse de manera asertiva” (Universidad de Boyacá, 2017, p. 47). Según la **figura 93**, para los egresados Momento

Tres, los elementos uno y dos que constituyen la competencia se evalúan en mayor porcentaje entre aceptable, insatisfecho y muy insatisfecho. De esto se puede inferir que existen debilidades en la aplicación de reglas comunicativas, para construir discursos comprensibles y eficaces, al emitir y recibir enunciados, para evaluar y analizar los discursos recibidos en diversos contextos comunicativos, así como para aplicar los indicativos reguladores del uso del lenguaje, discriminando enunciados y apropiándolos en sus discursos cotidianos y académicos. Al respecto, para potenciar esta debilidad, la institución ha generado ajustes y ha incluido asignaturas que han permitido mejorar la consecución de competencias en un segundo idioma, además de las actividades que incorporan los programas académicos a los contenidos programáticos y las acciones que propenden por la mejora de las pruebas Saber Pro, produciendo mensajes científicos y sociales coherentes con el ejercicio y posicionamiento intelectual.

De otra parte, el elemento tres, que es el reconocimiento del contexto ideológico-cultural, las particularidades y formas de expresión, fue evaluado entre satisfecho y

muy satisfecho. Es decir, los egresados identifican las diferencias ideológicas y culturales en el contexto, comprenden las diferencias discursivas y se apropian de datos culturales que incrementan su conocimiento y su capacidad de relacionamiento.

La capacidad de comunicación que desarrollan los profesionales graduados de la Universidad de Boyacá es una competencia que facilita la comprensión del lenguaje materno y de un segundo idioma, así como las formas de expresión ideológicas y culturales. Estos aspectos se entienden como el conjunto de conocimientos que adquiere el estudiante en su proceso académico y que le permiten comprender los mensajes y emitirlos de manera verbal o escrita, considerando el contexto en el que se desempeña y usando herramientas tecnológicas (TIC) que brindan una nueva perspectiva del conocimiento (Espinoza, Lema y Rivas, 2019).

**Habilidades en un segundo idioma.** La competencia comunicativa incluye el dominio de la lengua materna y de un segundo idioma. En este estudio se evaluaron las habilidades para el manejo de un segundo idioma:

**Tabla 22**

Egresados Momento Tres con dominio de un segundo idioma

Dominio de un segundo idioma	Frecuencia	%
Sí	53	41 %
No	76	59 %
Total	129	100 %

Atendiendo a estas consideraciones, la **tabla 22** refiere que el 59% de los egresados Momento Tres manifestaron no tener dominio de un segundo idioma. Hablar una segunda lengua es necesario para el egresado, dada la interconexión con el mundo, los avances científicos y las exigencias tecnológicas del campo laboral. De acuerdo con el Programa Nacional de Bilingüismo (2004-2019) instaurado por el Mineducación (2004), el bilingüismo está basado en dos consideraciones: el dominio de una lengua extranjera, considerada un factor indispensable para la participación de las dinámicas globales en general, y el mejoramiento de la competencia comunicativa en un segundo idioma, el cual implica el surgimiento de contextos oportunos, culturales y académicos proyectados al crecimiento individual y colectivo. En ese sentido, las personas que hablan un segundo idioma tienen mayores posibilidades de ser elegidos en un proceso de selección e incluso pueden negociar un salario superior al 30%, en comparación con un aspirante que solo hable español. Sin embargo, la justificación en el aprendizaje de un segundo idioma está basada en el sector profesional al que se pertenece y estos se pueden agrupar así: las finanzas dan prioridad al francés; las tecnologías e información, al mandarín; el turismo, al francés y el alemán; la salud, al francés, el alemán y el portugués. Sin duda, los cargos gerenciales requieren casi de manera obligatoria un profesional con altos niveles idiomáticos, teniendo en cuenta los espacios de comunicación que se generan en el entorno. No obstante, la experiencia y el

tipo de estudios que tenga el postulante conformarán un perfil integral para la empresa solicitante (Universia, 2017).

Con este panorama, los profesionales están llamados a aprender un nuevo idioma. Actualmente, el manejo de una segunda lengua es imprescindible, pues tiende a la globalización y al avance constante a nivel tecnológico. Más que una necesidad, manejar un segundo idioma se convierte en la promesa de valor educativo y una exigencia para el desempeño profesional en cualquier área del conocimiento.

El análisis de los datos en este estudio ha tomado los idiomas portugués, francés e italiano y los ha comparado con el inglés, dado que este último se refuerza durante el pregrado. El diagrama de la **figura 94** muestra la proporción de dichos idiomas con respecto a los demás propuestos en el instrumento de recolección de datos.

Tener conocimiento de idiomas como inglés, francés, alemán, italiano, portugués, ruso, chino, entre otros, es fundamental para destacarse profesionalmente en el mercado laboral actual. La globalización trajo consigo nuevas necesidades en cuanto a la expansión de las empresas, el sector productivo y, por ende, de las economías. Por esto, se identifican retos para la valoración de los profesionales en todo el mundo: en Colombia, los profesionales idóneos tienen incorporados en sus currículos el manejo de un segundo idioma, pues es un

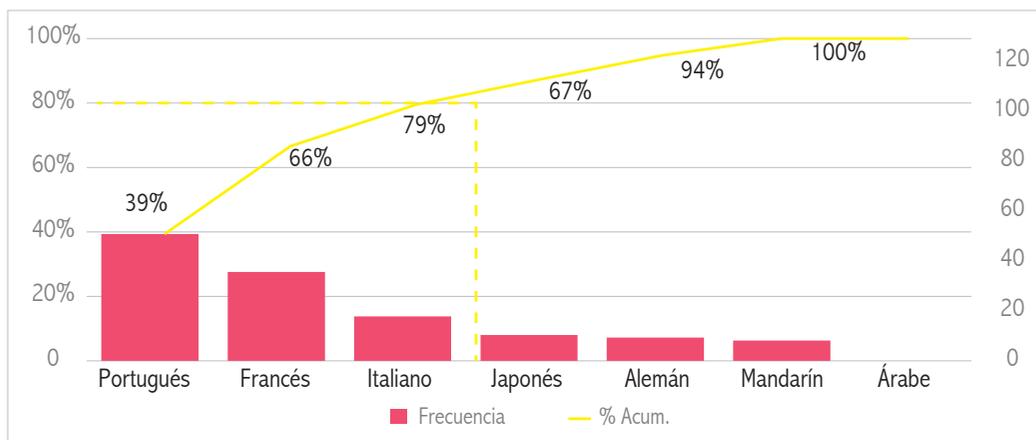
criterio que aporta valor a los profesionales y a las entidades en las que logran vincularse.

En resumen, dominar un segundo idioma hoy en día no es opcional. Las grandes

organizaciones en el mundo, sin importar su sector, requieren de profesionales abiertos al mundo y con capacidad discursiva y de comunicación en un segundo idioma.

**Figura 94**

Diagrama de Pareto con los idiomas más importantes para los egresados Momento Tres



**Nota:** Este diagrama no tiene en cuenta el inglés.

Al respecto, la **figura 94** evidencia que los egresados Momento Tres dominan idiomas como el portugués, el francés y el italiano, de lo cual se infiere que el manejo de un segundo idioma es indispensable para el mejoramiento de la posición laboral, y que los graduados que dominan más de dos idiomas poseen ventajas competitivas en términos laborales, concluyendo en mejores cargos y salarios.

A medida que pasa el tiempo, aumenta el requerimiento de diversas multinacionales

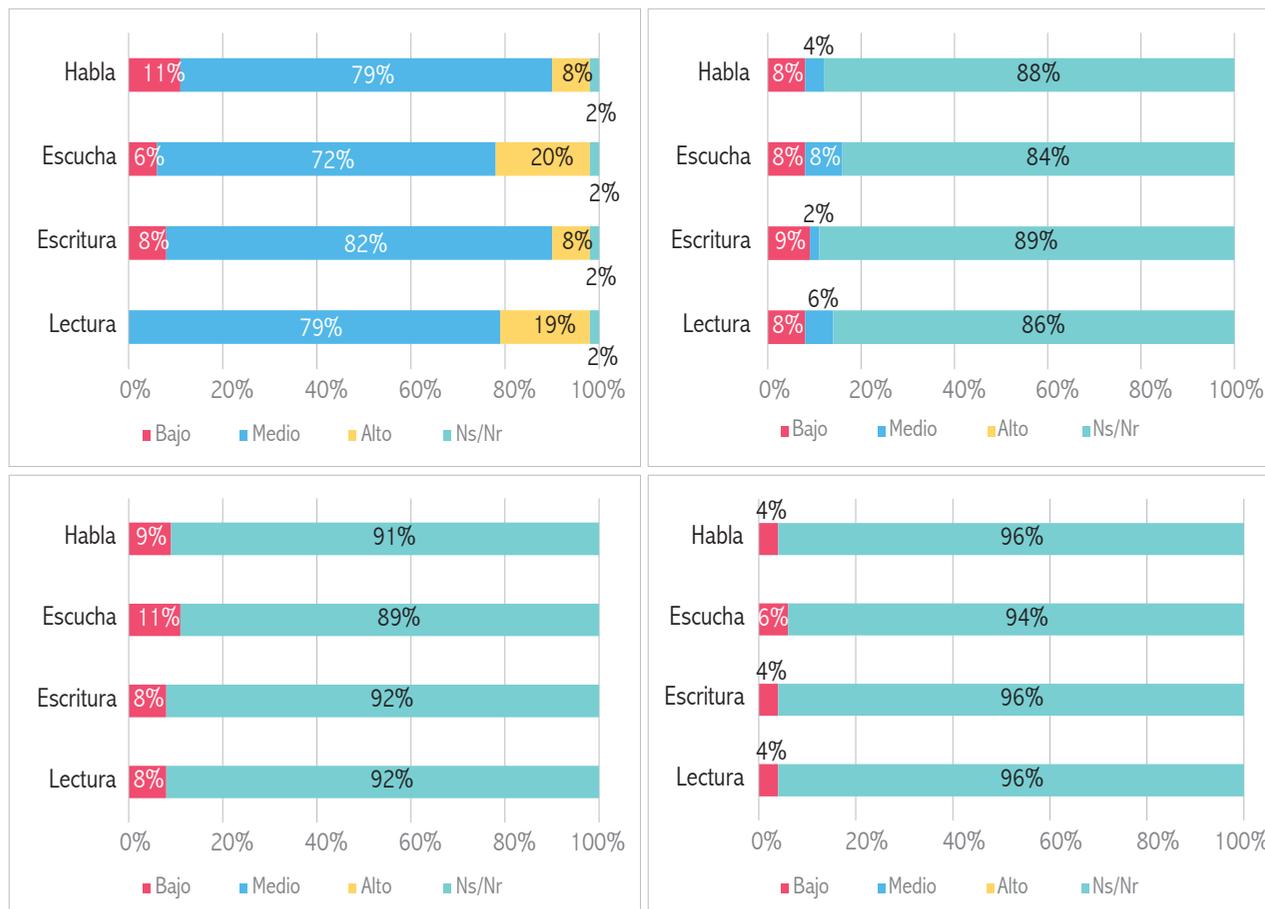
en el país, situación que innegablemente incrementa la demanda de profesionales que dominen las cuatro competencias en una segunda lengua: escritura, lectura, habla y escucha (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2016). El mercado laboral, especialmente en alta gerencia, seguirá exigiendo el dominio de una segunda lengua como un requisito obligatorio. De ahí la necesidad de prepararse para ser lo suficientemente competitivo y enfrentarse a un mundo cada vez más globalizado.

Con el objeto de evaluar el dominio del idioma, se indagó acerca de las habilidades y destrezas para hablar, escuchar, escribir y leer

los idiomas identificados por los egresados en el anterior apartado. Aquí se incluye el idioma inglés como parte del proceso formativo:

**Figura 95**

Comparativo de habilidades en los idiomas inglés, francés, portugués e italiano de los egresados Momento Tres



**Nota:** En la figura se observan las habilidades de hablar, escuchar, escribir y leer en inglés, francés, portugués e italiano, expresado por los egresados Momento Tres.

En un entorno laboral competitivo y frente a un mundo globalizado, el dominio de una segunda lengua es un requisito para acceder a ofertas laborales. El dominio de un segundo idioma significa competencia en los procesos de selección y vinculación laboral, incluso por encima de los estudios postgraduales a nivel de maestría o doctorado. El dominio de un segundo idioma aumenta en un 44% la posibilidad de vincularse laboralmente y mejorar las condiciones salariales y de cargo en comparación con el profesional que no posee estas competencias (Venegas, 2016).

Sobre la base de las ideas expuestas, un porcentaje significativo de egresados dijeron tener un nivel medio y alto en las competencias de escritura, lectura, escucha y habla del idioma inglés. Dichas habilidades se han fortalecido con las reestructuraciones curriculares del plan de estudios de los programas académicos, con la incorporación de actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje enfatizadas en la autoformación en un segundo idioma, que a mediano y largo plazo facilitan el intercambio cultural y profesional del egresado en contextos internacionales y generan un posicionamiento laboral amplio y satisfactorio. Según un estudio realizado por Avendaño, Rueda y García (2022), en un mundo globalizado la adopción del

inglés como segundo idioma parece ser una necesidad entre los profesionales, quienes incrementan sus posibilidades de enganche laboral, independientemente del cargo y el nivel ocupado. El mismo estudio señala que el inglés es el idioma más empleado y demandado a nivel internacional y en el ámbito laboral.

Cabe mencionar, además, que los idiomas más requeridos por las empresas colombianas son: español, inglés y portugués, datos revelados por el estudio realizado para el reclutamiento de empleados en el mercado laboral. Según un reporte realizado por Conexión Capital (2018), una gran parte de las convocatorias laborales publicadas en Colombia requieren el dominio de un segundo idioma, y esta exigencia se hace más notable cuando se trata de cargos directivos.

La Universidad de Boyacá, interesada en brindar a la sociedad en general profesionales altamente competitivos, ha influenciado y se ha preocupado por incentivar el dominio de un segundo idioma en sus estudiantes. A continuación, en la **tabla 23** se presenta la percepción que tienen los graduados del periodo 2014-10 con respecto a la influencia que tuvo la institución en el desarrollo de habilidades para el dominio de idiomas extranjeros.

**Tabla 23**

Influencia de la Universidad de Boyacá en la mejora de las habilidades en un segundo idioma

¿La Universidad de Boyacá influyó en la mejora de sus habilidades en idiomas extranjeros?	Frecuencia	%
Sí	47	36 %
No	82	64 %
Total	129	100 %

La Universidad de Boyacá proyecta la metodología pedagógica teniendo en cuenta la filosofía institucional de la formación integral, y crea espacios dirigidos a los alumnos para incentivar el desarrollo de habilidades blandas, las cuales hacen parte de la impronta del egresado de la Universidad de Boyacá (Universidad de Boyacá, 2019). Eso porque el dominio de un segundo idioma, además de tener un impacto representativo en la empleabilidad, aporta al desarrollo de competencias blandas desde el punto de vista práctico, pues contribuye a desarrollar habilidades como la empatía, la colaboración y las relaciones interpersonales entre otras. Del mismo modo, el enfoque curricular flexible incluye el aprendizaje autónomo, que incentiva en el estudiante las opciones para la formación profesional.

Con base en las políticas institucionales sobre la enseñanza de un segundo idioma, la **tabla 23** evidencia que el 36 % de los egresados Momento Tres consideran que la Universidad de Boyacá sí influyó en la mejora de sus habilidades en un segundo idioma. Dicho de otra manera, la competencia comunicativa con base en un segundo

idioma revela un conjunto de conocimientos y habilidades que permiten al egresado desempeñarse en su área profesional (Proyecto Educativo Institucional, 2016). En contraste, el 64 % de los egresados considera que la institución no influyó en la mejora de sus habilidades en idiomas extranjeros, por lo cual la institución ha implementado acciones de mejora enfocadas en el Departamento de Idiomas y en los programas académicos, para facilitar la inclusión de actividades bilingües dentro de los contenidos programáticos, para que el futuro egresado adquiera competencias de habla, escritura, lectura y escucha en un segundo idioma. Esto porque, como ya se dijo, los idiomas son ampliamente valorados por las empresas y ofrecen mayores facilidades a la hora de desempeñarse laboralmente. Atendiendo a estas consideraciones, los profesionales con estos conocimientos pueden acceder a oportunidades de networking con referentes de todas las áreas y mejorar la empleabilidad.

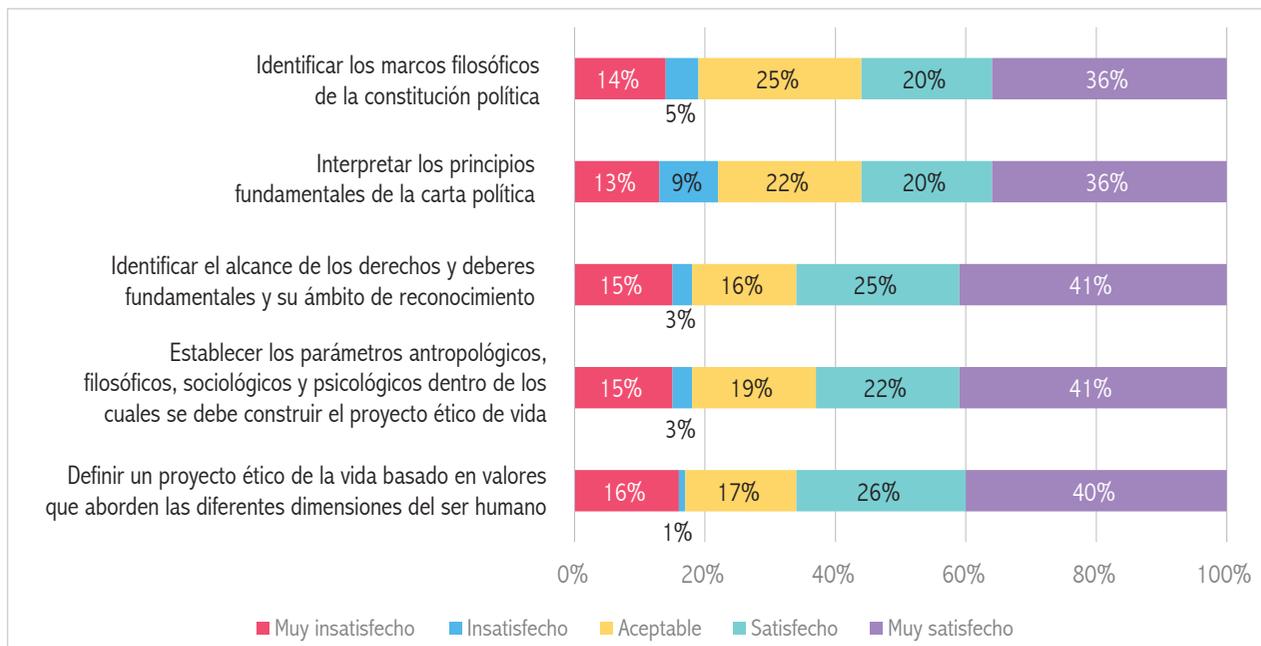
**Competencia ético-ciudadana.** El profesional de la Universidad de Boyacá es íntegro y tiene la capacidad de impactar positivamente

la sociedad. Además, se destaca por su desempeño ético (Universidad de Boyacá, Resolución 188 de 2018). Por lo consiguiente,

se evaluó la satisfacción de los egresados con la competencia ética-ciudadana, como lo muestra la **figura 96**.

**Figura 96**

Satisfacción con la competencia ético-ciudadana según egresados Momento Tres



La competencia ético-ciudadana tiene un enfoque de participación ciudadana democrática y busca inculcar el civismo por medio del ejercicio responsable de los derechos y deberes de los profesionales en cada área del conocimiento (Universidad de Boyacá, 2017). Esta competencia es evaluada por los egresados de la cohorte 2014-10 en los niveles **muy satisfecho** y **satisfecho**. Esto significa

que ellos definen su proyecto ético de vida basados en valores y establecen parámetros antropológicos, filosóficos, sociológicos y psicológicos.

Con respecto al cuarto y quinto elemento de la competencia, se evidencia un número de opiniones similar entre los muy satisfechos y los satisfechos, frente a los aceptables,

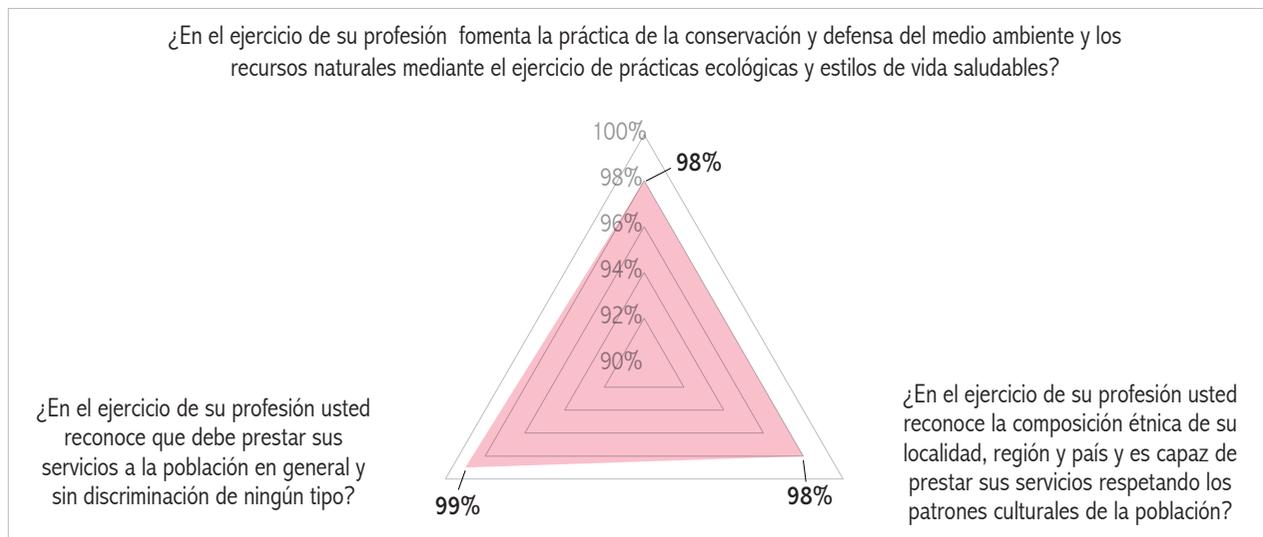
insatisfechos y muy insatisfechos. Esto quiere decir que se deben enfocar aspectos de mejora basados en la implementación de tendencias interpretativas y pragmáticas en el ejercicio de la ética, con el objetivo de fortalecer la autogestión del proyecto de vida de los egresados en pro de su desempeño profesional y laboral. Esto se debe incluir entre las asignaturas del área socio-humanística, con las que, a través de la implementación de estrategias de enseñanza-aprendizaje, se promuevan procesos para aprender a vivir las experiencias de la vida cotidiana. Dicha tarea implica aprender a socializar, expresar y comunicar las ideas, reto que implica aprender a pensar, crear y trabajar, enfrentando las situaciones

de la vida y asumiendo conductas constructivas frente a las dificultades, que además se deben complementar con las de los demás. Es decir, esta tarea propone brindar a los profesionales espacios de formación que les permiten desarrollar cualidades personales y profesionales (Universidad de Boyacá, 2019). Como consecuencia, el egresado poseerá los conocimientos y las competencias para enfrentar las exigencias de la vida profesional y se identificará por su valor ético y moral.

**Proyección social.** La **figura 97** evidencia qué conocimientos tienen los egresados Momento Tres de los elementos de proyección social.

### Figura 97

Conocimiento de los elementos de proyección social de los egresados Momento Tres



La responsabilidad social universitaria, entendida como el compromiso de las IES con la comunidad, juega un papel fundamental en el desarrollo y la formación de los estudiantes con sentido humanístico. De otra parte, la proyección social también se define como el trabajo de los egresados en proyectos que solucionan los problemas de la comunidad y que estén encaminados a mejorar su nivel y calidad de vida (Universidad de Boyacá, 2014).

En la **figura 97** se evidencia que los egresados Momento Tres reconocen los principios en los que se fundamenta la política de proyección social institucional y evalúan en altos porcentajes los elementos que la integran. Entre ellos se destacan los aspectos evaluados que tienen relación con la actitud de servicio a la población, el reconocimiento de las culturas y las etnias de las localidades en general, y la capacidad de respetar los patrones que emiten de estas etnias. Asimismo, evalúan la capacidad de relacionarse y proteger el medio ambiente, y el desarrollo de ejercicios de prácticas de salud responsables, dado que los egresados laboran en instituciones o empresas donde existen políticas encaminadas a generar beneficios económicos o ambientales, lo que provoca en los profesionales la formulación

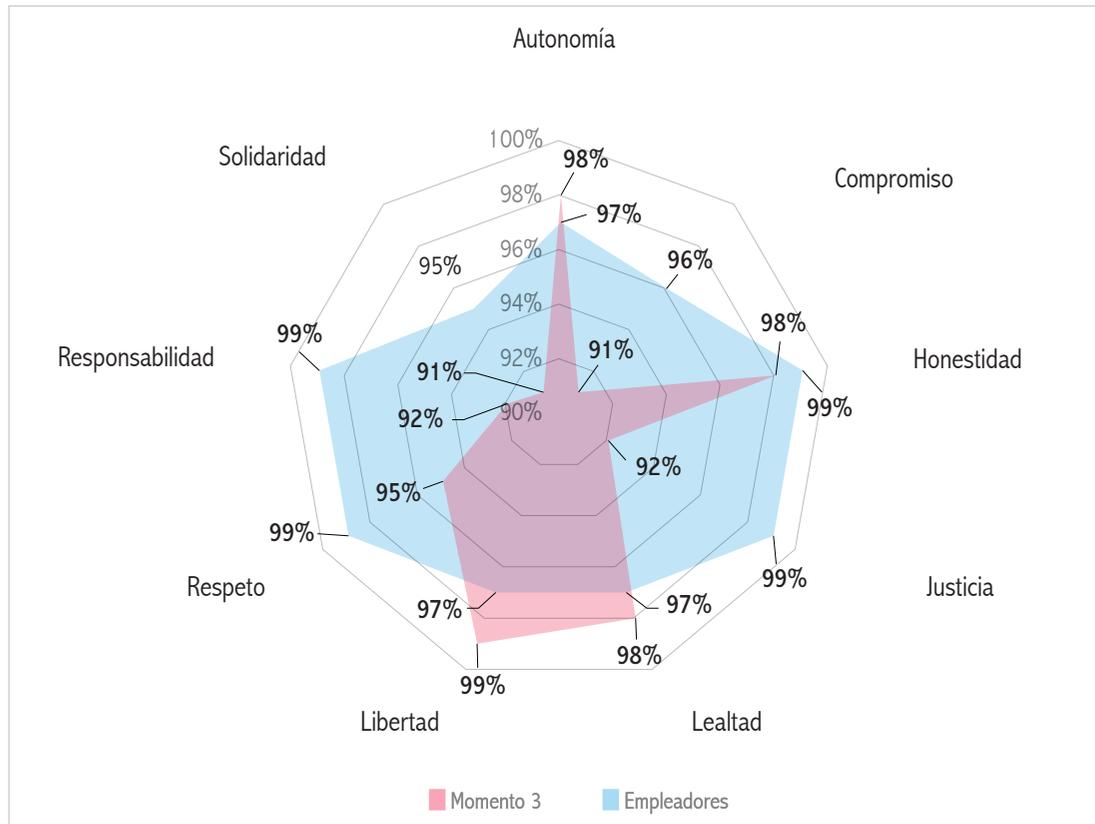
investigativa para detectar y solucionar problemáticas presentes en las comunidades más vulnerables.

La vinculación de egresados en la gestión de proyección social universitaria depende de la permanente comunicación que se tenga con ellos en pro de un trabajo conjunto, especialmente con quienes implementan en su actividad laboral acciones de responsabilidad social y de proyección hacia la comunidad, en las que la Universidad pueda aportar de manera acertada y concertada (Universidad de Boyacá, 2014).

**Valores institucionales.** Los valores institucionales también hacen parte del sello que distingue al egresado de la Universidad de Boyacá y, sobre todo, hacen parte del perfil de egreso. Los valores institucionales son los aspectos éticos y morales que son tenidos en cuenta en la misión institucional y que parten del cumplimiento de la promesa de valor de la Universidad de Boyacá. En la **figura 98** se presenta un comparativo entre la evaluación realizada por los empleadores de los egresados y los egresados con respecto a la identificación de estos valores.

**Figura 98**

Valores institucionales desarrollados por los egresados Momento Tres



Atendiendo a los propósitos de formación, la institución hace explícitos los valores misionales y visionales que propenden por el redimensionamiento humano (Universidad de Boyacá, 2017). Según lo descrito en el Modelo Pedagógico de la Universidad de Boyacá, los valores son uno de los principios hacia los que se orienta la formación institucional. Teniendo

en cuenta lo anterior, en la **figura 98** se refleja la interiorización de los valores institucionales tanto para empleadores como para los egresados Momento Tres en su ejercicio profesional. Los empleadores resaltan la **responsabilidad**, que permite al egresado reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos; **respeto**, dirigido a los derechos

y la dignidad de las personas con las que se relaciona; **justicia**, que se refiere a la rectitud que debe regir la conducta y que convoca a respetar los derechos de los demás; y la **honestidad**, cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (Universidad de Boyacá, 2017). Todos estos están enmarcados en porcentajes del 99%.

En contraste, el egresado resalta valores como la **autonomía**, que es la capacidad que tiene el individuo de poder determinar, decidir, enfrentar y planear algo por sí mismo, de manera que pueda realizar lo que se propone de acuerdo con las competencias que va desarrollando (Universidad de Boyacá, 2017); **lealtad**, enmarcada en el sentimiento de apego, fidelidad y respeto inspirados por las ideas, personas o instituciones con las que se identifican los seres humanos; finalmente, **honestidad**, cualidad que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad. Estos valores

presentan porcentajes entre 97% y 98%. En efecto, como lo describe el perfil general del egresado de la Universidad de Boyacá, los valores instituidos en el modelo pedagógico institucional atienden a los propósitos de formación y propenden por el desempeño ético de los egresados en su actuar profesional (Universidad de Boyacá, 2019).

### PROYECCIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA

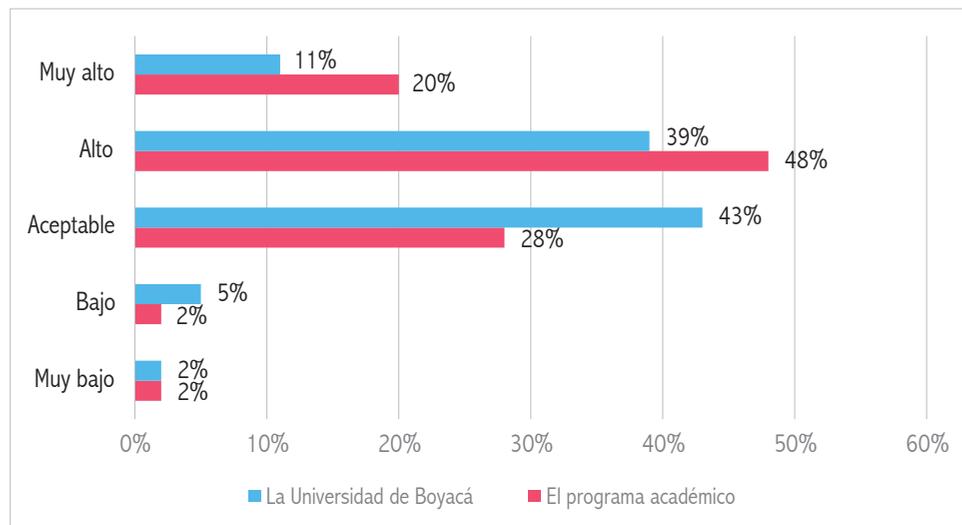
La proyección de la formación académica se refiere a lo que a largo plazo un egresado puede alcanzar o realizar con su profesión, incluyendo sus proyectos personales.

En este apartado se analizan aspectos como el favorecimiento del proyecto de vida en relación con el programa y la institución, los planes a futuro, las formas de apoyo de la institución y los logros y reconocimientos obtenidos por entidades externas y que están relacionados con los egresados.

## FAVORECIMIENTO DEL PROYECTO DE VIDA

**Figura 99**

Favorecimiento del proyecto de vida generado por el programa académico y la universidad



Un proyecto de vida es un plan de lo que se desea hacer; la idea que todo individuo crea con el objetivo de conseguir uno o varios propósitos para su existencia. Este plan se elabora en un orden vital de prioridades, valores y expectativas. Dicho en otras palabras, el proyecto de vida se asocia al concepto de realización personal, que se relaciona con las capacidades y oportunidades que puede tener un ser humano para alcanzar lo que se propone, con la finalidad de mostrar al individuo de dónde viene, lo que ha transcurrido a lo largo de su vida y trazar una meta o propósito sobre lo que desea para el futuro.

Hecha esta salvedad, al indagar en los egresados Momento Tres, el grado de favorecimiento del proyecto de vida en relación con el programa académico y la universidad se muestra en la **figura 99**. Allí se ve que el favorecimiento del proyecto de vida a través del programa académico es considerado **alto** y **aceptable**. De ello se puede inferir que, una vez culminados sus estudios y teniendo en cuenta la experiencia laboral, los egresados lograron cumplir en gran medida con los objetivos de formación dispuestos por la institución y fundamentados en el Proyecto Educativo Institucional.

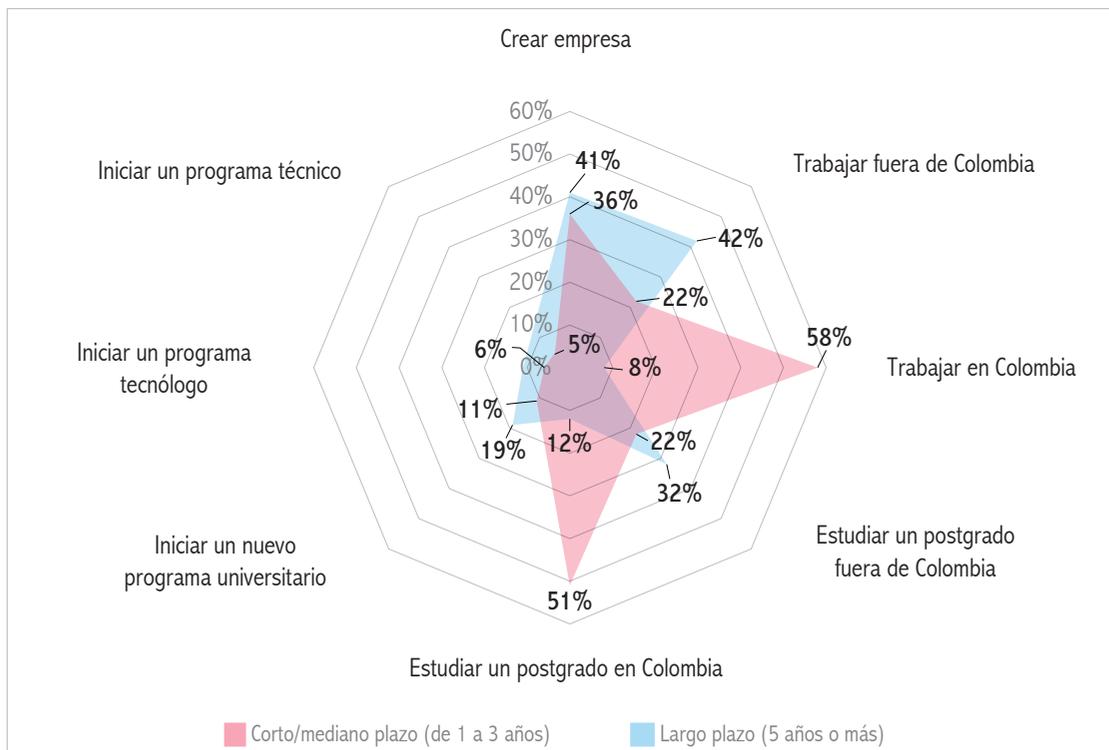
Los egresados refieren en su gran mayoría que la Universidad de Boyacá les ha favorecido su proyecto de vida de manera aceptable y alta. Esta situación resulta ser contradictoria, pues la institución plasma en su misión la intención de brindar una formación integral que insiste en el desarrollo de la formación del ser y que es concebida como parte indispensable para

la integridad de todo profesional, lo que conduce a la autogestión del proyecto de vida.

**Planes a futuro de los egresados.** La proyección profesional tiene en cuenta los intereses del egresado para proyectarse a futuro. A los egresados del Momento Tres se les preguntó por los planes que tienen a futuro, como se observa en la **figura 100**.

**Figura 100**

Comparación de los planes a futuro en el corto, mediano y largo plazo de los egresados Momento Tres



En cuanto a los planes que tienen los egresados Momento Tres a corto y mediano plazo, se evidencia que trabajar en Colombia es el deseo del 58% y se encuentra como primera opción. Esto guarda relación con las cifras del Boletín Nacional Saber Para Decidir (Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, 2018), en el que se afirma que en 2017 el Estado ofreció 35.265 empleos distribuidos por sectores, así: hacienda y crédito público (22,0%), inclusión social y reconciliación (14,0%), justicia y derecho (9,4%), salud y protección social (8,8%), transporte (6,8%), defensa (6,5%), estadísticas (3,5%), agropecuario, pesquero y de desarrollo rural (3,1%), y comercio, industria y turismo (3,0%). De otra parte, para ese mismo año se ofertaron 1.638.903 empleos por medio del Servicio Público de Empleo, distribuidos por regiones, así: Sur Oriente (73.064), Norte (108.480), Occidente (143.706), Centro Oriente (165.945) y Centro Occidente (283.901). Finalmente, para Bogotá (837.426), de esos 1.638.903 empleos ofertados, cerca de 351.000 requerían título universitario (Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, 2018).

Como segunda opción, el 51% de los egresados escogieron estudiar un postgrado en Colombia. Esto guarda relación con el artículo descrito por Ruiz y Ruiz (2018) quien describe la importancia de reconocer el tipo de formación continua y postgradual que demandan los profesionales, teniendo en cuenta los cambios en las dinámicas del mercado laboral que obligan a una constante actualización y

aprendizaje. Además, la economía colombiana crece rápidamente y exige a las universidades y a los mismos profesionales actualizarse de manera permanente y pertinente, para que ofrezcan profesionales mejor calificados.

Por otra parte, la opción de crear empresa es la tercera posibilidad para los egresados Momento Tres a corto y mediano plazo, con un 36% de tendencia, y a largo plazo, con un 41%. Al respecto, rodearse de un buen equipo de trabajo, consultar las normas para fundar una compañía y concentrarse en las ganancias, son las sugerencias que expertos tienen sobre del emprendimiento, las cuales guardan relación con las actividades propuestas por el Centro de Gestión y de Servicios para el Egresado y los coordinadores de tutoría por programas, quienes proponen y desarrollan capacitaciones en emprendimiento enmarcadas en las jornadas de Proyecto Egreso y de actualización dirigidas a egresados.

En cuanto a las metas a largo plazo de los egresados Momento Tres, un 42% desea trabajar fuera de Colombia y un 32% desea estudiar un postgrado fuera de Colombia. Según la Unesco (2021), las ayudas educativas por medio de becas se han duplicado en países de ingresos bajos entre los años 2015 y 2019, y el número de estudiantes matriculados en países extranjeros superó notablemente el número de becarios. Con el incremento de las becas se relaciona el término "circulación de cerebros", que hace referencia a los becarios y los estudiantes internacionales que no

regresan a sus países de origen. Esa es una tendencia de los becarios de los países latinoamericanos y se estima que incrementa el porcentaje de migración.

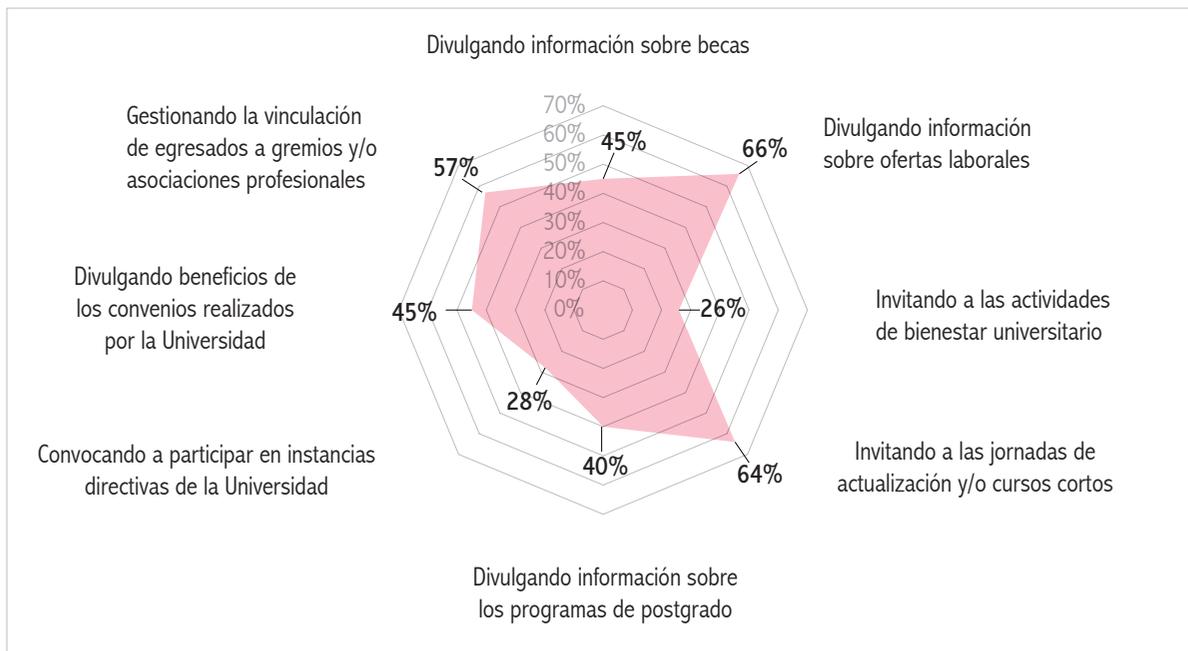
De otra parte, opciones como iniciar un programa técnico o tecnológico u otro programa académico no son ideales contemplados por los egresados Momento Tres a corto, mediano

(de 1 a 3 años) y largo plazo (5 o más años) dentro de su proyecto de vida, pues se ven reflejados en porcentajes bajos.

Entonces, se indagó con los egresados acerca de la forma como la Universidad presta apoyo a la materialización de los planes a futuro. En la **figura 101** se observan las respuestas de los egresados de la cohorte 2014-10.

**Figura 101**

Formas de apoyo de la Universidad y del programa al proyecto de vida del egresado Momento Tres



En cuanto a las formas de apoyo de la Universidad y del programa al proyecto de vida que recibieron los egresados Momento

Tres, la **figura 101** evidencia que el 66% han recibido apoyo gracias a la divulgación de información sobre ofertas laborales, el 64%

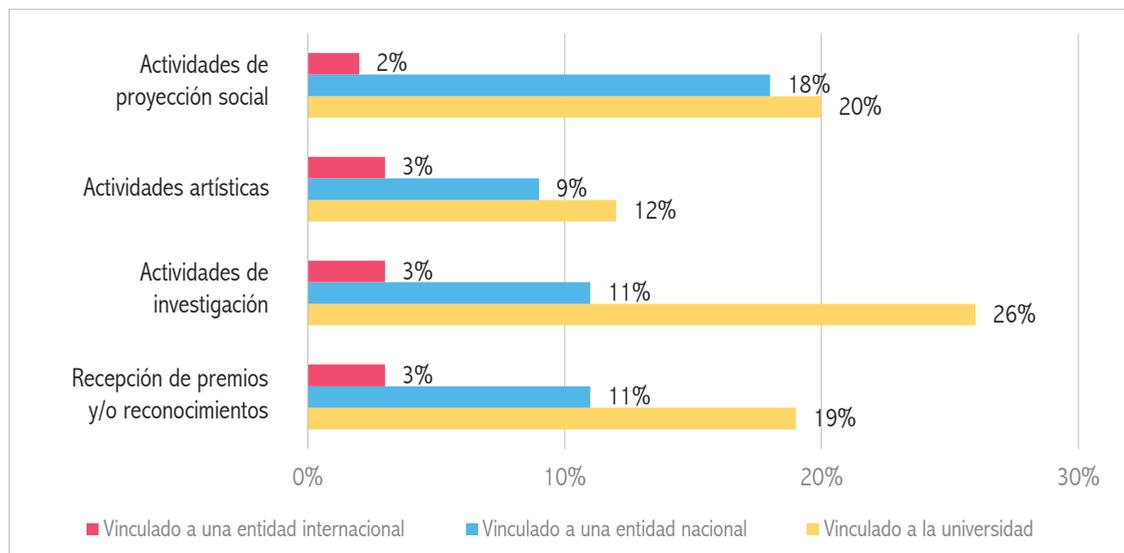
siendo invitados a las jornadas de actualización o cursos cortos, el 57 % gestionando la vinculación a gremios o asociaciones profesionales, y en porcentajes del 45 % se encuentran divulgando información sobre becas y beneficios de los convenios realizados por la Universidad. Es importante resaltar que estas acciones se han llevado a cabo gestionados por el Centro de Gestión y de Servicios para el egresado, en conjunto con los coordinadores de tutoría de cada programa académico, lo que genera en el egresado motivación y sentido de pertenencia hacia la institución. De otra parte, el programa de acompañamiento incluido en la Política de Egresados dirige actividades enfocadas en la

preparación del estudiante hacia la vida laboral, con el fin de lograr acercamientos con los egresados (Universidad de Boyacá, 2021).

**Actividades vinculadas a entidades y premios o reconocimientos de los egresados.** Se consultó acerca de las actividades que desempeñan los egresados actualmente y se clasificaron en tres grandes grupos: vinculado a una entidad internacional, vinculado a una entidad nacional y vinculado a la universidad. Así se muestra en la **figura 102**. Además, mencionaron haber recibido premios y reconocimientos relacionados con dichas actividades.

**Figura 102**

Actividades, premios y reconocimientos de los egresados Momento Tres vinculados laboralmente



Teniendo en cuenta que los objetivos de la educación en la Universidad de Boyacá se centran en formar ciudadanos competentes y con sentido de la responsabilidad social, que susciten el conocimiento a través de la investigación y que estén preparados para la incertidumbre con creatividad y liderazgo (Universidad de Boyacá, 2019), en la **figura 102** los egresados Momento Tres vinculados laboralmente a entidades de orden internacional, nacional o directamente con la Universidad de Boyacá refieren que las actividades, premios y reconocimientos se centran en mayor porcentaje en las actividades investigativas y de proyección social relacionadas con lo institucional. De otra parte, las entidades de orden nacional centran las actividades desarrolladas por los egresados en la proyección social y la investigación. Finalmente, las de orden internacional refieren porcentajes similares con respecto a las actividades investigativas y artísticas, y en bajos porcentajes las actividades de proyección social. Ante estos resultados hay que tener en cuenta que durante la formación académica se desarrollaron actividades para la formación investigativa mediante la participación e integración de semilleros de investigación, proyección social y formulación de trabajos

investigativos como alternativas de grado. Asimismo, la recepción de premios o reconocimientos por la ejecución de esas actividades en su mayoría evidencia que son emitidas por la Universidad, seguidas por las de orden nacional y finalmente las internacionales.

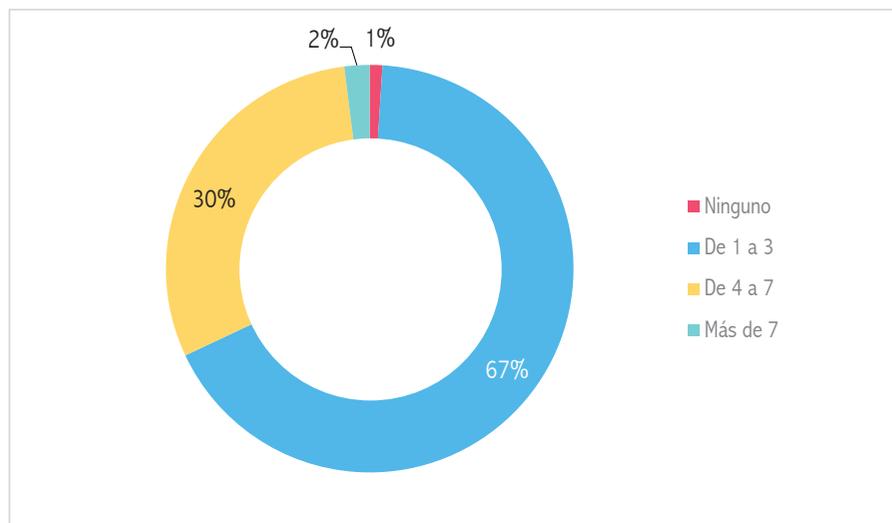
## SITUACIÓN LABORAL

Con el objetivo de conocer la situación laboral de los egresados se tuvieron en cuenta los aspectos más relevantes del escenario actual del mercado del trabajo. En este apartado se muestra el contexto actual de los graduados, tres años después de haber obtenido su grado. Aquí se identifican los aspectos generales de la situación laboral, como el número de empleos que tuvieron los egresados después de haberse graduado, la experiencia y el tiempo que tardaron en conseguir ese primer empleo.

**Aspectos generales de la situación laboral.** En esta sección se describen los aspectos generales de la situación laboral. Inicialmente, el número de empleos que ha tenido el egresado desde que se graduó de la Universidad de Boyacá.

**Figura 103**

Número de empleos que los egresados Momento Tres han tenido desde su graduación



Con referencia al número de empleos que los egresados Momento Tres han tenido a partir del momento del grado, la **figura 103** evidencia que el mayor porcentaje es de 1 a 3 empleos. Se puede inferir que, de acuerdo con el número de ofertas laborales, los egresados han desarrollado las competencias propias de su área de formación, lo cual confirma que el perfil de egreso responde a las necesidades del medio externo, pues el egresado se encuentra en capacidad de aplicar a las diferentes ofertas o convocatorias y acceder a empleos formales, estables, con remuneración adecuada y oportuna.

Por otra parte, el 30 % de los egresados Momento Tres refieren haber tenido de 4 a 7

empleos en su transcurrir profesional. Esta situación apunta al cambio de las tendencias marcadas por la globalización que actualmente demandan trabajos más flexibles y con mejores condiciones laborales en general. Los expertos opinan que esta nueva tendencia cambia según la cultura y el país.

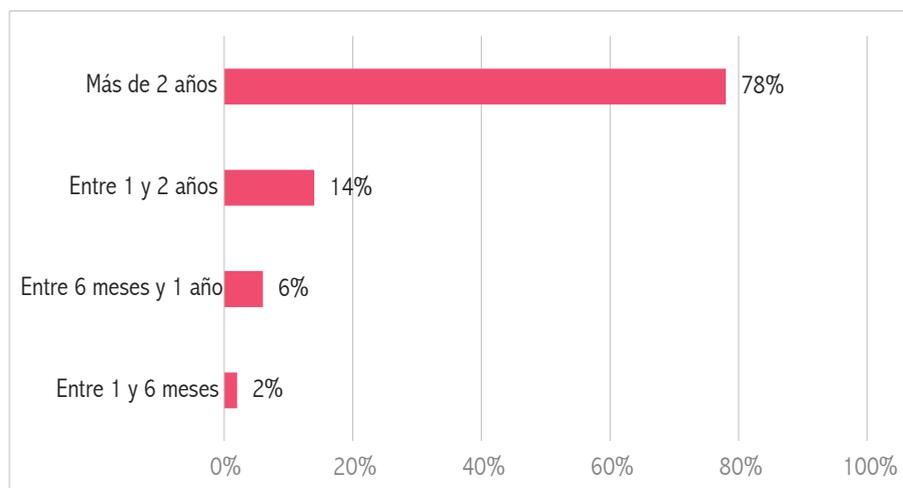
De otro lado, según Solís (2020), el cambio de empleo se relaciona con cuatro variables: clima laboral, absentismo, clima organizacional y rotación de personal. Estas variables también cambian según el rango o cargo desempeñado. Sin embargo, una rotación laboral constante suele suponer más inconvenientes que beneficios para cualquier empresa. Izquierdo (2018), en su artículo "*¡Cuidado!*

*Demasiada rotación de personal"*, da a conocer algunas de las posibles causas por las que los trabajadores suelen salir huyendo de una empresa y los perjuicios que esta situación

puede suponer para un negocio. Entre dichas causas se encuentran los malos salarios, el inadecuado clima laboral, las malas condiciones de trabajo, entre otras.

**Figura 104**

Tiempo de experiencia de los egresados Momento Tres después del grado



La **figura 104** evidencia que el tiempo de experiencia de los egresados Momento Tres es de 2 años con el 78%, y entre 1 y 2 años con el 14%. Si la población tuvo entre 1 y 3 empleos, según lo analizado anteriormente, estos porcentajes quieren decir que los egresados logran vincularse laboralmente de manera rápida después de dejar de lado la actividad laboral en la que se desempeñaban y por ende no han afectado su tiempo de experiencia laboral. Esto dice que su proceso académico y la adquisición de competencias fueron apropiados y las necesidades

del contexto permiten una inserción laboral inmediata y satisfactoria. De otra parte, la acumulación de experiencia laboral facilita que el egresado aplique de manera pertinente a diferentes convocatorias y en ocasiones con mejor remuneración. Además, algunas empresas tienen en cuenta las prácticas formativas o empresariales como experiencia profesional, lo que genera mayor posibilidad de empleo. Lo anterior lo confirma el Consejo Superior Universitario Centroamericano (2004) que expresa que la experiencia profesional es un elemento definitivo en la contratación, lo que

resalta la importancia de certificar las prácticas profesionales (Portafolio, 2018).

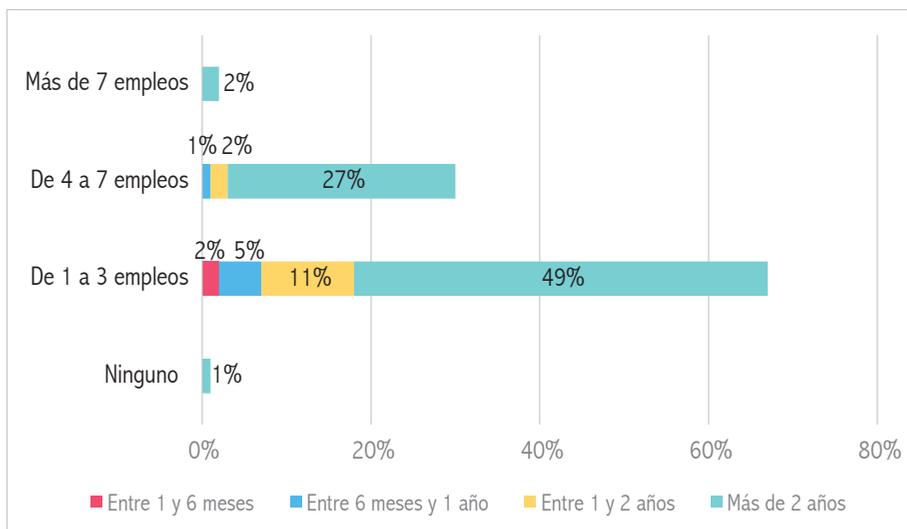
Por otra parte, un porcentaje del 6 % se encuentra entre 6 meses y un año, seguido del 2 % entre 1 y 6 meses. Se puede inferir que para algunos egresados la búsqueda de empleo puede llegar a tardar mucho tiempo. Sin embargo, existen profesionales que cuando salen de una empresa logran vincularse a otro trabajo en tiempo corto, lo que es

opuesto a la situación que afronta la mayoría de las personas que buscan trabajo. En la actualidad, los egresados enfrentan con éxito la competitividad para la cual se requieren ventajas comparativas en ciertas actitudes y aptitudes (*Las razones que más dificultan conseguir un empleo*, 2017).

En la siguiente figura se comparan el número de empleos que ha tenido el egresado y el tiempo de experiencia adquirido.

**Figura 105**

Número de trabajos y tiempo de experiencia de los egresados Momento Tres después del grado



La **figura 105** trata del número de trabajos según el tiempo de experiencia de los egresados Momento Tres. De acuerdo con esto, los egresados después de graduarse han

tenido dos años de experiencia laboral y una vinculación a entre 1 a 3 empleos, seguidos por los que se han desempeñado en 4 a 7 empleos. Estas situaciones pueden deberse

a que muchas empresas prefieren contratar personas con experiencia en la ejecución de funciones relacionadas con sus vacantes. Si bien la experiencia laboral puede ser un límite en la búsqueda de empleo, los conocimientos y habilidades profesionales se destacan entre la multitud.

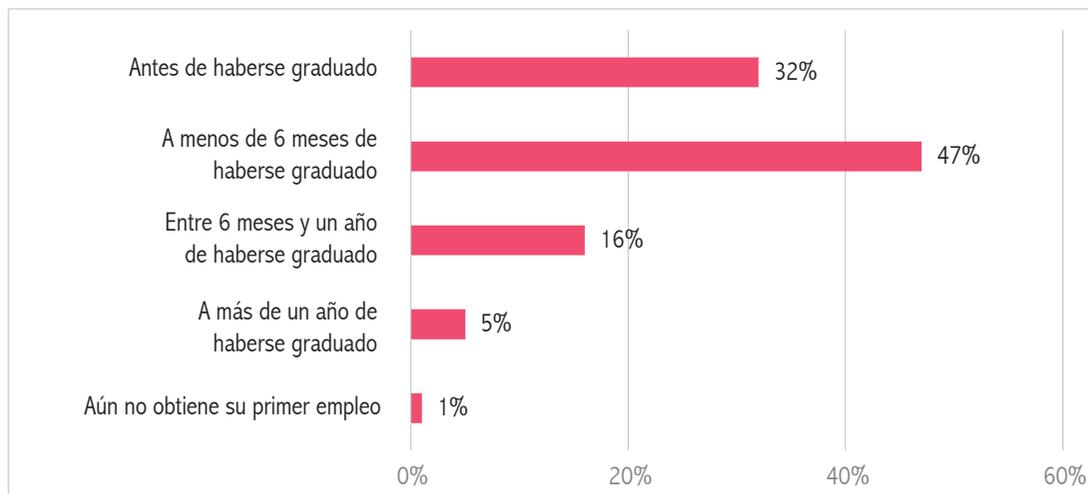
Según el reporte de investigación realizado por Manpower Group (2022), los principales factores que los jóvenes tienen en cuenta para permanecer en un empleo son el sueldo, el crecimiento profesional, el clima, el trato y el ambiente de trabajo. Al contrario, la encuesta realizada para el año 2020 refiere que un factor con importancia para ese año era la contratación formal.

La figura también evidencia que, entre más tiempo de experiencia, mayor es la tasa de rotación y por ende el número de trabajos en los que el egresado Momento Tres se ha desempeñado. Ante esto, el 49% refiere más de dos años de experiencia y haber tenido de 1 a 3 empleos durante los tres años que transcurrieron después de graduarse.

En este estudio, así como se identificó el tiempo de experiencia, se indagó acerca del tiempo que tardaron los egresados Momento Tres en obtener su primer empleo después de haberse graduado. En la **figura 106** se representa el resultado:

**Figura 106**

Tiempo que tardó el egresado Momento Tres en obtener su primer empleo después del grado



En la **figura 106** se muestra que el 47 % de los egresados Momento Tres afirma que tardó menos de 6 meses en obtener su primer empleo. Esta inmediatez se cumple según lo esperado en el perfil de egreso de la Universidad de Boyacá. Así mismo, concuerda con las cifras nacionales arrojadas por el OLE (2019) en el que el porcentaje de profesionales vinculados al mundo laboral con estudios de pregrado es del 76,2 %. De otra parte, cabe resaltar que el 32 % de los egresados Momento Tres refiere estar laborando desde antes de graduarse, situación que se puede relacionar con el hecho de que algunas empresas o instituciones mantienen convenios empresariales o asistenciales con la Universidad, lo que alienta el desarrollo de prácticas formativas o empresariales. Esto puede ser un enganche para la vinculación inmediata y demuestra que el empleador confía en las habilidades, las destrezas, las aptitudes y las actitudes del egresado de la Universidad de Boyacá. Dichos atributos son congruentes con el modelo pedagógico. Del mismo modo, las competencias generales y específicas se fundamentan en la capacidad de enfrentar la incertidumbre, ser líder y promotor de cambio, con proyecto ético y laboral de vida, capaz de afrontar los retos sociales e impactar en el entorno, siendo un profesional íntegro y con compromiso social,

capaz de comunicarse efectiva y asertivamente, así como un gestor de conocimientos y con valores, atendiendo a los propósitos de formación (Universidad de Boyacá, 2017).

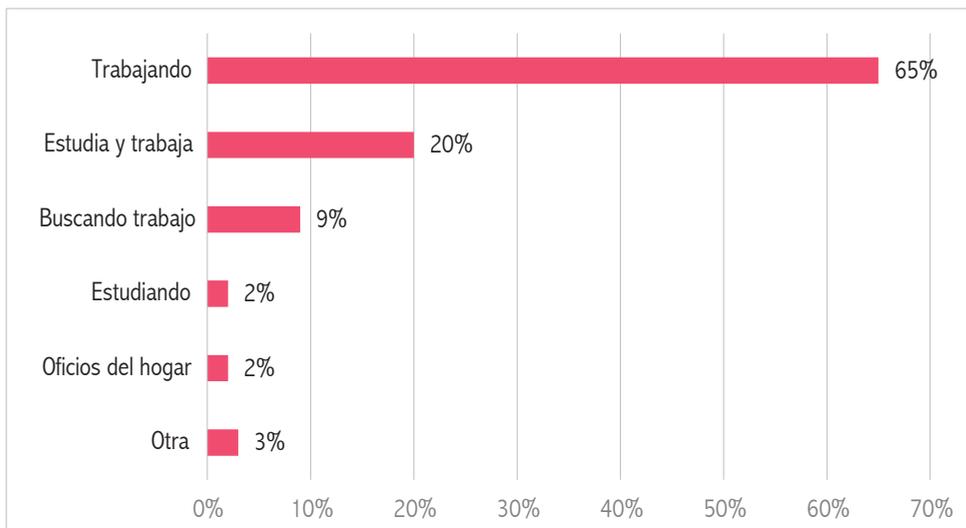
Un porcentaje inferior, correspondiente al 16 % de los egresados Momento Tres, dice que tardó entre 6 meses y 1 año después de haberse graduado para vincularse laboralmente. Al respecto, el estudio de Cortés (2017) indica que el 21 % de los colombianos ve la edad como un obstáculo para ubicarse laboralmente, el 22 % refiere falta de experiencia laboral, el 16 % menciona que las razones por las que no logra ubicarse laboralmente es la falta de empleo, el 15 % por la situación económica del país y el otro 8 % considera no estar lo suficientemente preparado (¿Las razones que más dificultan conseguir un empleo?, 2017).

En este estudio también se identificaron las principales actividades que realizaban los egresados. Para esto se ofrecieron seis opciones de respuestas: Trabajando; Estudiando y Trabajando; Buscando Trabajo; Estudiando; Oficios del Hogar y Otras.

A continuación, se presentan los resultados en la **figura 107**.

**Figura 107**

Principales actividades de los egresados Momento Tres



La principal actividad de los egresados Momento Tres es estar trabajando (65%). Dichos trabajos son desempeñados en empresas de orden local, regional, nacional e internacional.

La siguiente actividad es trabajando y estudiando, que se ha convertido en el día a día de muchos profesionales en el país. La tendencia actual se centra en el incremento de los estudiantes que trabajan y estudian, que se relaciona con la situación económica expresada por los alumnos: no cuentan con los recursos suficientes para estudiar únicamente. Sin embargo, estos mismos dicen

desear crecer profesionalmente, mejorar sus condiciones salariales y por consiguiente su calidad de vida. Los estudiantes que se dedican a las dos actividades simultáneamente tienen ventajas competitivas con respecto a los demás. Por ejemplo, en el caso puntual de la formación postgradual se identifican beneficios y ventajas para el logro de metas profesionales, lo que aumenta las posibilidades de enganche y desempeño en el campo laboral (Arroyave et al., 2022).

Finalmente, el 9% se encontraban buscando trabajo, lo que permite inferir que los egresados dentro de sus objetivos a corto/mediano

plazo tiene laborar. Se debe tener en cuenta que los egresados desean mejorar su cualificación profesional, lo cual influye de manera directa en la remuneración salarial y el posicionamiento en el contexto laboral.

**Tabla 24**

Caracterización de los egresados Momento Tres que trabajan

	Frecuencia	%
Empleado de empresa privada	48	44 %
Empleado del Gobierno	44	40 %
Empleado de empresa familiar sin remuneración	0	0 %
Trabajador independiente	14	12 %
Empresario o empleador	4	4 %
Total	110	100 %

De los 110 egresados Momento Tres que se encuentran vinculados laboralmente, en la **tabla 24** se observa que el mayor porcentaje está en empresas de orden privado, seguido por empresas del Gobierno. Estos resultados son similares a los encontrados en el estudio "Desempeño de Egresados según opinión de empleadores", el cual fue desarrollado por la Universidad de Boyacá (2017). En él se caracterizaron las empresas contratantes de los profesionales egresados y se evidenció que el 50% estaba vinculado a entidades privadas, seguidas de las públicas con un 47%. De esta

**Egresados Trabajando.** Teniendo en cuenta el porcentaje de egresados que se encuentran trabajando, se realizó una caracterización de la población, como se indica a continuación en la **tabla 24**.

situación se puede inferir que en las áreas de desempeño de algunas profesiones las ofertas laborales se centran más en el orden privado debido a los tipos de contratación, las horas laborales, las remuneraciones salariales, entre otras.

Asimismo, se realizó una caracterización para identificar el tipo de empleado, la existencia de vínculos entre la Universidad y su actual empleo, los sectores económicos y el nivel de estudios requerido para el cargo. Esta se muestra en la **figura 108**.

**Figura 108**

Infografía de los egresados Momento Tres que se encuentran vinculados laboralmente (Parte 1)

## Egresados que trabajan

85% del total - Momento tres

\*Ningún egresado manifiesta trabajar en una empresa familiar sin remuneración

### Tipo de empleado:

Empleados de empresa pública/ privada

**84%**

de los egresados que trabajan

Trabajador Independiente/Empleador

**16%**

de los egresados que trabajan

### Primer empleo



**14%**

Trabajan en su primer empleo



**3%**

Trabajan en su primer empleo

### ¿Existen vínculos entre la universidad y su empleo?



**15%**

Tienen vínculos con la institución



**1%**

Tienen vínculos con la institución

### Sectores económicos



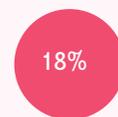
Comercial



Industrial

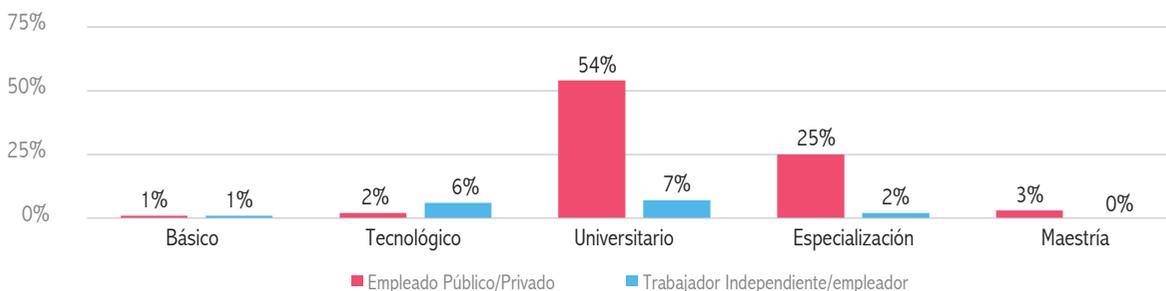


Servicios



Otros

### Nivel de estudios requeridos para el trabajo que desempeña:



En la **figura 108** se evidencia que, del 85 % de los egresados vinculados laboralmente, el 84 % lo hacen en empresas público/privadas, el 14 % de ellos trabajan en su primer empleo y de esos el 15 % tiene vínculos con la institución. De otra parte, el 54 % se desempeñan en sectores de servicios, lo que quiere decir que hay una relación directa con el perfil de egreso. Con respecto al nivel de estudios requerido para desempeñarse dentro de la empresa, gran parte de los egresados dicen que el nivel requerido es universitario (54 %), seguido por las especializaciones (28 %). Esto permite intuir que para los cargos administrativos o gerenciales es necesario tener estudios de postgrado (especializaciones o maestrías) y es por ello por lo que algunos egresados han iniciado estudios postgraduales, pues eso significa mejorar ingresos y posicionamiento en el medio laboral.

De otra parte, el 16 % de los egresados refieren trabajar como empleador/independiente.

De ellos, el 3 % manifiesta que es su primer empleo, con 1 % de vinculación con la institución. Con referencia al sector económico, el 12 % se desempeña en áreas de servicio y el nivel de estudios requerido para desempeñarse es universitario (7 %) y tecnológico (6 %).

Según las estadísticas de mercado laboral del DANE, en el cuarto trimestre de 2014 la tasa promedio de ocupación se ubicó en 60,2 %, con un incremento de 0,6 puntos porcentuales frente al mismo trimestre del 2013. Esto quiere decir que el número de vinculados pasó de 21,8 millones de personas a 22,3 millones de personas, lo cual implicó un aumento de 514 mil personas ocupadas (Sena, 2014).

Finalmente, hay que resaltar que, de los egresados Momento Tres, a la hora de realizar la encuesta ninguno trabajaba en una empresa familiar sin remuneración. Igualmente, se identificó la satisfacción y la contribución del trabajo como se observa en la **figura 109**.

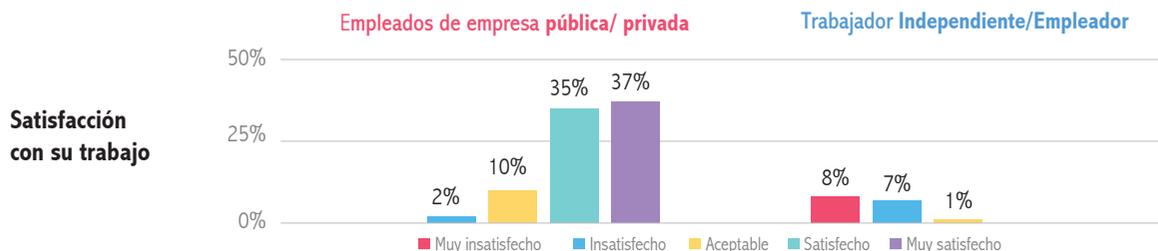
**Figura 109**

Infografía de los egresados Momento Tres que se encuentran vinculados laboralmente (Parte 2)

## Egresados que trabajan

75% del total - Momento tres

\* Ningún egresado manifiesta trabajar en una empresa familiar sin remuneración



¿Su trabajo contribuye a su crecimiento y desarrollo personal?



¿Debería estar en otro trabajo donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?



¿Teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos?



**Nota:** La infografía representa a los egresados Momento Tres que se encuentran vinculados laboralmente.

Con referencia a la satisfacción con el trabajo percibida por el 75 % de los egresados Momento Tres, el empleado de empresa público/privada está satisfecho y muy satisfecho con su trabajo, de lo que se puede deducir que ha cumplido con las expectativas de formación, de acuerdo con las ofertas y convocatorias laborales a las que ha aplicado, y ha respondido de manera efectiva a las competencias generales y específicas dispuestas en el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, para el 79% de ellos el trabajo les ha contribuido al crecimiento y desarrollo personal, en la medida en que están integrados a la vida productiva, donde se reconocen y hacen visibles en su ejercicio profesional. De otra parte, el 49% considera que debería estar en otro trabajo en el que pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales, percepción que puede tener relación con el tipo de contratación, horas laborales y desempeño. Finalmente, el 75% de los egresados, según sus competencias, debería estar recibiendo mejores ingresos.

En contraste con lo evidenciado en este estudio, el artículo publicado por El Tiempo (2018) refiere que Colombia es un país con una empleabilidad del 56,4%, es decir que más del 50% de colombianos en edad laboral realizan actividades remuneradas; sin embargo, no se

encuentran satisfechos con lo que realizan. Si apelamos a un símil, los hallazgos de la Encuesta Integrada de Hogares del DANE hacen referencia a que 3 de cada 10 individuos se sienten insatisfechos con su cargo; de otra parte, 1 de cada 4 ocupados (23%) desean cambiar de trabajo debido a la insatisfacción.

Con respecto a los egresados Momento Tres que trabajan como independientes/empleador, se observa que el 8% de ellos se encuentra **satisfecho** con el trabajo desempeñado, el 16% refiere que su trabajo contribuye al crecimiento y desarrollo personal, el 7% debería estar en otro trabajo donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales y el 14% refiere que debería estar ganando mejores ingresos; de otra parte el 7% y 1% restante refieren **insatisfacción** y **aceptabilidad** respectivamente con su trabajo, lo cual puede deberse a que no desempeñan actividades propias de su disciplina o no se encuentran relacionados con su perfil de egreso.

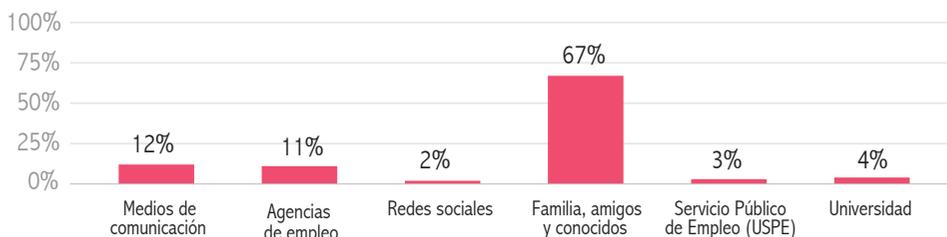
En ese mismo contexto, en la **figura 110** se presentan las características de la búsqueda de empleo, las jornadas laborales, los niveles jerárquicos, el ingreso promedio, el ámbito de las empresas en las que laboran los egresados y el tipo de contrato.

**Figura 110**

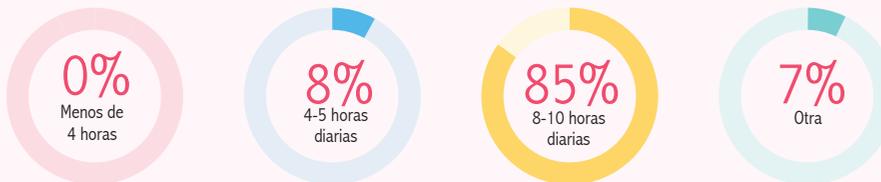
Infografía de los egresados Momento Tres que se encuentran vinculados laboralmente a empresas públicas o privadas

## Empleo de empresa Pública / Privada

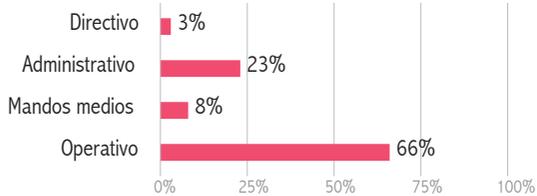
**Canal de búsqueda por el cual obtuvo su empleo actual**



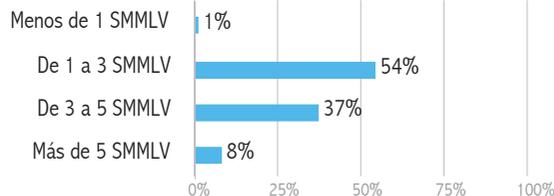
**Jornada laboral de los empleados de empresa Pública / Privada**



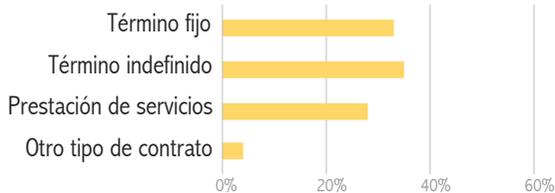
**Niveles jerárquicos de los egresados empleados en el sector público/privado**



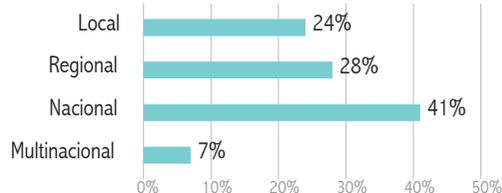
**Ingreso promedio de los egresados empleados en el sector público / privado**



**Tipo de contrato de los egresados empleados**



**Ámbito de las empresas donde laboran los egresados del sector público / privado**



Los canales de búsqueda de empleo requieren de medios que faciliten la circulación de información entre proponentes y solicitantes de empleo. Si estos son canales formales (convocatorias, clasificados, intermediación laboral por inscripción), el mercado laboral estará institucionalizado y, por lo tanto, el encuentro entre vacantes y desempleados será más factible. Por el contrario, si los canales son informales (amigos, conocidos, familiares, recomendaciones, radicaciones individuales de currículum vitae, entre otros), esta situación mostrará un mercado laboral que se ajustará lentamente, es decir, la relación entre proponentes y solicitantes de empleo será poco eficiente (Sena, 2015). En la **figura 110** se puede observar que el 84% de los egresados Momento Tres que se encuentran vinculados laboralmente en empresas público/privadas obtuvieron el empleo actual gracias a las referencias de familiares, amigos y conocidos.

Por otro lado, según el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, la jornada ordinaria laboral es de 8 horas semanales, las cuales deben ser ejecutadas o desarrolladas durante el día, de manera que, si se laboran horas fuera de la jornada ordinaria, resulta excedida, o si se trabaja dominicales o días festivos, el empleador deberá ofrecer un pago o recargo por estos factores. Al respecto, la jornada laboral de los egresados Momento Tres, empleados de empresas público/privadas, es de entre 8-10 horas diarias (85%) y entre 4 a 5 horas diarias (8%). Esta situación

está en el promedio nacional, si se tiene en cuenta que la jornada semanal es de 48 horas e incluso podrían ser más. Según lo referido por López (2016), para 2014 los trabajadores en el país laboraron en promedio 2.496 horas, teniendo en cuenta que la jornada semanal podía ser de 48 horas, según cifras referidas por la Escuela Nacional Sindical en el 2015. Estos datos además describen que en varios sectores se laboraba entre 10 y 12 horas diarias. Para lograr obtener estas estadísticas, se consideró la estructura económica de cada lugar, composición sectorial, trabajadores fijos o de tiempo completo, temporales y contratados de tiempo parcial.

Por su parte, el director del OLE (2016) consideró que "ningún ser humano es productivo con largas jornadas" y en ese sentido "jornadas largas lo que generan es baja productividad" (p. 3). Además, las jornadas extensas no permiten el ingreso de más personal al mercado laboral (Portafolio, 2016).

Sobre los niveles jerárquicos de los egresados Momento Tres que trabajan en el sector público/privado, se evidencia un nivel jerárquico operativo, seguido del administrativo, en los cuales están desarrollando sus competencias profesionales. Esto demuestra calidad humana y académica en su ejercicio profesional, y pone a prueba el conjunto de propiedades que conforman el perfil de egreso de la Universidad de Boyacá. De otra parte, en la medida en que el egresado demuestre experiencia y mejore su formación postgradual,

aplicará a los cargos administrativos y directivos de las instituciones o empresas donde está vinculado o piensa vincularse a corto/mediano plazo.

En cuanto al ingreso promedio de los egresados empleados en el sector público/privado, gran parte de los ellos reciben salarios entre 1 y 3 SMMLV, seguido de 3 a 5 SMMLV, lo cual es congruente con el promedio salarial a nivel nacional. Según los resultados que arroja el informe elaborado por el OLE y presentado por el Mineducación, el cual está fundamentado en el estudio de la situación laboral de los egresados de IES desarrollado en 2013 y empleados en 2014, si bien es cierto que mientras los profesionales en Colombia avanzan en su formación profesional, se acrecientan los niveles salariales. En promedio, un profesional universitario recibe una remuneración salarial de \$1.736.849 y el salario de incorporación de un profesional con estudios de maestría supera los \$3,9 millones. Por otro lado, una persona que solo cuenta con educación media percibía a 2014 un salario promedio de \$679.646.

A continuación se muestran los salarios promedio de los profesionales colombianos según su grado académico, con base en los resultados del último informe del Observatorio Laboral (2014) en el que se reportó que un profesional con nivel de educación técnico profesional tiene un salario promedio de \$1.041.927, los de educación tecnológica \$1.113.635, los de educación universitaria con especialización

profesional \$3.122.473, con estudios de maestría \$3.985.616, y finalmente con estudios de doctorado \$5.586.814 (Orientación Universia, 2018). Todo es similar a lo evidenciado en la cohorte de egresados estudiados.

Por otra parte, un estudio reciente realizado por el OLE, que tuvo en cuenta a 346.076 graduados de 2014, para el seguimiento laboral en 2015 estableció las condiciones laborales en referencia a vinculación y salario. De igual forma, presentó la caracterización académica de 374.738 titulados en 2015, pertenecientes a 276 IES. Para 2015, el salario promedio de los profesionales con programas de postgrado ya sea especializaciones, maestrías o doctorados, fue de \$3.370.059, mientras que para los que solo cuentan con estudios de pregrado como técnicos profesionales, tecnólogos y universitarios fue de \$1.512.629. Es decir que el salario devengado por los profesionales de posgrado fue 2,2 veces más que el salario devengado por los profesionales de pregrado (Ministerio de Educación, 2016).

Con respecto al tipo de contrato de los egresados empleados, el mayor porcentaje se ubica en la tipología de término indefinido, seguido de término fijo y por último el contrato de prestación de servicios. Es de resaltar que los egresados con contratos a término indefinido los consiguieron gracias al desempeño, cumplimiento y responsabilidad de las actividades asignadas, lo cual hace visible que el perfil de egreso en el medio laboral donde se desempeñan aporta de manera significativa

al crecimiento personal y profesional. Estos datos coinciden con los obtenidos por el estudio desarrollado por el Mineducación y el OLE en 2016, que destaca mejores condiciones laborales para los profesionales empleados con respecto al 2015. En 2016, el 51,6% se vinculó con contratos a término indefinido y el 24,6% con contratos a término fijo, panorama que representa mejoras laborales y garantías de seguridad social. Además, al evaluar el tiempo transcurrido para lograr vincularse a su primer empleo, los resultados revelan que el 73,5% obtuvieron su primer empleo antes de tres meses, lo que representa una disminución de 5,4% con respecto a los resultados de 2014.

Finalmente, se evaluó el lugar donde laboran los egresados Momento Tres y se encontró que, de las empresas público/privadas, un gran porcentaje son empresas nacionales, seguidas de las regionales y locales. De acuerdo con esto, Flórez (2018) refiere que, aparte del área donde exista una vacante, los cazatalentos y empleadores en general buscan profesionales dispuestos a servir con eficiencia a los clientes y con dominio al menos de dos idiomas. De otra parte, algunas empresas se interesan en tener líderes, otras en buscar personas con vocación de servicio y

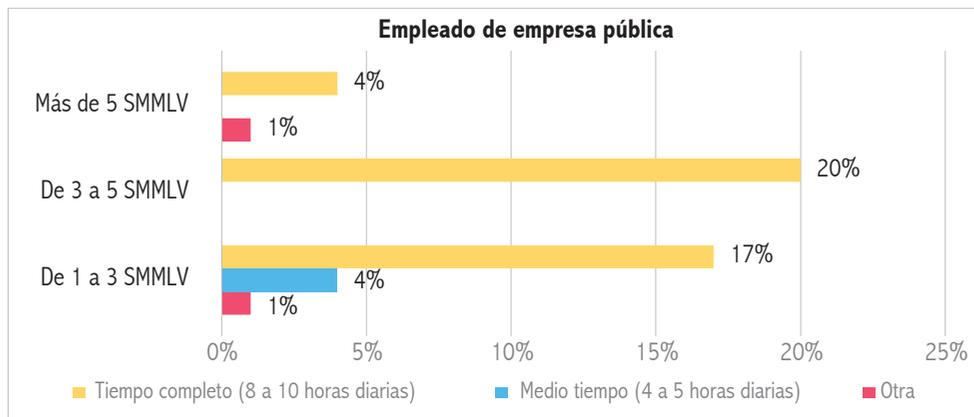
calidad humana, con formación investigativa o compromiso social. Estos son conocimientos, competencias, actitudes y aptitudes que poseen los egresados para aplicar a las diferentes convocatorias.

Con respecto a la comparación de los niveles salariales según la jornada laboral de los egresados Momento Tres, la **figura 111** evidencia que, para los que se encuentran ubicados laboralmente en empresas del sector público, las horas laborales están entre 8 y 10 horas, que significa tiempo completo, con salarios de entre 1 y 3 SMMLV y de 3 a 5 SMMLV. Este último es el más representativo entre los egresados.

Las áreas de ocupación en nivel básico y profesional lograron alcanzar tasas de vinculación altas, pues de 7 convocatorias, 10 profesionales egresados lograron ocuparlas. Respecto a los oficios calificados y los cargos para técnicos y tecnólogos, la tasa de ocupación reportó el 50%. Las regiones con mayores tasas de empleabilidad fueron la región Andina y la Orinoquía, con 87% y 79% respectivamente, mientras que la tasa más baja la tuvo la región Pacífico, con 67% (Sena, 2015).

**Figura 111**

Comparación de nivel salarial según la jornada laboral de los egresados Momento Tres empleados en empresas públicas

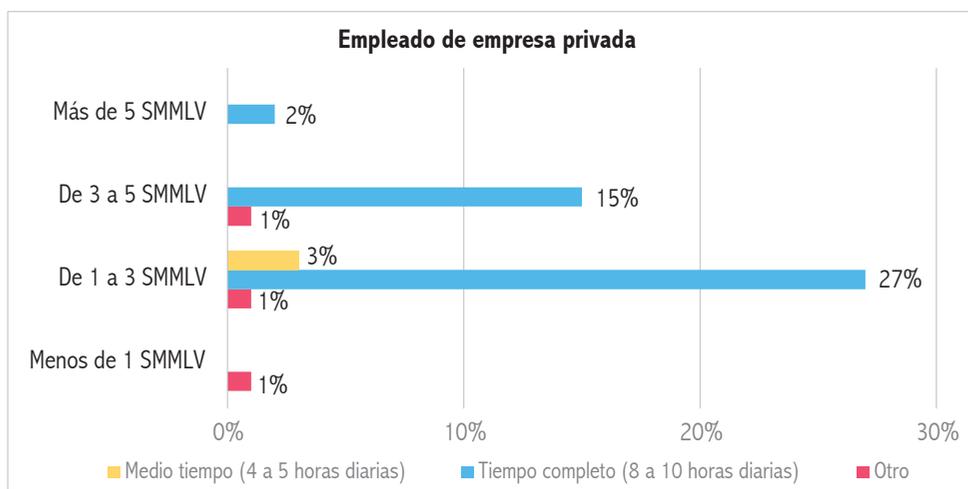


Igual que para las empresas de carácter público, se analizó la empleabilidad del sector privado. A continuación, en la **figura 112** se

observa la caracterización teniendo en cuenta los ingresos y el número de horas trabajadas.

**Figura 112**

Comparación de nivel salarial según la jornada laboral de los egresados Momento Tres empleados de empresas privadas



Respecto a la comparación de nivel salarial según la jornada laboral de los empleados en empresas del sector privado, la **figura 112** evidencia que un gran porcentaje de egresados se desempeñan de tiempo completo, es decir que trabajan entre 8 y 10 horas diarias, y devengan salarios entre 1 y 3 SMMLV con mayor proporción, seguido de 3 a 5 SMMLV. Lo anterior difiere de las estadísticas del sector público, pues, aunque el tiempo trabajado es el mismo, hay diferencias salariales, pues en las empresas privadas existe un mayor porcentaje en salarios entre 3 y 5 SMMLV.

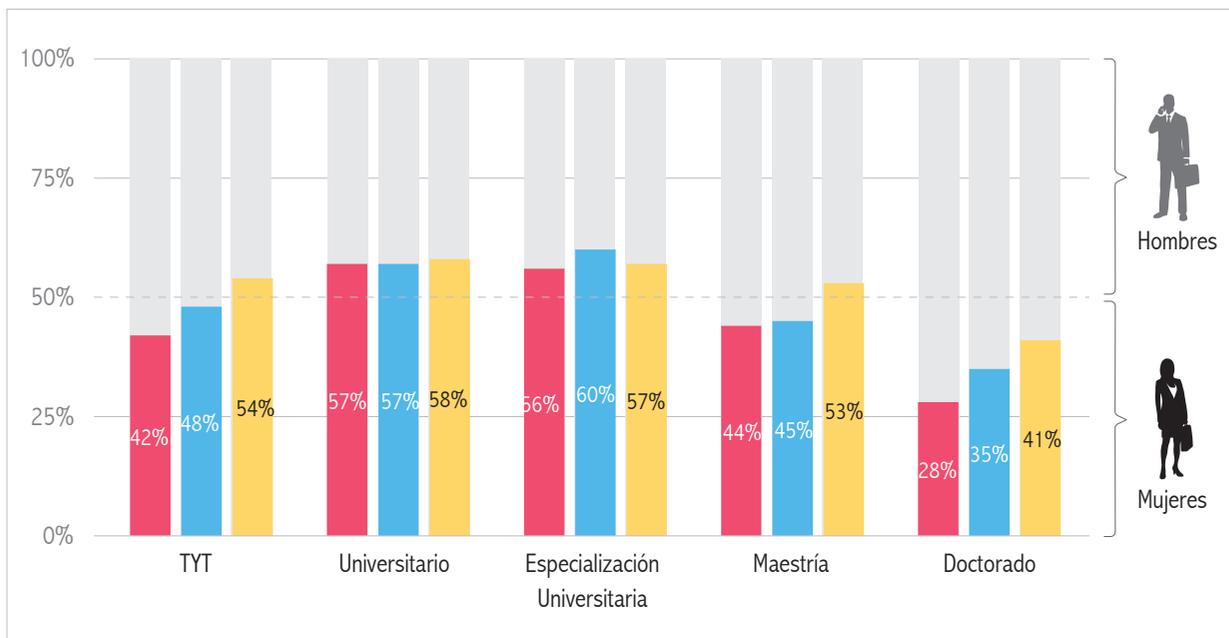
En la última década, el OLE ha hecho seguimiento a la información referente a los graduados y su acceso al mercado formal a nivel nacional. Este ha permitido evaluar el comportamiento de la oferta laboral y el requerimiento de capital humano calificado. Frente a esto, la brecha salarial evidencia una

diferencia entre el salario de incorporación del género masculino y el femenino, el cual ha pasado del 15,1 % al 11,8 % en los últimos 10 años. Esto implica que el país avanza positivamente en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Otro nivel en el que la intervención del género femenino ha tenido importancia es en el nivel postgradual, específicamente en estudios de maestría y doctorado. En estos, el porcentaje de mujeres graduadas ha tenido una tendencia ascendente durante los últimos diez años. De hecho, el número de mujeres ha superado al del sexo opuesto a nivel de maestría. Por su parte, en cuanto a doctorados, las titulaciones conseguidas por mujeres han acentuado su equilibrio en 27 %, pasando de 28 % en 2008 a 41 % en 2016, dato que manifiesta equidad en el acceso y formación en educación superior en Colombia, como lo evidencia la **figura 113**.

**Figura 113**

Proporción de mujeres tituladas por niveles de formación.



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación, MEN (2017).

El incremento de las titulaciones obtenidas por el género femenino es relevante en la medida en que demuestran mayor interés por estas profesiones y que entonces las mujeres cuentan con mayores cualificaciones para ocupar cargos ejecutivos de instituciones públicas y privadas (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

Al mismo tiempo, se realizó la caracterización de los egresados que se encontraban buscando trabajo. Se indagó acerca del tiempo

en que han realizado esta actividad y otros aspectos clave que se desarrollan en la siguiente sección.

**Egresados buscando trabajo.** La caracterización de los egresados que se encuentran buscando trabajo es resultado de la encuesta sobre el tiempo, las facilidades para encontrar trabajo, las dificultades y los medios por los cuales lograron vincularse laboralmente, como se observa en la infografía de la **figura 114**.

**Figura 114**

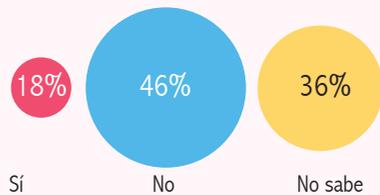
Infografía de los egresados Momento Tres que se encuentran buscando trabajo



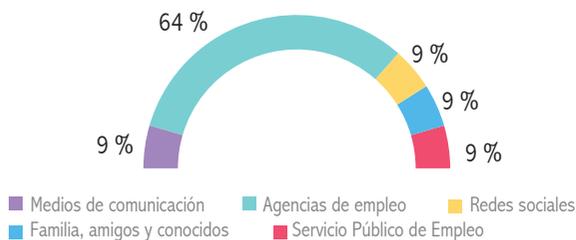
**¿Busca trabajo por primera vez?**



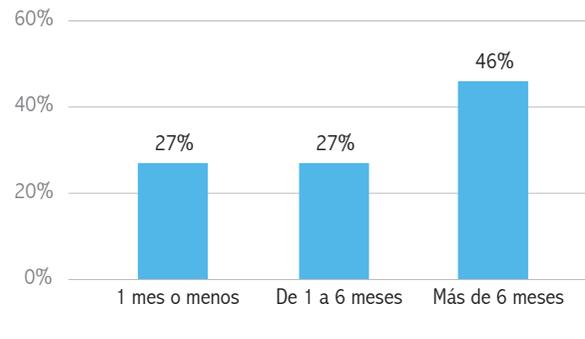
**¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca?**



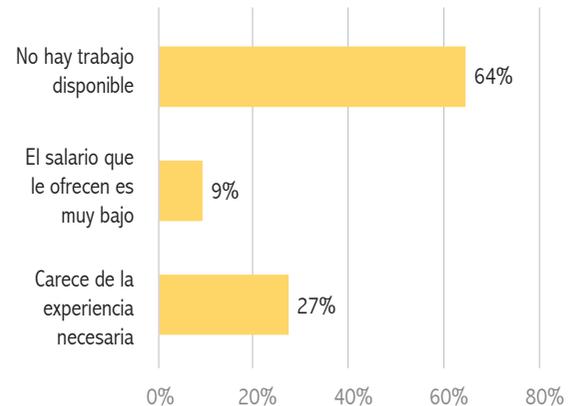
**Canal de búsqueda de empleo**



**¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo?**



**Principal dificultad para conseguir trabajo**



**Nota:** En la imagen se aprecia la caracterización de algunos aspectos relacionados con la búsqueda de empleo que manifestaron los egresados Momento Tres.

Del 9% de los egresados Momento Tres que se encuentran buscando trabajo, el 9% está buscando trabajo por primera vez. Esto está relacionado con lo expresado por el director del DANE, quien refiere que para el cierre de 2015 el desempleo fue de 8,9% a nivel Colombia, que es la cifra más baja reportada en los últimos 15 años. Esta cifra está por debajo de la registrada en 2014, cuando alcanzó el 9,1% (El País, 2016).

La falta de experiencia laboral es la mayor dificultad de los profesionales a la hora de ubicarse laboralmente; otros refieren que la edad puede ser causal de imposibilidad laboral; la situación económica del país y el no sentirse realmente preparado para desempeñarse profesionalmente o para presentarse a un proceso de selección. La alta competencia, los bajos sueldos, el dominio del inglés y no ser recomendado, forma parte de lo que la gente considera como las principales razones para no obtener un empleo en el país. Dicha información proviene del estudio realizado por la multinacional de recursos humanos Adecco en el 2018, en el que el 84% de los encuestados refirió que es muy difícil poder acceder a un empleo formal. Según Herrera (2017), el mayor tiempo que los encuestados no han estado vinculados laboralmente ha sido entre seis meses y un año (29%), seguido del lapso de un año (28%), de uno a tres meses (23%) y, por último, de tres a seis meses (20%).

Respecto a esto, la mayoría de los egresados Momento Tres refieren que han estado

buscando trabajo por más de seis meses, en porcentajes similares se encuentran 1 mes o menos y de 1 a 6 meses. Una de las preocupaciones que aquejan a los profesionales cuando terminan sus estudios o cuando cambian de contexto laboral es lograr vincularse rápidamente en un nuevo empleo. Según la Universidad Libre, los profesionales jóvenes demoran 7 meses o más en conseguir empleo, mientras que en promedio otras personas demoran cinco meses. Algunas de las razones que explican esta tendencia se relacionan con la experiencia y la edad, teniendo en cuenta que estos factores son proporcionales al tiempo que gastan en ubicarse laboralmente; es decir, entre más experto y más adulto es, más tiempo tardará en ubicarse laboralmente (Mayorga, 2019). De otra parte, según la Encuesta de Seguimiento a Graduados 2014 del Mineducación (Informado Decido, 2015), el 61,8% de los profesionales egresados de las IES se vinculan laboralmente al terminar sus estudios, mientras que el 15,9% encuentran empleo en menos de tres meses y el 11,7% restante en un semestre. En concreto, el viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio de Trabajo refiere que, según el nivel educativo, se puede dificultar la búsqueda de empleo. En promedio, los jóvenes entre 18 y 28 años demoran ocho meses en encontrar trabajo formal, los técnicos y tecnólogos se vinculan en cuatro meses y los profesionales en 10 meses (Elempleo, 2015).

De acuerdo con esto, al preguntar a los egresados Momento Tres si consideran que es fácil

conseguir el empleo que están buscando, el 46% opina que no es fácil, el 36% no sabe y el 18% restante considera que sí lo es. Respecto a esto, la evolución del mercado de trabajo, en cuanto a la búsqueda, ubicación y enganche, ha originado que se demande algo más allá de lo cuantitativo y se consideren elementos cualitativos que modifican la estructura convencional del trabajo en sí mismo, de los empleadores y de los demandantes del empleo, como empleos justos, decentes y de calidad (García, 2021). Conviene subrayar que los egresados que opinan que es fácil conseguir empleo lo expresan teniendo en cuenta que poseen las competencias académicas y la experiencia requerida para aplicar a las convocatorias laborales.

De otra parte, de los egresados Momento Tres que se encuentran buscando trabajo, el 64% considera que la principal dificultad es la carencia de experiencia, seguida de que no hay trabajo disponible en el área de desempeño y finalmente que el salario que se ofrece es muy bajo. Estas características se relacionan con que hoy en día los empleadores se interesen en las "habilidades blandas", que sirven para la resolución de problemas, y que ayudan ampliar la experiencia y lograr el éxito profesional. Por eso, los profesionales deben reconocer que existen cualidades vitales que buscan los reclutadores para conseguir un trabajo, desarrollar y fortalecer habilidades referentes a la dedicación laboral, además de ganas de aprender y entusiasmo.

Además, existen otros atributos valorados por los empleadores como la flexibilidad/adaptabilidad a los cambios, ser proactivo y trabajar en equipo, además de poseer habilidades comunicativas, capacidad para enfrentar la incertidumbre, relaciones interpersonales, actitud positiva, consagración, confianza, integridad, iniciativa, deseo de aprender y conseguir resultados, sentido de pertenencia, entre otras, que significan para los empleadores la base para la dedicación, pasión y compromiso con la labor desempeñada (Universia en el Mundo, 2020).

Finalmente, al indagar en los egresados Momento Tres que buscan empleo cuál es el canal de empleo más utilizado por ellos, refieren que las agencias de empleo son las más frecuentes. En porcentajes similares se encuentran los medios de comunicación, las redes sociales, el servicio público de empleo y finalmente la familia, amigos o conocidos. Con referencia a esto, antes de seleccionar el medio es importante identificar en qué momento del desarrollo profesional, sea de alto nivel, profesional medio, ejecutivo junior, recién egresado, practicante o desempleado, puede utilizar algunos de estos canales y acceder a ofertas laborales que se relacionen con su desempeño y experiencia profesional. De otra parte, según el estudio de ADECCO e INFOEMPLO en el 2018, el 70% de las personas que se encuentran buscando empleo acuden a redes sociales para ubicar ofertas o convocatorias de su interés; el 80% de los

encuestados refieren que los portales de empleo son la alternativa más segura, frente al 19% que dispone de las redes sociales como primera opción. De otra parte, el 64% de profesionales de recursos humanos cree que los candidatos activos en redes sociales tienen más oportunidades laborales.

La adaptación del trabajador y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la sociedad ha contribuido a la construcción de necesidades digitales y con ello la transformación del mercado laboral. Actualmente, existen características que hacen referencia a las competencias digitales de los profesionales y que son esenciales para acceder a los motores de búsqueda de empleo (Juárez y Marqués, 2019).

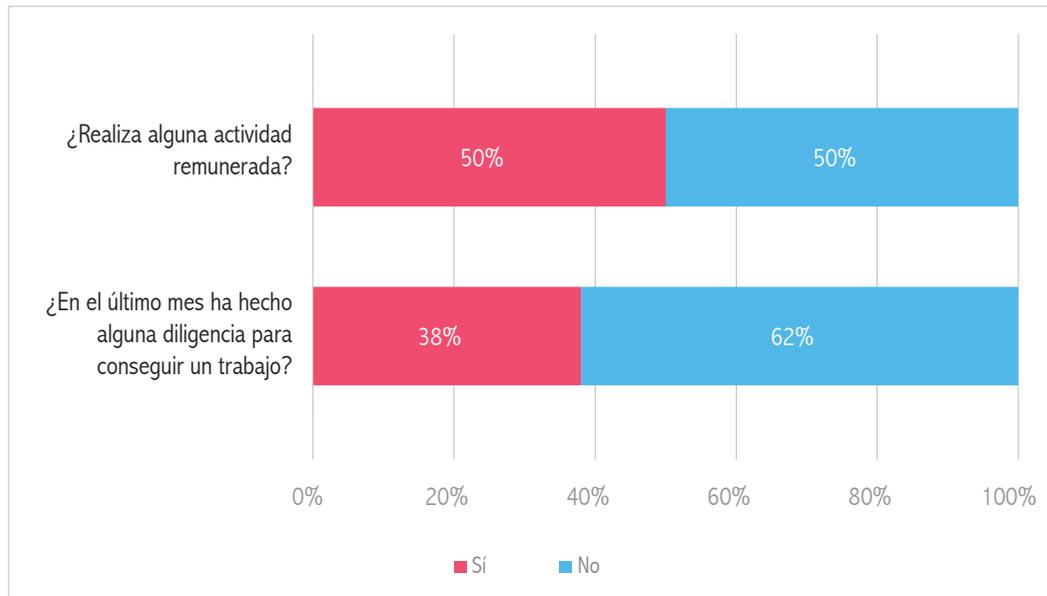
Durante los dos últimos años, el 66% de los vacantes se inscriben a una oferta laboral por medio de redes sociales, acción que se ha incrementado en un 25%. Seis de cada

diez profesionales consideran que las redes sociales son una alternativa interesante e innovadora a los canales convencionales y más del 50% considera que las empresas las están utilizando para reclutar talento. De acuerdo con esto, las más utilizadas son *Facebook* (88%), *LinkedIn* (60%) y *Twitter* (49%). A pesar de la importancia que se les da a las redes sociales, el 75% piensa que estas no suplirán otras formas de contratación; sin embargo, señala que continuarán utilizando los instrumentos que generen mejor resultado, entre los que además se encuentran los portales de empleo y las webs corporativas (El País, 2014).

**Egresados en otras actividades.** De igual modo, se realizó la caracterización de los egresados que se encuentran desarrollando actividades diferentes a trabajar o estar buscando trabajo. En la **figura 115** se ilustra la relación respecto a las respuestas de los egresados.

**Figura 115**

Egresados Momento Tres que realizan otras actividades



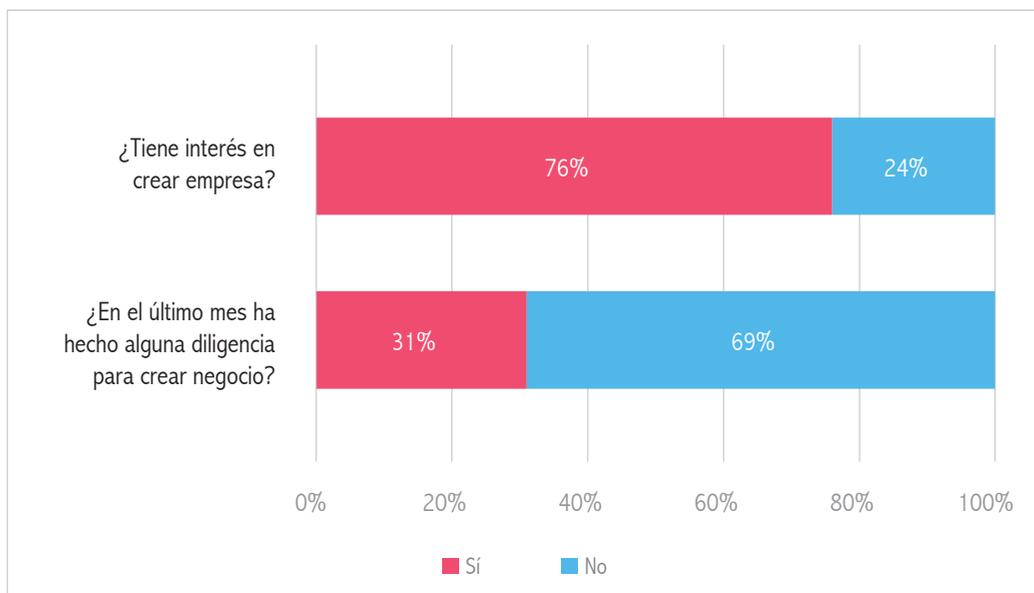
En este aspecto se registró que en porcentajes similares algunos estaban realizando alguna actividad remunerada y otros no, lo que coincide con aquellos que se encuentran vinculados laboralmente. De otra parte, el 38% refirió haber realizado alguna diligencia para conseguir empleo. El trabajo juega un papel fundamental y central para las personas por el tiempo dedicado a laborar, la satisfacción de necesidades económicas, psicosociales y por la relación que se establece con la familia en sus espacios libres. De igual manera,

se identifican aspectos relacionados con la calidad de vida en el trabajo en dos dimensiones: la dimensión objetiva y la subjetiva. La primera relacionada con el entorno en el que se realiza el trabajo y la segunda que depende de lo vivido por el trabajador (Patlán, 2021).

**Emprenderismo.** Este estudio también contempló el interés que tienen los egresados por desarrollar actividades de emprendimiento. Se caracterizan como se muestra en la **figura 116**.

**Figura 116**

Interés en crear empresa por parte de los egresados Momento Tres



El emprendimiento es una acción relevante como generador de empleo a nivel nacional, lo que se confirmó con el estudio realizado por ecosistemas regionales del emprendimiento en Colombia, Innpulsa y la Universidad Nacional, en el 2016, con la participación de 2.696 emprendimientos que generan 7.933 empleos. Teniendo en cuenta lo expresado, la **figura 116** evidencia el interés del 76% de los egresados en crear empresa, pero de ellos tan solo el 31% había realizado en el último mes alguna diligencia para ello. Esto guarda relación con los datos arrojados en cuanto a metas de los egresados Momento Tres a corto/

mediano plazo, que fue de un 36% con deseo de crear empresa.

Teniendo en cuenta esto, según el estudio sobre emprendimiento a nivel mundial, existen dos razones para emprender en Colombia: la primera hace referencia a hallar una oportunidad de independencia y mejora en los ingresos; la segunda es la falta de opciones, pues, al no tener alternativas, las personas deciden emprender para cubrir sus necesidades básicas y en el futuro obtener una oportunidad de crecimiento económico (CVN, 2018).

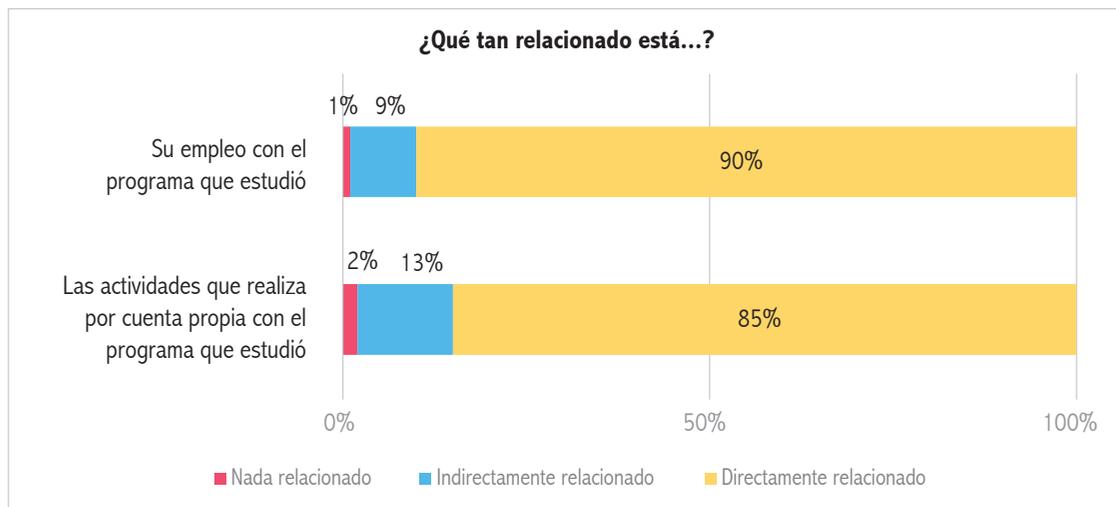
## RELACIÓN PROFESIÓN – OCUPACIÓN

Los referentes de la calidad de la educación superior fijan su interés en la pertinencia de los programas académicos. Es por ello por

lo que es necesario evaluar la relación entre la ocupación y la profesión de los egresados. En la **figura 117** se observa la relación según la cohorte 2014-10 a la que se refiere este apartado.

**Figura 117**

Relación entre el empleo y las actividades realizadas por los egresados Momento Tres



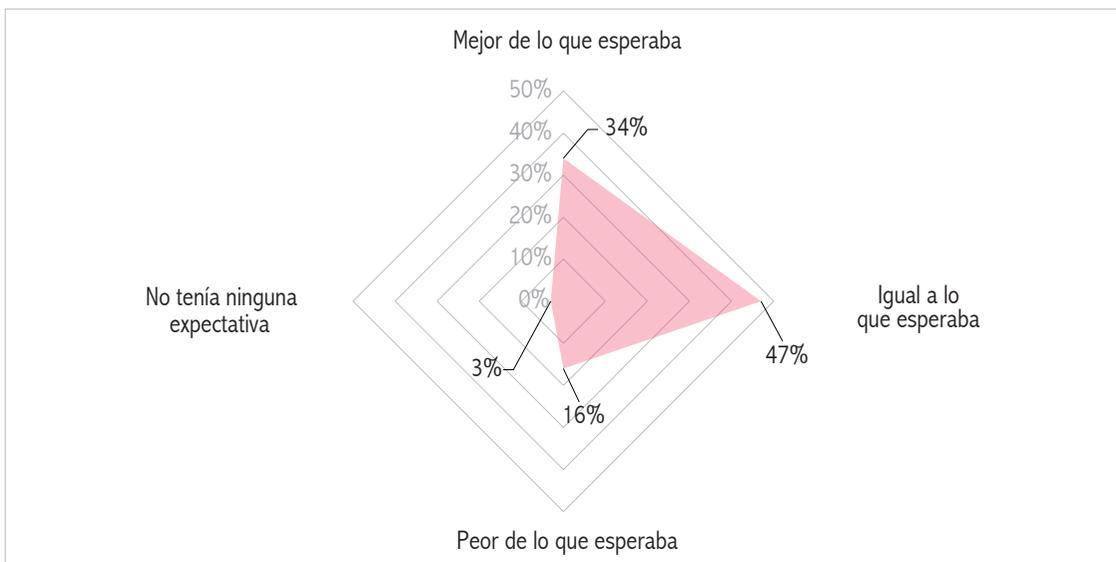
Al indagar sobre la relación entre el empleo y el programa académico cursado, se evidencia que para el 90% de los egresados está directamente relacionado su empleo con el programa estudiado; asimismo, el 85% refiere que las actividades realizadas por cuenta propia están relacionadas con el programa académico del cual egresó. Esto permite reconocer que los profesionales se adaptan a las necesidades del contexto. Lo mismo afirmó el estudio de desempeño de egresados según opinión

de empleadores realizado en el año 2017, al evidenciar que el nivel de satisfacción del empleador con la formación y desempeño del egresado fue alto.

De la misma manera, se indagó acerca de la coincidencia entre la situación laboral de los egresados y las expectativas que tenían los egresados al iniciar su carrera profesional, como se observa en la **figura 118**.

**Figura 118**

Coincidencia de la situación laboral actual de los egresados Momento Tres con sus expectativas al inicio de estudios



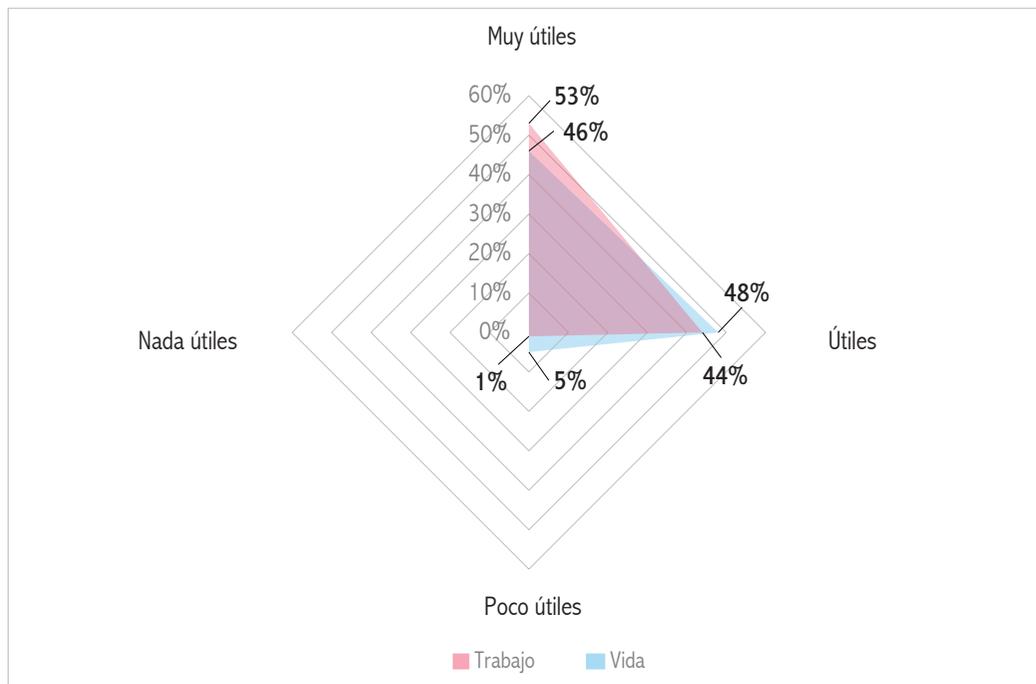
En cuanto a la coincidencia de la situación laboral de los egresados Momento Tres con sus expectativas al inicio de los estudios, la **figura 118** evidencia que el 47% de ellos refiere que las expectativas eran iguales a lo que esperaba, lo cual se puede relacionar con el cumplimiento de sus posibilidades frente a una vida profesional. Otra proporción representada por el 35% considera que es mejor de lo que esperaba, en relación con las condiciones salariales que dependen de su experiencia y estudios postgraduales, y a los vínculos entre la Universidad y el mundo profesional. Entre dichos vínculos se consideran los aportes de la institución para la adquisición de saberes, pensares y sentires con base

en los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes y competencias potencialmente importantes para ser utilizadas en el mundo laboral. La Universidad de Boyacá considera que los egresados deben tener éxito profesional, dado que cuanto mayor es el nivel alcanzado por el egresado, mayores probabilidades tendrá en el campo laboral.

En concordancia con la evaluación de la utilidad de los conocimientos adquiridos por los egresados durante el curso de su carrera profesional, se evaluaron las habilidades y destrezas aprendidas con una escala muy útiles, útiles y poco útiles, como se muestra a continuación:

**Figura 119**

Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa académico según los egresados Momento Tres



Respecto a que tan útiles han sido los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en los programas para el aspecto laboral y para la vida, se evidencia que han sido muy útiles y útiles para los egresados Momento Tres. Esto incide de manera positiva en el proyecto de vida trazado por los egresados a corto y mediano plazo, dado que la mayoría de los egresados se encuentran vinculados laboralmente y aplican de manera oportuna los saberes y competencias adquiridas al dar respuesta a las problemáticas del contexto

en función del objeto de estudio de cada disciplina.

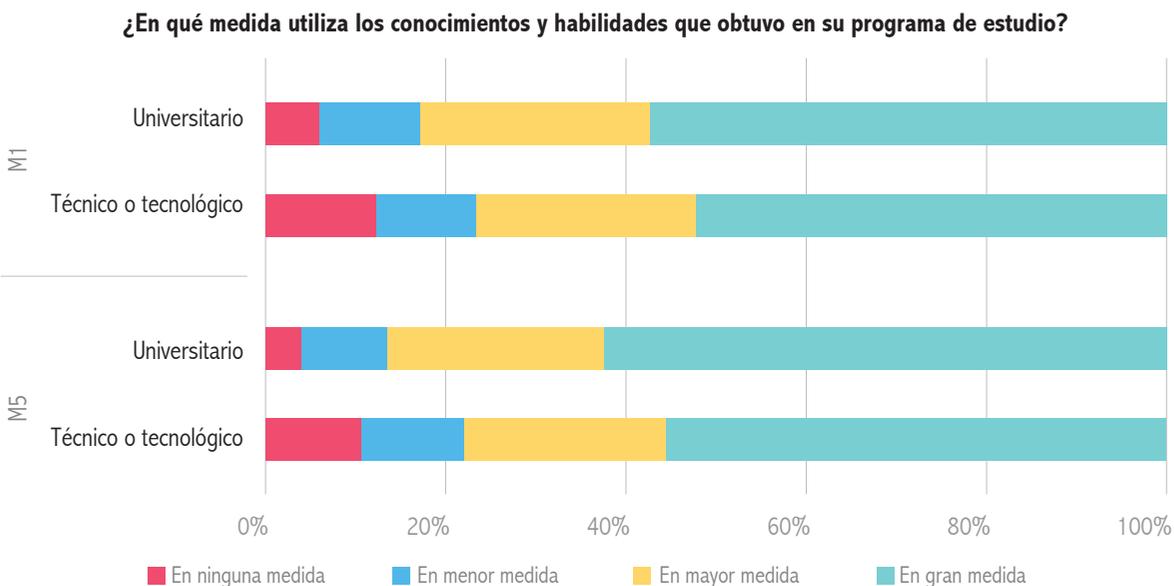
Estos datos se confirman con el estudio del OLE, que revela que el 69% de los egresados a nivel nacional consideran que las habilidades y destrezas aprendidas están directamente relacionadas con su vida y su campo laboral, y solo el 6% considera que no tiene ninguna relación con su desempeño. De otra parte, el OLE describe en su estudio cualitativo de seguimiento a graduados, el cual se llevó a cabo durante el año 2017, la pertinencia y la

pertenencia, indagando acerca de los factores que las IES representan para el graduado y que por ende favorecen la interacción con la

institución, como corresponsable de su formación. Lo anterior se observa en la **figura 120**.

**Figura 120**

Utilidad de los conocimientos y habilidades adquiridos en la institución educativa.



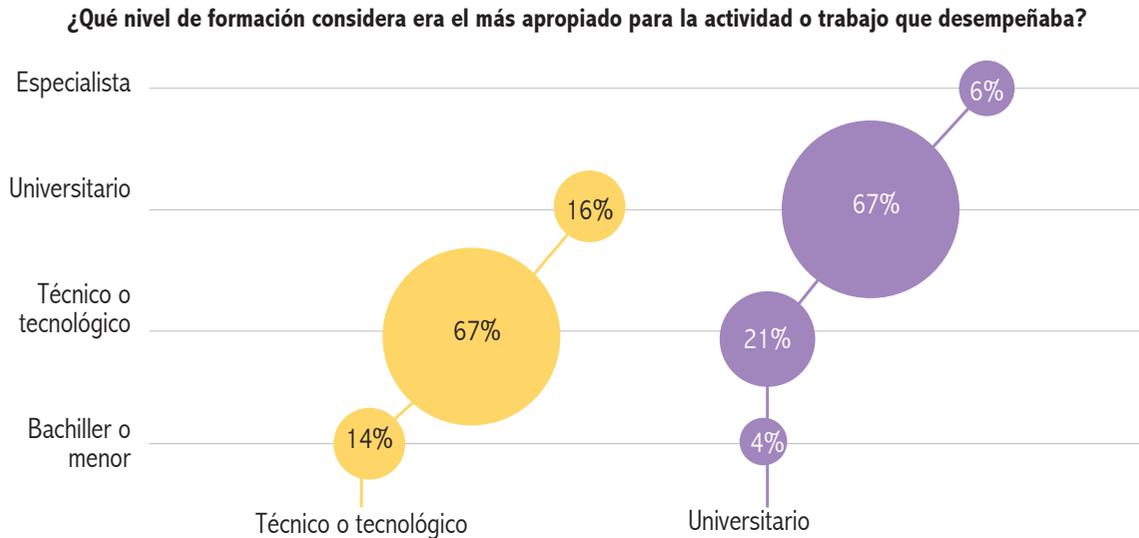
Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (OLE). Mineducación (2019).

Respecto a la utilidad de los conocimientos y habilidades referidas por el OLE, en la **figura 120** se demuestra que son pertinentes para los graduados, pues son utilizados en gran medida. De igual forma, se destaca que para los graduados de pregrado el trabajo realizado está acorde con el nivel de formación, pues, vinculado con la pertinencia,

los graduados consideran útil el aporte de conocimientos y habilidades generado por su proceso de formación en la Universidad. Al respecto, la **figura 121** representa el nivel de formación requerido para desempeñar el trabajo o la actividad actual por parte de los egresados.

**Figura 121**

Nivel de formación apropiado para la actividad o trabajo desempeñado.



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (OLE), Mineducación (2019).

Respecto a esta figura, se le encuentra explicación al 21 % que se incorpora a realizar tareas operativas que podrían ser realizadas por un técnico o tecnólogo por la dificultad que presentan los egresados para vincularse laboralmente y la falta de experiencia. Así mismo, esto puede dar cuenta de las falencias en el diseño de perfiles profesionales y ocupacionales, y de la dificultad que refieren los empresarios para lograr contactar vacantes.

## NIVEL DE IDENTIDAD

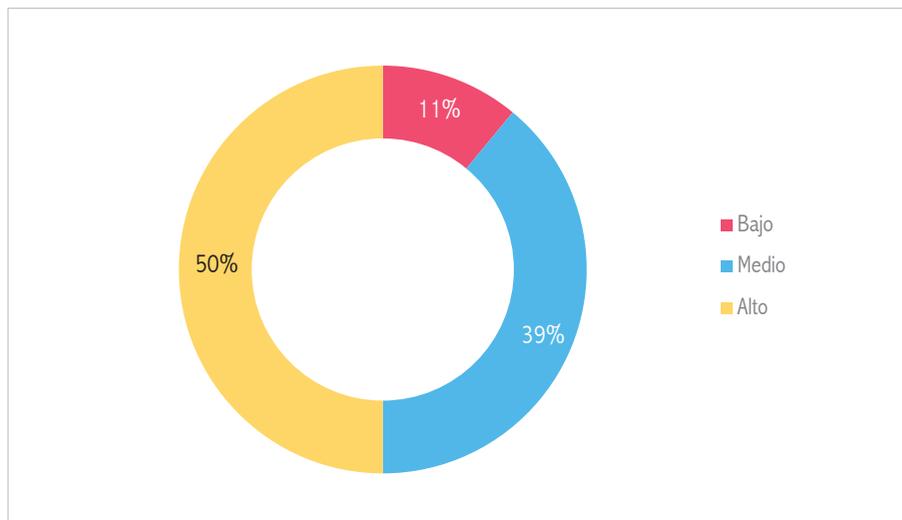
En este capítulo se aprecia el nivel de identidad de los egresados con la Universidad de

Boyacá teniendo en cuenta aspectos como el sentido de pertenencia, las posibilidades derivadas de la condición de egresados de la Universidad y la intención de regresar a la casa de estudios.

En primera medida se identificó el sentido de pertenencia de los egresados con la institución en una escala de Likert que contempla las opciones alto, medio y bajo. En la **figura 122** se observan los resultados.

**Figura 122**

Calificación del sentido de pertenencia con la institución según egresados Momento Tres



La **figura 122** evidencia la calificación de su propio sentido de pertenencia hacia la institución según los egresados Momento Tres. Se encontraron únicamente niveles alto y medio, con lo que se puede inferir que los egresados tienen sentido de pertenencia hacia la institución que los formó como profesionales (Universidad de Boyacá, 2013). El egresado es uno de los principales actores en la representación institucional en el medio externo y, debido a su posicionamiento y visibilidad, se identifica con la institución. Dado esto, el sentido de pertenencia es importante para desarrollar procesos cooperativos y para la resistencia y coexistencia de las sociedades ante las tendencias de fragmentación. Con estos procesos se afianza la inclusión y la

cohesión como forma de caracterización y enlace de la persona con el grupo y con el lugar donde se desempeña. El sentido de pertenencia implica una relación de identidad personal, de afiliación y de interés (Brea, 2014).

De otra parte, el sentido de pertenencia percibido por los egresados Momento Tres se puede deber a la calidad en la formación académica, los procesos y la experiencia investigativa, el desempeño docente, la integralidad y la transdisciplinariedad curricular, entre otras. Con estos, la institución ofrece ambientes facilitadores de aprendizaje, de comportamientos, interacciones y actitudes positivas hacia el

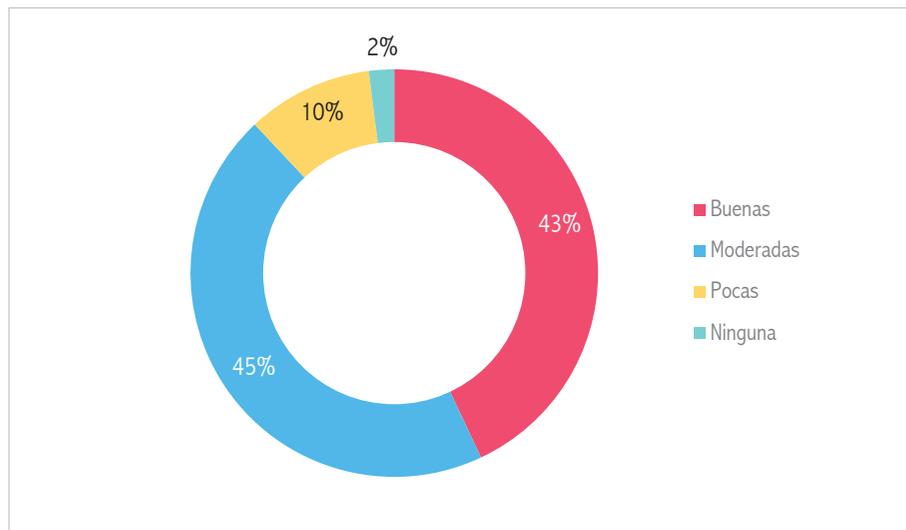
aprendizaje significativo y garantiza la potencialización del trabajo en equipo.

Un aspecto clave del seguimiento a egresados hace referencia a la percepción que tiene el

graduado de las posibilidades laborales que surgen gracias a su condición de exalumno de una institución. Para este caso concreto se observan las apreciaciones en la **figura 123**.

**Figura 123**

Posibilidades laborales derivadas de la condición de egresados de la Universidad de Boyacá según los egresados Momento Tres



Los egresados del Momento Tres dicen que las posibilidades laborales derivadas de la condición de egresado de la Universidad de Boyacá son en un 45% moderadas y 43% buenas. Se puede inferir inicialmente que gracias a la formación y la estructura de los planes curriculares con los que fueron formados, los egresados aplicaron a las ofertas laborales dispuestas en el medio. Uno de los factores que influyen para que esto ocurra es que la institución cuenta con escenarios de prácticas

formativas o empresariales, las cuales pueden ayudar a la vinculación laboral inmediata, gracias a la experiencia adquirida.

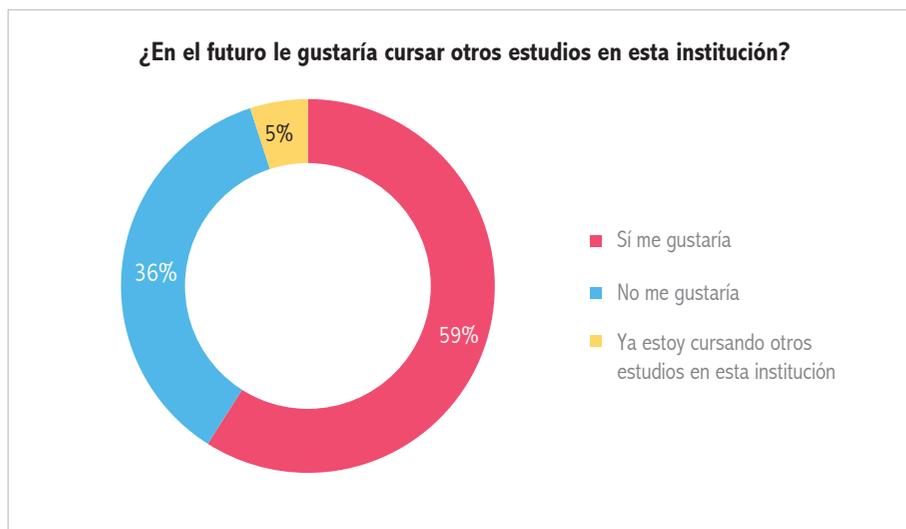
Cuando los egresados se vinculan al mundo laboral, llevan consigo la imagen que los define como profesionales. En las demandas laborales, aunque están condicionadas al cargo ocupado, el egresado no solo oferta su capacidad de trabajo, sino que es un testimonio de calidad institucional en el mercado

laboral. Esta insignia de calidad es también un condicionante para la toma de decisiones futuras en relación con la continuación de su formación en la misma institución en los diferentes niveles del conocimiento.

En la **figura 124** se observa la intención de los egresados con respecto al regreso y la confianza en el *alma mater* para continuar su formación:

**Figura 124**

Cursaría otros estudios en la institución, según egresados Momento Tres



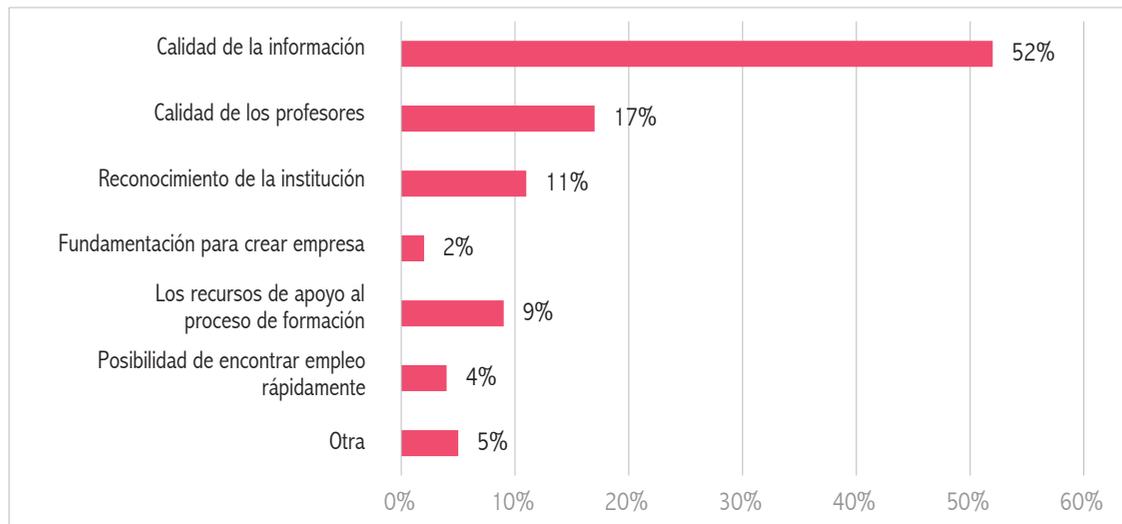
De acuerdo con la opinión de los egresados Momento Tres sobre el interés de cursar otros estudios en la institución, la **figura 124** evidencia que el 59% de ellos sí desea continuar con estudios postgraduales en esta casa de estudios y el otro 5% ya está cursando otros estudios en esta institución, como especializaciones, diplomados y cursos. Esto puede deberse a que la experiencia en la formación del pregrado fue adecuada y llenó

las expectativas planteadas, y al sentido de pertenencia de los egresados que resalta los procesos docentes, investigativos y de proyección social como funciones sustantivas de la Universidad.

De todas maneras, es importante tener en cuenta las razones por las que los egresados regresarían a la institución, como evidencia la **figura 125**.

**Figura 125**

Principales razones de los egresados Momento Tres para volver a la institución



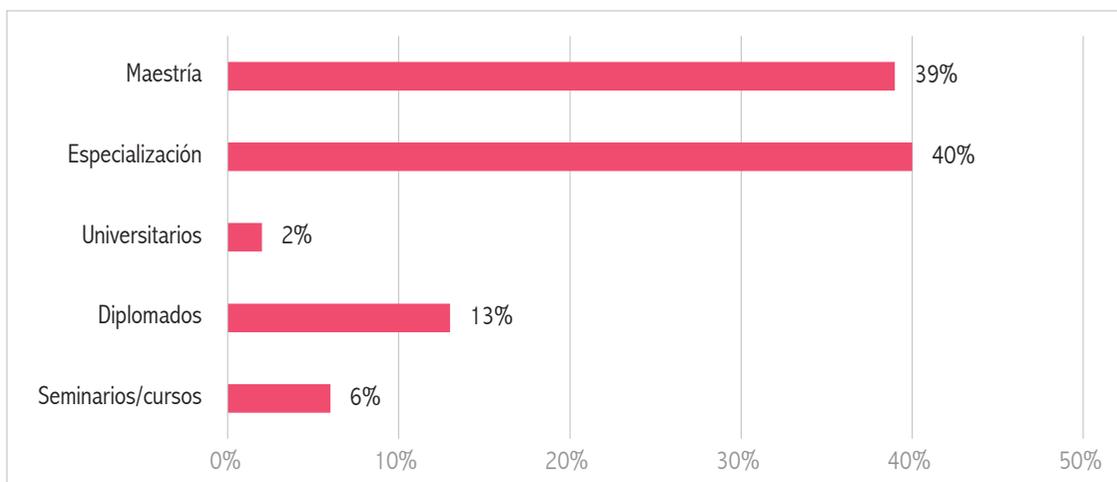
En cuanto a las principales razones que motivan a los egresados Momento Tres a volver a la institución, en proporciones altas se encuentra la calidad de la formación con la que se apoya el proceso académico, que evidencia los repetidos esfuerzos que hace la Universidad para favorecer la formación integral con base en el autoconocimiento y de las competencias requeridas para realizar un ejercicio idóneo en su quehacer profesional. Otro aspecto bien evaluado es la calidad de los docentes que se caracterizan por ser competentes, agentes de cambio, reflexivos, investigadores, críticos y transformadores de acciones y pensamientos, además de poner en práctica una pedagogía acorde a las necesidades del contexto, con lo que contribuyen a

perfilear la visión y la misión institucional. Por otra parte, el reconocimiento de la institución con base en procesos de registros calificados y acreditaciones de alta calidad nacional e internacional, que dan fe de la formación de profesionales idóneos, altamente competentes, responsables y comprometidos, que dan respuesta a las exigencias del contexto y a los avances propios de la disciplina.

Como parte del proceso, se conoció la demanda de programas académicos que cursarían los egresados de la institución. A continuación, en la **figura 126** se relacionan los programas con mayor demanda por parte de los egresados que volverían a cursar sus estudios en la institución.

**Figura 126**

Otros estudios que cursarían los egresados Momento Tres que volverían a la institución



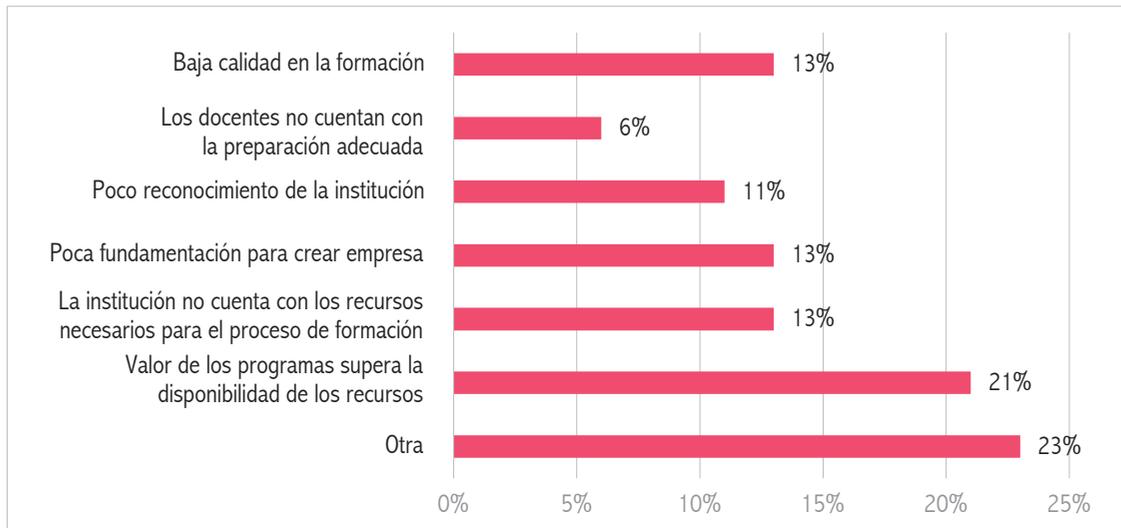
Respecto a los estudios postgraduales, un 40 % de los egresados Momento Tres considera que cursaría estudios de especialización, debido a que existen programas que se ofertan en la institución en áreas afines a su perfil profesional. De otra parte, el 39% cursaría estudios de maestría, teniendo en cuenta que la institución oferta maestrías en Sistemas Integrados de Gestión, Derecho Procesal y Probatorio, Ingeniería Ambiental, Administración y Urbanismo y Gerencia de Proyectos, los cuales son considerados como campos interdisciplinarios que complementan la formación profesional. En porcentajes más bajos se encuentran diplomados, seminarios y cursos, los cuales contribuyen a la actualización, profundización, complemento de conocimientos y competencias.

Lo anterior evidencia que el egresado cree y confía en su casa de estudios, respaldado por el sentido de pertenencia y otros aspectos analizados anteriormente, y en los adecuados procesos de enseñanza-aprendizaje, docencia, investigación y proyección social. Asimismo, las metas a corto/mediano o largo plazo de los egresados incluyen continuar con su formación profesional para mejorar la cualificación en la empresa donde laboran, y por ende también su remuneración y la posibilidad de aplicar a diferentes ofertas o convocatorias laborales, lo que mejoraría su visibilidad laboral.

Por otro lado, se consultaron las razones por los egresados no volverían. En la **figura 127** se observan los resultados.

**Figura 127**

Principales razones de los egresados Momento Tres para NO volver a la institución



Acerca de las principales razones para NO volver a la institución, los egresados Momento Tres refieren en mayor proporción que el valor de los programas supera la disponibilidad de recursos, seguido por la baja calidad en la formación, poca fundamentación para crear empresa, y que la institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso formativo. Estos aspectos difieren de lo que la institución brinda a los profesionales egresados, pues, en primer lugar, para mejorar la formación académica ofrece apoyo a los docentes en estudios de maestría y doctorados enfocados al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje. De otra parte, cuenta con incentivos económicos como descuentos en matrículas para el egresado y su familia, y con

convenios en instituciones financieras que pueden facilitar pagos o financiaciones. Con referencia a los recursos para apoyar el proceso formativo, la institución ofrece espacios para la adquisición de competencias como laboratorios, consultorios y salas de simulación, que contribuyen al fortalecimiento académico. Para los procesos investigativos se cuenta con una Politeca, plataforma virtual y bases de datos, espacios a los que la institución invita al egresado con el objetivo de que participe y acceda, para contribuir a su formación y desempeño profesional.

En referencia al 23% de los egresados que manifestaron dentro de las opciones tener otras razones no querer volver a la institución,

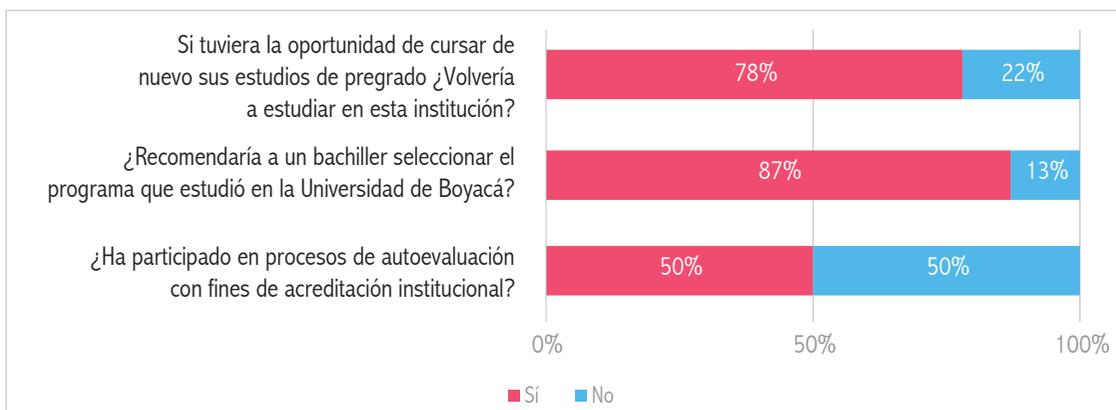
se encuentran estar ubicado en otras ciudades a nivel nacional, lo cual impide continuar en programas presenciales, pocas posibilidades en el desarrollo de prácticas profesionales, que no encuentran estudios postgraduales acordes a sus necesidades laborales y que dentro de su proyecto de vida no está continuar estudios de formación complementarios. Estos comentarios y observaciones fueron socializados en las facultades con el objetivo

de crear estrategias o planes de mejora que potencialicen los aspectos de formación y nuevos programas académicos, además de la inclusión de programas virtuales.

El nivel de identidad también evalúa la participación que tienen los egresados en la vida institucional y la percepción general que los lleva a recomendar la institución. En la **figura 128** se observan los resultados.

**Figura 128**

Pertenencia con la institución según egresados Momento Tres



Con referencia a las preguntas sobre pertenencia con la institución, el 78 % de los egresados Momento Tres manifiesta que, si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de pregrado, volvería a realizarlos en esta institución. Esto teniendo en cuenta los programas ofertados, la calidad del contenido, los procesos de enseñanza-aprendizaje, los recursos de formación, entre otros. De otra

parte, el 87 % de ellos recomendaría a un bachiller el programa académico estudiado, lo que evidencia el conocimiento del plan de estudios, el objetivo del programa, los procesos de investigación, la docencia y la proyección social, el perfil de egreso y el sello del programa, el cual se cumple a cabalidad por parte del egresado. Finalmente, el 50 % de los egresados refiere haber sido involucrado y

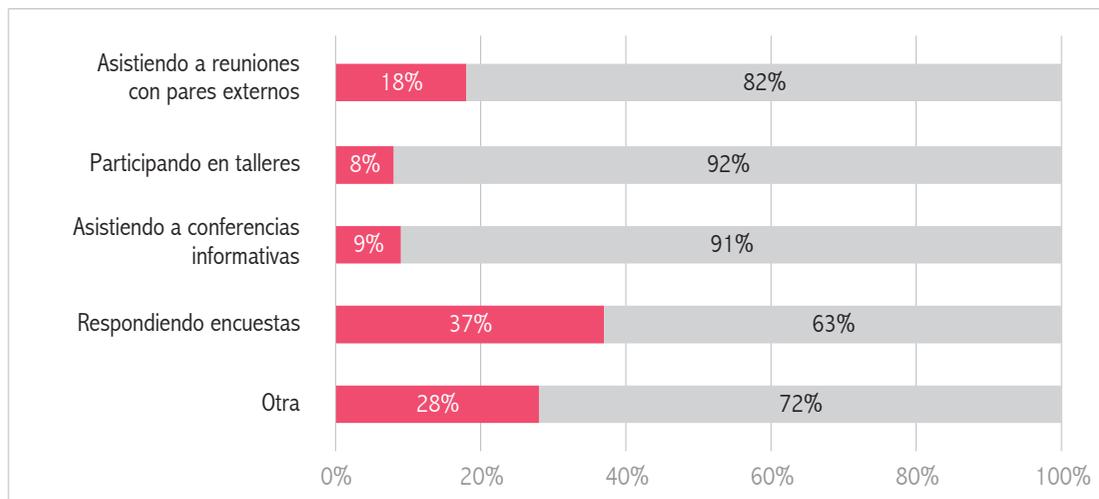
participó en procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional, lo que muestra que durante su formación académica los docentes ejecutores de estos procesos promovieron su participación en las diferentes fases de la intervención. Esto también se

refleja en el sentido de pertenencia con el programa y la institución.

A los egresados participantes de dicho proceso se les preguntó por las actividades puntuales en la que fueron partícipes, como se observa en la **figura 129**.

**Figura 129**

Mecanismos de participación de los egresados Momento Tres en procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional



De acuerdo con los mecanismos de participación en los procesos de autoevaluación con fines de acreditación y en pro de hacer visible su intervención, el 37% de los egresados refiere que ha participado respondiendo encuestas, seguido de la asistencia a reuniones con pares externos y a conferencias informativas. En menores porcentajes se evidencia la participación en talleres. Se puede concluir entonces que los egresados

Momento Tres participan en los procesos de autoevaluación y autorregulación de los programas, pues se reconocen como actores fundamentales. Así mismo, los egresados están interesados en aportar de manera significativa al mejoramiento de la calidad de los programas ofertados institucionalmente. Los aspectos evaluados por el Consejo Nacional de Acreditación reconocen el ejercicio profesional de los egresados y la retribución

que estos realizan al proyecto académico y a los procesos de desarrollo en sus entornos (Consejo Nacional de Acreditación, 2019).

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

A partir de los resultados es posible concluir, inicialmente, que el género femenino prevalece sobre el masculino. Esta es una dinámica similar a lo evaluado en el capítulo anterior y que hace referencia al aspecto concluido por el OLE en el boletín del año 2020, en el que se menciona el alto número de mujeres que se gradúan de programas de pregrado en comparación con los hombres. Además, los graduados son jóvenes con edades entre 20 y 30 años, residentes en el departamento de Boyacá y en Santafé de Bogotá.

Otra de las variables sociodemográficas de tipo personal que fueron evaluadas demostraron que un gran porcentaje de los egresados son solteros y sin hijos. Además, manifestaron que no pertenecen a grupos vulnerables o con discapacidad y que han realizado estudios postgraduales de especialización.

Con referencia al nivel de conocimiento de los recursos del programa, se evidencia que una mayor proporción considera que el plan de estudios cumplió con el objetivo del programa y el contenido curricular se encontraba actualizado, lo cual permitió alcanzar las características declaradas en el perfil de egreso. De otra parte, los procesos de enseñanza-aprendizaje en sus disciplinas fueron

adecuados, pues favorecieron la investigación conjunta entre alumno y docente, siendo este último guía y facilitador del proceso de aprendizaje.

La formación basada en competencias es acorde con los propósitos fundacionales y misionales de la Universidad de Boyacá, pues son fundamentales para la convivencia y el desempeño en cualquier ámbito personal y laboral. Esto se sustenta en la satisfacción que reflejan los egresados con los elementos que integran las competencias generales institucionales.

Dentro del marco de la responsabilidad social universitaria, que es una característica inherente a la naturaleza, la misión y la visión de la Universidad para lograr la producción del capital humano (Pumacayo et al, 2019), los egresados reconocen los principios en los que se fundamenta. Finalmente, atendiendo a los propósitos de formación, los valores institucionales son integrados en el ejercicio profesional.

En cuanto al proyecto de vida, este se ve favorecido en alto grado por el programa y la institución, con apoyo de la divulgación de ofertas laborales, jornadas de actualización y cursos cortos y la gestión de la vinculación a gremios o asociaciones profesionales. De otra parte, los planes a futuro del egresado se encuentran agrupados en trabajar y estudiar un postgrado en Colombia, crear empresa a corto/mediano plazo y trabajar y estudiar

fuera de Colombia a largo plazo. Finalmente, se evidenció que los egresados que se encuentran vinculados laboralmente a entidades de orden local, nacional o internacional, reciben reconocimiento en actividades investigativas y artísticas.

En relación con la situación laboral, se evidenció que el número de trabajos que habían tenido los egresados estaba entre 1 y 3 empleos, más de 2 años de experiencia, un tiempo para obtener su primer empleo de menos de 6 meses y vinculaciones en empresas del gobierno y de orden privado. Sin embargo, según lo referido por la Universidad EAFIT en el informe "Pilas con el Futuro, con el apoyo de Iniciativas de la academia para el Gobierno 2022-2026", las personas jóvenes en Colombia enfrentan grandes obstáculos para acceder a empleos asalariados de calidad. Para el corte del año 2021, 1,2 millones de jóvenes estaban desempleados y existía una brecha de género que afectaba en gran medida a las mujeres, con una tasa de desempleo del 24,6% durante el cuarto trimestre de 2021. Al mismo tiempo, la tasa de desempleo para hombres en el mismo rango de edad fue 15,4% (Chaparro, Cardona y Arteaga, 2021).

De otra parte, los egresados cumplen una jornada laboral de entre 8 y 10 horas diarias, y reciben una remuneración de 1 a 3 SMMLV, aspectos acordes a lo referido por el OLE. De otra parte, los egresados están

de acuerdo con que el trabajo desempeñado contribuye a su crecimiento personal y profesional. Finalmente, el canal de búsqueda más empleado fue el de las agencias de empleo.

Se refiere que el empleo de los egresados Momento Tres está directamente relacionado con el programa que estudió, y que las actividades desarrolladas por cuenta propia se relacionan directamente con el programa cursado.

El nivel de identidad de los egresados Momento Tres se ve reflejado en el sentido de pertenencia hacia la institución, pues el egresado se reconoce como uno de los principales actores de la Universidad en el medio externo y su posicionamiento y visibilidad le permite identificarse de mejor manera con la institución que lo formó como profesional.

El seguimiento a los egresados le facilita a la institución medir y evaluar la formación impartida y el impacto que está generando en su desempeño profesional. De otra parte, los resultados del presente estudio permiten evidenciar que los atributos del perfil general de egreso son congruentes con las competencias generales y el modelo pedagógico institucional, que es considerado como un sistema dinámico e interactivo, fundamentado en la formación integral, lo que permite al egresado ser un profesional altamente competente.

## REFERENCIAS

- Arroyave Taborda, L., Restrepo Segura, Y., Molina Velásquez, D. y Calle Piedrahita, J. (2022) La formación posgradual en Colombia. Aportes significativos a los profesionales del hoy. *UCE Ciencia Revista de Postgrados*. <http://uceciencia.edu.do/index.php/OJS/issue/view/41>
- Avendaño, W. R., Rueda, G., y García, O. (2022). Dominio del inglés frente al proyecto de vida: percepciones de estudiantes universitarios. *Formación Universitaria*, 15(3), 97–106. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062022000300097>
- Bravo López, G., y Cáceres Mesa, M. (2006). El proceso de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva comunicativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 38(7). <https://rieoei.org/RIE/article/view/2607>
- Brea, L. (2014). *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino* [Tesis de posgrado]. Universidad de Murcia. <https://goo.su/LK1Rqh>
- Chamorro Valencia, D., Molina Gutiérrez, T de J., Burbano García, L. H. y Cadena Posso, A. A. (2019). *Seguimiento a graduados: posibilidades de empleo, competencias y funciones de los abogados*. Uniandes Ibarra.
- Chaparro Cardona, J. C., Cardona Rodríguez, M., Arteaga Arango, A. (2021). *Pilas con el Futuro, con el apoyo de Iniciativas de la academia para el Gobierno 2022-2026*. [https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2022/05/Pilas-con-el-futuro\\_2022\\_Final.pdf#page=10](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2022/05/Pilas-con-el-futuro_2022_Final.pdf#page=10)
- CVN. (2018, julio 23). *Problemas del desempleo en Colombia y el emprendimiento como un generador de nuevos trabajos*. CVN. <https://www.cvn.com.co/admincvn/emprendimiento-en-colombia/>
- Espinoza-Freire, E., Lema-Ruiz, R. y Rivas-Cun, H. (2019). *Vista de Las competencias comunicativas en el proceso formativo profesional*. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5154/4617>

- Flórez, A. (2018, mayo 17). ¿Qué profesional están buscando las empresas? *Elpais.com.co*. <https://www.elpais.com.co/colombia/que-profesional-estan-buscando-las-empresas-1.html>
- García Viña, J. (2021) La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil. *Rev. latinoam. derecho soc.* (30). <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30.14072>
- Hasgall, A., Saenen, B., Borrell-Damian, L., Van Deynze, F., Seeber, M., & Huisman, J. (2019). *Doctoral education in Europe today: approaches and institutional structures*. [https://www.researchgate.net/publication/334508578\\_Doctoral\\_education\\_in\\_Europe\\_today\\_approaches\\_and\\_institutional\\_structures](https://www.researchgate.net/publication/334508578_Doctoral_education_in_Europe_today_approaches_and_institutional_structures)
- Juárez Arall, J., y Marqués Molías, L. (2019). Aspectos de la competencia digital para la empleabilidad. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(2), 67. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.2.2019.25339>
- Manpower Group. (2022). *Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes 2022*. [https://manpowergroupcolombia.co/wp-content/uploads/dlm\\_uploads/Escasez-de-Oportunidades-Laborales-para-los-Jovenes-2022-.pdf](https://manpowergroupcolombia.co/wp-content/uploads/dlm_uploads/Escasez-de-Oportunidades-Laborales-para-los-Jovenes-2022-.pdf)
- Manzo Rodríguez, L., Rivera Michelena, N., y Rodríguez Orozco, A. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 28. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412006000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000300009)
- Mayorga, N. (2019, julio 5). ¿Por qué algunos profesionales se demoran en encontrar trabajo? *La República.co*. <https://lc.cx/frTaRp>
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Boletín de Educación Superior en cifras junio 3 de 2015 Observatorio Laboral para la Educación*. [https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-380201\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-380201_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Educación. (2016). *Boletín educación superior en cifras—diciembre de 2016*. Ministerio de Educación. <https://lc.cx/To0avr>

- Ministerio de Educación. (2019). *Mercado laboral de graduados de educación superior*. [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-387151\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-387151_recurso_1.pdf)
- Observatorio Laboral para la Educación OLE. (2019, septiembre 20). *Seguimiento a graduados de educación superior 2017*. [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-389961_recurso_1.pdf)
- Patlán Pérez, J. (2021). What is the quality of life at work? An approximation from the grounded theory. *Psicología Desde el Caribe*, 37(2), 31–67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Ruiz, J., y Ruiz, S. (2018, febrero 20). ¿Por qué estudiar un postgrado en 2018? Universidad de Antioquia Noticias. <https://lc.cx/Z2C5bm>
- Sena. (2015). *Boletín de tendencia de las ocupaciones a nivel nacional y regional Año 2015*. SENA. Observatorio Laboral y Ocupacional. [https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin\\_tendencia\\_2015.pdf](https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin_tendencia_2015.pdf)
- Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral. (2018). *Saber para decidir 2018. Boletín Nacional*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/educacion/boletin-sinidel>
- Solis Chipana, J. M. (2020). *Factores que influyen en la alta rotación de personal en las empresas latinoamericanas entre los años 2008-2019: una revisión de la literatura científica* [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30679>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2020). <https://www.bls.gov/>
- UNESCO. (2021). *Informe de seguimiento de la Educación en el mundo*. <https://lc.cx/0GD6HB>
- Universia en el mundo. (2018). ¿Cuánto puede llegar a ganar un profesional en Colombia? <https://orientacion.universia.net.co/infodetail/orientacion/>

orientacion\_vocacional/cuanto-puede-llegar-a-ganar-un-profesional-en-colombia-5050.html

Universia en el mundo. (2020). *Las 20 carreras mejor pagadas en Colombia y con mayor demanda – ASOCOLDEP*. <https://www.asocoldep.edu.co/2020/03/09/las-20-carreras-mejor-pagadas-en-colombia-y-con-mayor-demanda/>

Universia. (2017, noviembre 2). *Aumenta tu éxito profesional dominando una segunda lengua*. <https://orientacion.universia.net.co/infodetail/orientacion/consejos/aumenta-tu-exito-profesional-dominando-una-segunda-lengua--4140.html>

Universidad de Boyacá. (2017). *Competencias generales de la institución*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Competencias%20Generales%20de%20la%20Institucion%CC%81n%202017.pdf>

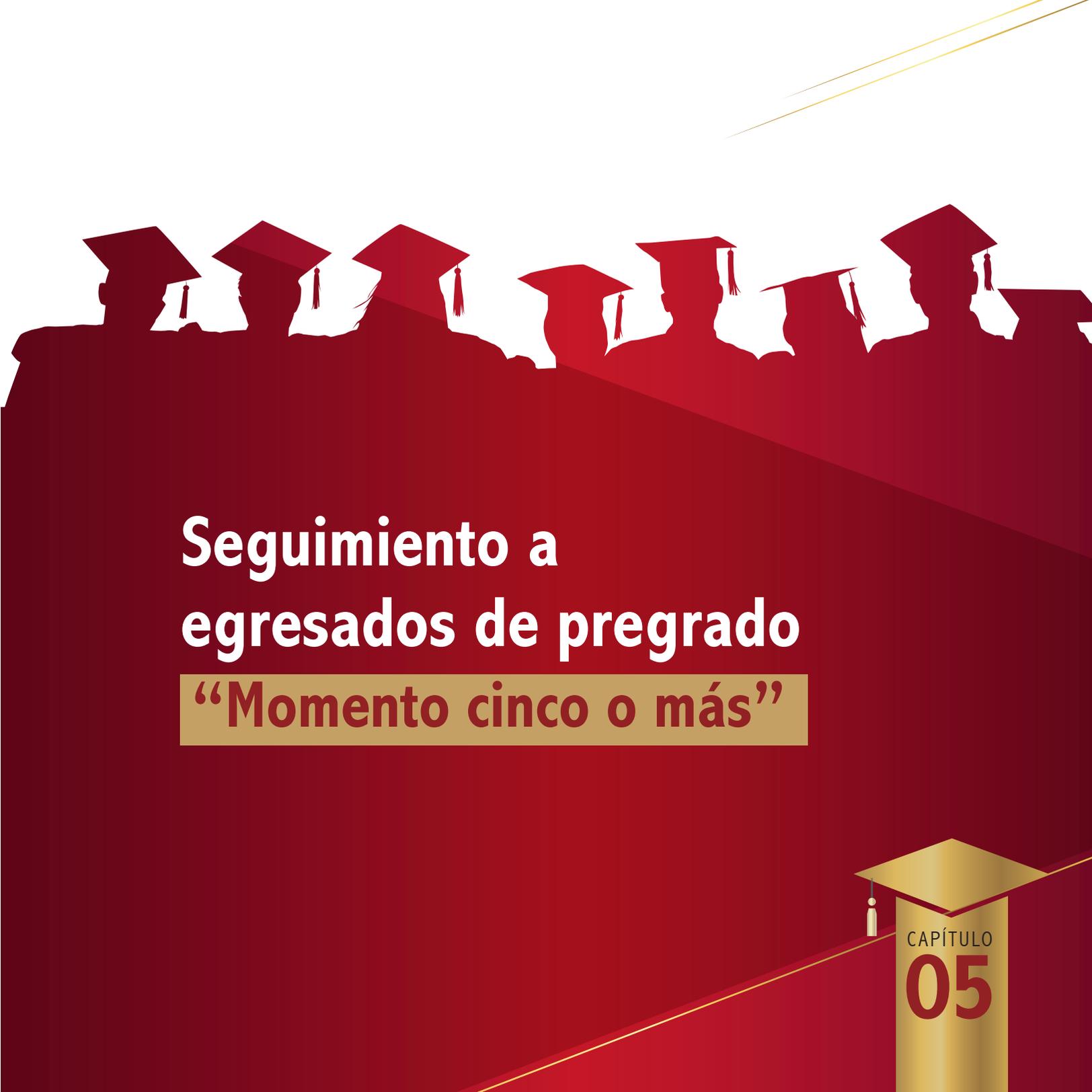
Universidad de Boyacá. (2019). *Síntesis Modelo Pedagógico*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Si%CC%81ntesis%20Modelo%20Pedago%CC%81gico.pdf>

Universidad de Boyacá. (2021). *Plan Estratégico Institucional 2022-2029*.

Universidad de Boyacá. *Resolución 188/2018, perfil de egreso*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/node/4335>

Venegas, L. M. (2016). Los idiomas frente a las competencias laborales. *Revista Empresarial & Laboral*. <https://revistaempresarial.com/educacion/diplomados-y-especializaciones/los-idiomas-frente-a-las-competencias-laborales/>



The background of the page features a dark red gradient. At the top, there are silhouettes of several graduates wearing caps and gowns, facing right. A thin gold line runs diagonally across the top right corner. In the bottom right corner, there is a gold graduation cap icon on a pedestal.

# Seguimiento a egresados de pregrado

**“Momento cinco o más”**

CAPÍTULO

**05**



## INTRODUCCIÓN

El seguimiento a egresados realiza procesos efectivos para garantizar la formación académica universitaria de calidad, mediante la recopilación y análisis de información sobre la trayectoria personal, profesional y laboral de los egresados. Los entes reguladores de calidad educativa exigen a las IES el cumplimiento de sus funciones administrativas y académicas y el éxito y calidad en la formación de profesionales, los cuales se miden según el desempeño de los egresados en su ejercicio profesional y su compromiso con la sociedad. La idea es que, en este contexto, se evalúe el impacto y el posicionamiento de los egresados en el mercado laboral.

El análisis que se presenta a continuación es el resultado del diligenciamiento de la encuesta de seguimiento a egresados de pregrado de la Universidad de Boyacá en el momento cinco, correspondiente a la cohorte 2012-10. La encuesta tuvo como objetivo inicialmente la actualización de datos personales de los egresados y luego identificar el nivel de satisfacción de ellos con los recursos ofrecidos por el plan de estudios del programa cursado, su plan de vida, los aspectos profesionales, ocupacionales y de contratación y, finalmente, su correspondencia con la institución.

Los resultados son una herramienta de análisis para generar cambios en la formación de nuevos profesionales. Para Valencia et al. (2015), el desarrollo de estos estudios es

referente de calidad que evalúan los programas educativos en las IES (Valencia et al., 2015). Por el contrario, Ávila y Aguirre (2005) describen que los índices de empleabilidad descritos por estos estudios no deben ser considerados como el único indicador de calidad (Ávila y Aguirre, 2005). Se puede señalar entonces que estos estudios brindan una perspectiva amplia de la situación actual de los egresados, pero que la empleabilidad es multifactorial y se ve influenciada por un sinnúmero de variables, razones por las cuales estos estudios no solo caracterizan al mercado laboral, sino que le dan seguimiento. Por ello, se deben tener en cuenta aspectos personales, académicos, profesionales y personales, y si las competencias desarrolladas se ajustan a las demandas del mercado laboral actual (Guzmán et al., 2008).

Siguiendo este razonamiento, los estudios deben ser una indagación sobre la situación actual a nivel económico, laboral, académico, entre otras características, es decir, sobre las particularidades profesionales y personales de los egresados de una IES (Jaramillo et al., 2006), pues son un puente de comunicación entre los egresados y la institución. Por medio de ellos es posible conocer y valorar el desempeño en el medio profesional y fomentar el desarrollo institucional. Los resultados de los estudios permitirán a la institución contribuir en los procesos de mejora y tomar decisiones que implementen acciones y retroalimenten la planeación curricular en todas las áreas disciplinares. Además, a través de las opiniones

se podrán actualizar los planes de estudio y valorar la admisión en el mercado profesional, el impacto social y el posicionamiento laboral del egresado.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Este fue un estudio mixto exploratorio secuencial, con muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta investigación contó con la participación de 292 egresados de los programas académicos de Arquitectura, Diseño Gráfico, Contaduría Pública, Administración de Negocios Internacionales, Psicología, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Sanitaria, Comunicación Social, Derecho y Ciencias Políticas, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Instrumentación Quirúrgica, Medicina y Terapia Respiratoria, durante el periodo junio 2017 a diciembre 2018.

Para el análisis cuantitativo se utilizaron las variables categóricas frecuencias absolutas y relativas, y las variables numéricas media y desviación estándar. De otra parte, el análisis cualitativo fue realizado mediante análisis sistemático al generar tres codificaciones: abierta, axial y selectiva (Strauss y Corbin, 1998). Se utilizó el software Atlas.Ti para segmentar los datos en unidades de significado y se codificaron las categorías y los temas mediante la relación de conceptos (Hernández Sampieri et al., 2016).

## RESULTADOS

El estudio de seguimiento a egresados Momento Cinco estableció mecanismos de autoevaluación que propenden por la mejora en la planeación curricular y la verificación de la incertidumbre que presentan los egresados en sus diferentes áreas laborales, mientras identifica el reconocimiento laboral, la aceptación en los mercados y la correspondencia profesión-ocupación.

Los resultados describen el análisis de seguimiento que relaciona las siguientes secciones: caracterización sociodemográfica, nivel de conocimiento de los recursos del programa, perfil de egreso, proyección de la formación académica, situación laboral, relación profesión-ocupación y nivel de identidad.

## CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS

Este apartado evalúa la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Boyacá mediante el conocimiento de las trayectorias sociales, personales, académicas y profesionales de los egresados Momento Cinco (Cohorte 2012-10). De igual forma, describe los procesos de inserción y permanencia laboral para evaluar la calidad educativa impartida por la institución.

La **tabla 25** permite analizar la participación de los egresados en cada uno de los programas académicos.

**Tabla 25**

Egresados Momento Cinco según programa académico

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Arquitectura	24	8 %
Diseño Gráfico	13	4 %
Contaduría Pública	9	3 %
Administración de Empresas	4	1 %
Administración y Negocios Internacionales	7	2 %
Psicología	3	1 %
Ingeniería de Sistemas	34	12 %
Ingeniería Industrial	18	6 %
Ingeniería Sanitaria	12	4 %
Comunicación Social	7	2 %
Derecho y Ciencias Políticas	12	4 %
Bacteriología y Laboratorio Clínico	29	10 %
Fisioterapia	25	9 %
Instrumentación Quirúrgica	30	10 %
Medicina	26	9 %
Terapia Respiratoria	39	13 %
Total	292	100 %

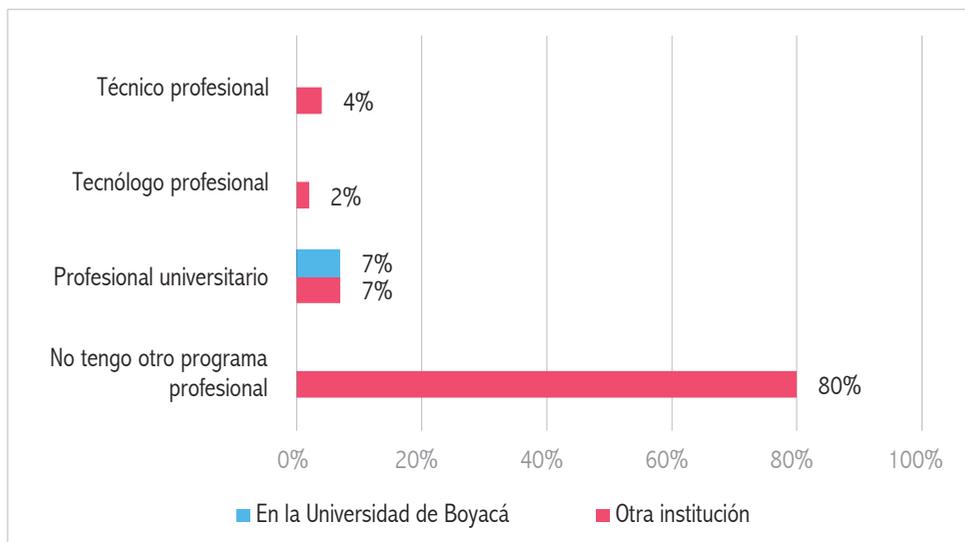
De los 292 egresados participantes Momento Cinco de 16 programas académicos se puede observar una mayoría porcentual de terapias respiratorias (13 %), con un total de 39 egresados, seguido por ingenieros de sistemas (12 %), que son 34 egresados participantes. En mínimas proporciones se encuentran los programas de Comunicación Social (2%), con

7 egresados, Administración de Empresas, con 4 participantes, y Psicología, con 3 egresados (1%).

La **figura 130** evidencia la formación académica cursada por los egresados Momento Cinco en los niveles técnico, tecnólogo o profesional.

**Figura 130**

Egresados Momento Cinco que han realizado otros estudios



De la totalidad de egresados Momento Cinco encuestados, el 80% manifestó no tener otro programa profesional; solo el 7% cuenta con otros estudios profesionales desarrollados en la Universidad de Boyacá y otras instituciones; y en porcentajes más bajos se encuentran los estudios técnico y tecnológico. Según el Boletín de Educación Superior en Cifras (Ministerio de Educación Nacional, 2015b), una particularidad de la educación superior colombiana es que tiene mayor acogida que la formación técnica profesional y tecnológica. De las 298.799 titulaciones en 2011, 44,2% corresponde a universitarios, y el 32,1% a educación técnica y tecnológica. En 2013, de las 345.090 titulaciones correspondían un

45,8% a nivel universitario y 33,7% a técnicos y tecnológicos.

Analizando la vinculación laboral en los profesionales de pregrado durante el periodo 2009-2013, es evidente la relación directa entre el nivel formativo y la tasa de cotización, pues ganan más los que tienen un nivel universitario y menos los técnicos profesionales. Además, año a año se ha venido comprobando que la remuneración salarial del técnico profesional y tecnólogo tiene un porcentaje menor respecto a la recibida por el nivel universitario.

Por otro lado, el 72% de los egresados Momento Cinco encuestados manifestaron

tener estudios de postgrado, algunos cursados en la Universidad de Boyacá, como se evidencia en la **tabla 26**. Con respecto a los estudios postgraduales en el país, entre 2001

y 2010 se otorgaron más títulos que 40 años atrás. Concretamente, se entregaron 55.485 títulos de maestría entre 1960 y 2010, el 57 % conferido en la última década.

**Tabla 26**

Egresados Momento Cinco que manifiestan tener estudios de postgrado

¿Tiene estudios de posgrado?	n	%
Sí	209	72 %
No	83	28 %
Total	292	100 %

De igual forma, entre 1960 y 2010 se confirieron 909 títulos de doctorado que, con los 1.908 convalidados, sumaron 2.817. Esto contribuye al fortalecimiento y progreso de la investigación e innovación del país (Observatorio Laboral para la Educación, 2011), pues esta formación complementaria les permite a los egresados la consecución y adquisición de conocimientos intelectuales prácticos que aportan de manera significativa a la generación de nuevo conocimiento.

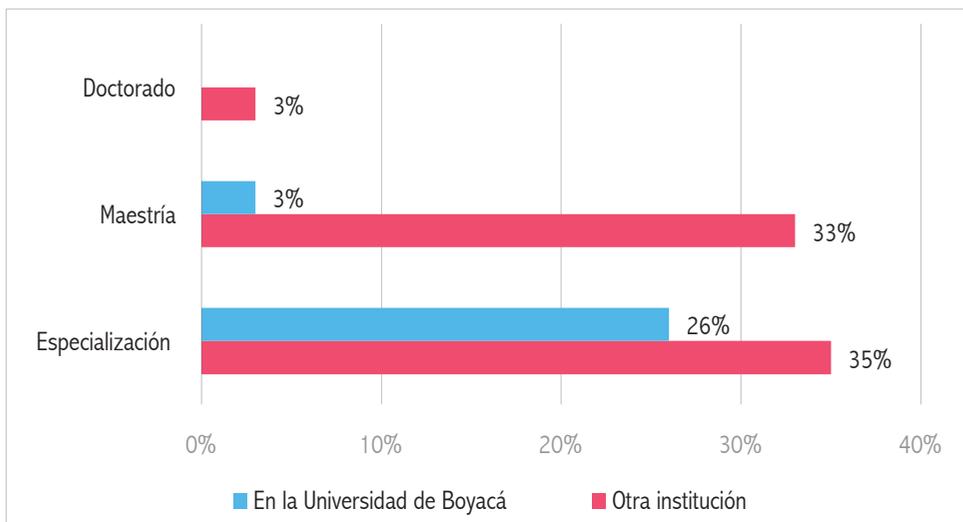
De manera general, los estudios de postgrado, definidos también como educación avanzada o educación o progreso profesional permanente, se vinculan a la formación por competencias y garantizan el ejercicio u ocupación de conocimientos teóricos, prácticos y personales conseguidos. Dichas competencias son subdivididas en modalidades importantes

de educación avanzada formal o educación de postgrado, y educación avanzada no formal, también denominada educación continua (Manzo Rodríguez et al., 2006).

En relación con lo anterior, en la **figura 131** se evidencia que el 61 % de los egresados cuenta con formación postgradual, específicamente en especialización, de los cuales el 26 % la ha cursado en la institución y el restante en instituciones del contexto regional y nacional. De otra parte, un 36 % de los egresados ha realizado estudios de maestría y 3 % de doctorado, lo que permite inferir que los egresados dentro de sus planes a corto/mediano o largo plazo tenían proyectado continuar con su formación complementaria, teniendo en cuenta la competitividad y los niveles de exigencia en un mundo laboral cambiante e influyente.

**Figura 131**

Egresados Momento Cinco con estudios de postgrado

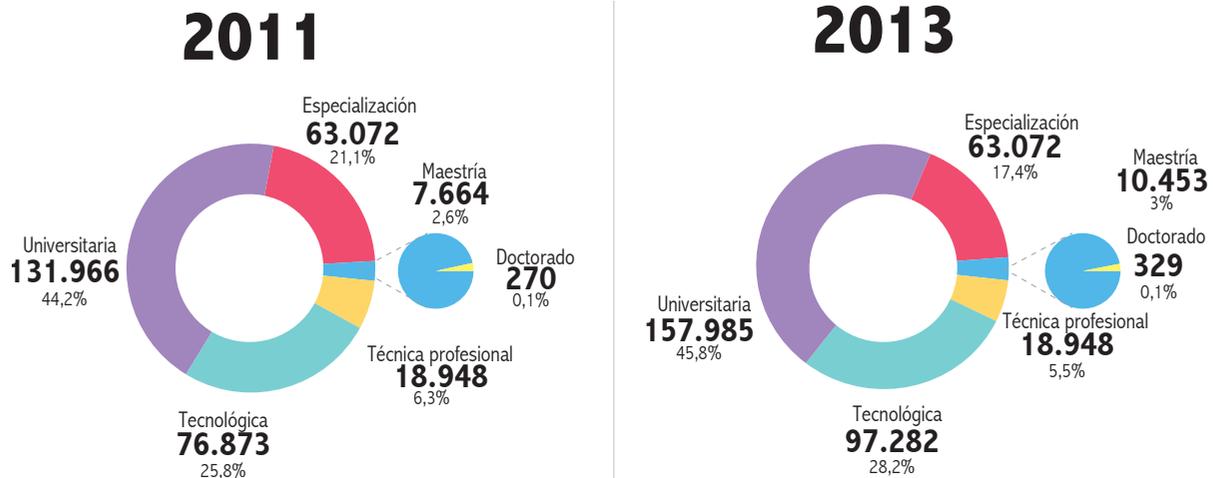


Al respecto, y de acuerdo con los estudios desarrollados por el OLE, "invertir en formación de alto nivel genera mayores tasas de empleabilidad" (Diario de Occidente, 2017). Por ende, los profesionales deben adecuar su formación, habilidades y destrezas según los requerimientos del mercado y comprometerse a cursar un postgrado como ventaja en el ámbito laboral. Según Miguel Pacheco, director de la Universidad del Norte, "el especialista, obtiene un nivel superior en cuanto a conocimientos, habilidades y competencias, en un área específica de interés personal en cuanto al ejercicio profesional" (Torres, 2017).

La dinámica de la economía a nivel general demanda a las empresas aumentar en producción y perfeccionar en competencia, lo que provoca mayor solicitud de personal con conocimientos, habilidades y destrezas. Sin embargo, una de las particularidades de la educación superior en Colombia es la alta participación en la formación técnica, pues, según el Boletín de Educación Superior, de las 298.799 titulaciones en 2011, 44,2% fueron universitarias y 32,1% técnicas y tecnológicas. De otra parte, de las 345.090 titulaciones en 2013, el 45,8% fueron universitarias y el 33,7% fueron técnicas y tecnológicas (Ministerio de Educación Nacional, 2015a). Así se evidencia en la **figura 132**.

**Figura 132**

Titulaciones de educación superior por nivel de formación 2011 y 2013



Fuente: Mineducación 2015.

Analizando la vinculación de los egresados al mundo laboral durante 2009-2013, el rango salarial y de cotización está relacionado con el nivel formativo: son más altos los sueldos para los profesionales universitarios que para los técnicos profesionales, y esas es una de las razones para buscar el título universitario. Por ejemplo, en la **figura 132** se muestra que entre 2011 y 2013 los estudios postgraduales a nivel nacional estaban enmarcados en las especializaciones, seguidos por las maestrías y doctorados (Ministerio de Educación Nacional, 2015a). Eso quiere decir que, luego de obtener el título profesional y de buscar las primeras oportunidades para adquirir experiencia profesional, uno de los grandes dilemas es continuar la formación académica

por medio de un postgrado que además le permite al egresado enfocarse en algún campo del conocimiento de su programa y, de acuerdo con datos del OLE, conseguir un mejor salario.

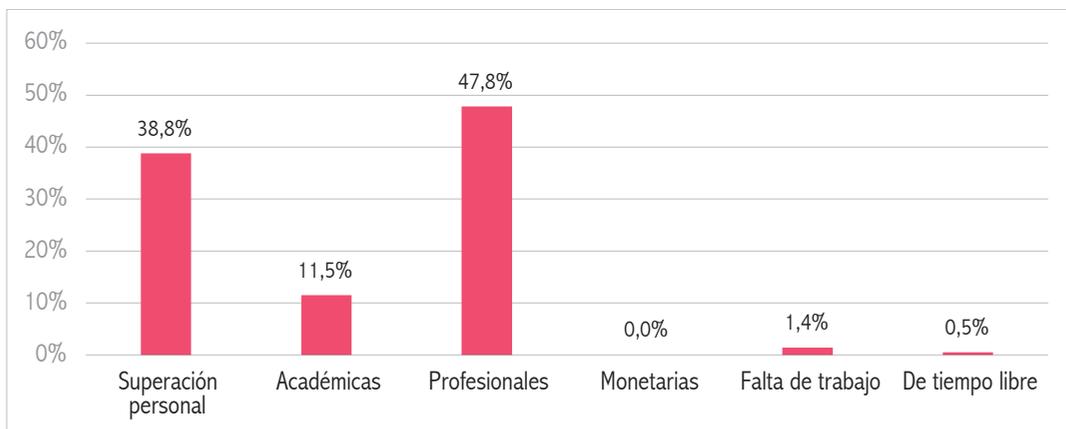
Entre 2001 y 2017 se graduaron 932.000 estudiantes de postgrado; de ese total, 37.745 lo realizaron de manera virtual. El incremento ha sido notorio, pues en 2011 fueron 2.544 los graduados en esta modalidad, mientras que en 2017 lo hicieron 9.307. A lo largo de esos 16 años, las estadísticas muestran una marcada curva de crecimiento en los colombianos que se graduaron en postgrados, pues del 2001 al 2017 las cifras se cuadruplicaron (Ministerio de Educación Nacional, 2019). Dentro de ese

incremento también es interesante evaluar que desde 2010 han egresado más mujeres que hombres de los programas de postgrado; por ejemplo, para 2017, de los 97.465 graduados, 55.379 fueron mujeres y 42.086 fueron hombres. Según el análisis del mercado laboral en educación superior, publicado a mediados del 2020, la tasa de vinculación laboral en Colombia para los profesionales con título de especialización técnica, especialización universitaria, especialización médico-quirúrgica, maestrías o doctorados es superior al 85 % (Ministerio de Educación Nacional, 2020).

Con respecto al punto anterior, los egresados Momento Cinco refieren que las razones principales para continuar sus estudios post-graduales son los aspectos profesionales, seguido por la superación personal, lo cual refleja en los egresados el interés por crecer profesionalmente y ser competentes en áreas afines a su disciplina. Cursar un postgrado, a su vez, permite mayor desempeño y campo de acción en el ámbito laboral, como se evidencia en la **figura 133**.

**Figura 133**

Principales razones de los egresados para continuar sus estudios



De otra parte, se puede inferir que los egresados consideran que la formación complementaria influye positivamente en la formación profesional y aporta significativamente a lo personal, pues mejora sus ingresos

económicos y facilita significativamente la solución de problemáticas de su entorno social y laboral. Así se visibilizan los profesionales egresados de la Universidad de Boyacá

en cualquiera de los contextos donde se desempeñan.

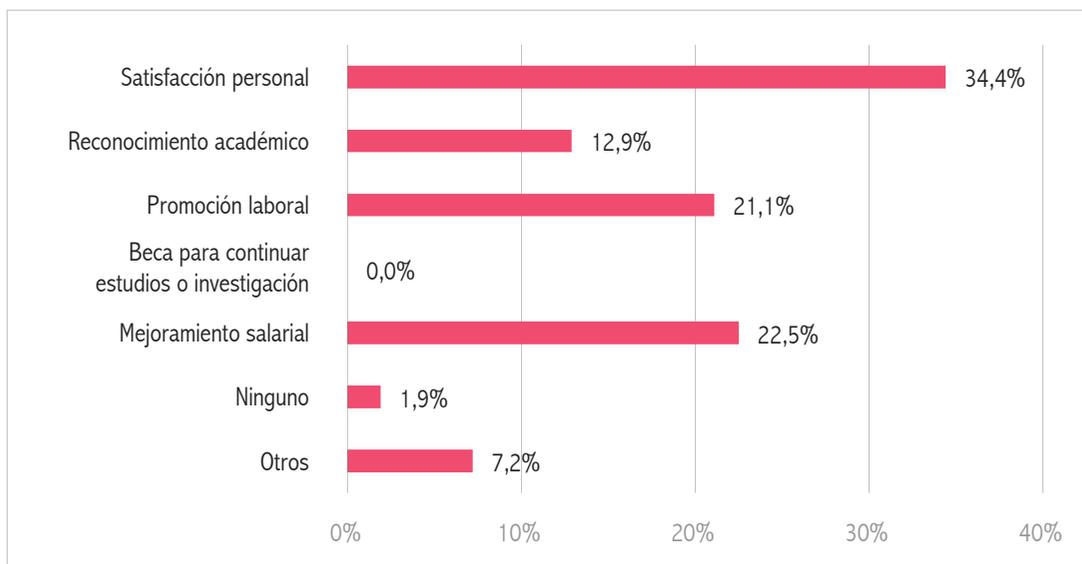
Entonces, las razones para cursar un postgrado es definitivamente mejorar la competitividad, que influye en aspectos de superación personal, profesional y académica (Escuela de Administración de Negocios [EAN], 2022).

De otra parte, en la **figura 134** se pueden observar los beneficios directos que reciben los egresados por cursar un postgrado. Entre dichos beneficios están la continuidad de la formación académica, la satisfacción personal, seguido por el mejoramiento salarial y la

promoción laboral (ascensos profesionales). Al parecer, estos beneficios les permiten adquirir y desarrollar competencias en temas de elección o interés según la disciplina, las cuales los hacen más competitivos en el medio laboral. Este alto nivel de competencia influye en la motivación propia para alcanzar el éxito profesional y el reconocimiento en el campo laboral donde se desempeña. Por otro lado, factores diferenciadores como el salario y los ascensos dentro de las empresas influyen positivamente en el crecimiento y el desempeño profesional, lo que permite al egresado perfeccionar las actitudes, capacidades, experiencias y destrezas para la construcción colectiva de los saberes.

**Figura 134**

Beneficios obtenidos por continuar estudios de postgrado según egresados Momento Cinco



Según Zetina (2019), obtener un título de un grado mayor siempre es un plus, pues proporciona ventajas competitivas que despiertan la motivación, la aspiración y el interés por el éxito. Cuando se tienen más conocimientos, se perfeccionan las habilidades que generan confianza para la toma de decisiones. Estudiar da la oportunidad de aprender con expertos, compartir sus conocimientos y experiencia en el mundo real, respaldados por la teoría de diferentes autores. La educación continua demanda compromiso y disciplina, pues se enfoca en formar individuos críticos con capacidad de síntesis para la comprensión de todas las temáticas, y generar discursos

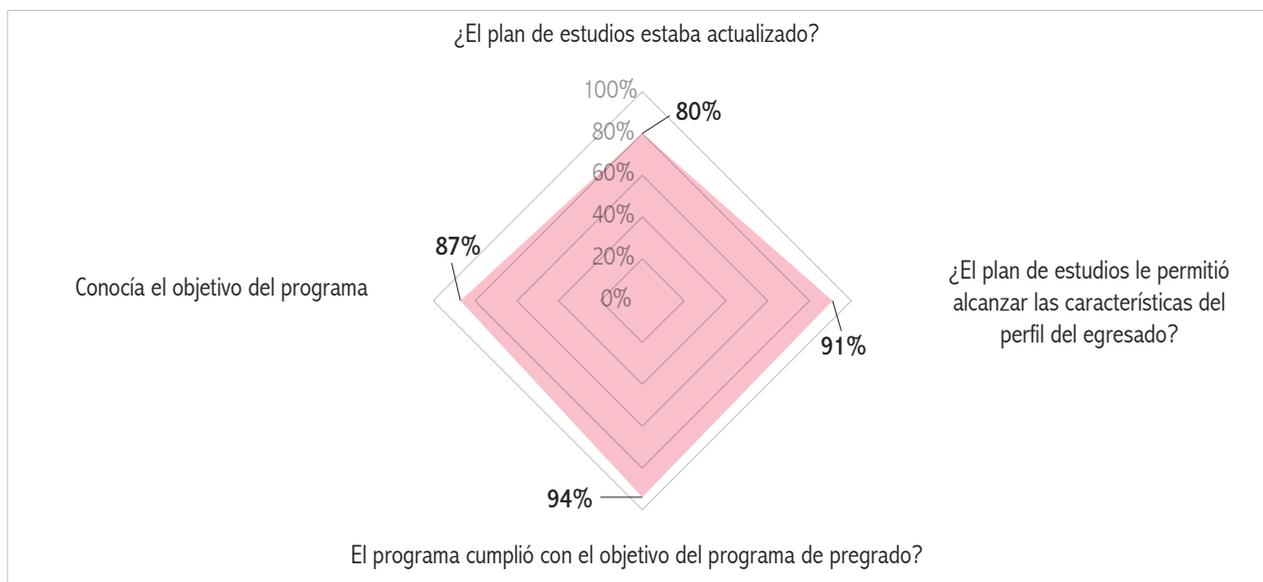
bien argumentados dentro de las diferentes disciplinas.

## RECURSOS DEL PROGRAMA

Los planes de estudio se concretan en la medida en que haya recursos institucionales para el desarrollo de actividades académicas, tecnológicas, físicas y de material bibliográfico. Los educandos y el aprendizaje crean una relación directa entre el potencial de aprender y la oportunidad que les ofrece la institución mediante los recursos para el desarrollo del proceso educativo.

**Figura 135**

Conocimiento que tienen los egresados Momento Cinco sobre el plan de estudios y objetivos del programa



En la **figura 135** se evidencia que el 87 % de los egresados conocía previamente el objetivo del programa, en función del objeto de estudio de la disciplina. Asimismo, el 80 % consideró que el plan de estudios estaba actualizado. Algunos de los egresados encuestados se formaron con un plan flexible, actualizado, pertinente y que responde al objeto de estudio de la disciplina, pero un 20 % se formó con un plan tradicional, sin créditos. Estos últimos, siguieron un modelo pedagógico conductista con el que no se consideraba la declaración epistemológica del objeto de estudio de las profesiones. Finalmente, el 91 % consideran que el plan curricular les permitió lograr las particularidades referidas en el perfil de egreso; conjunto de atributos conformes con las competencias generales y el modelo pedagógico institucional, configurándose en ciencias, conocimientos, capacidades, cualidades y compromiso social que lo distinguen. (Universidad de Boyacá, 2017b)

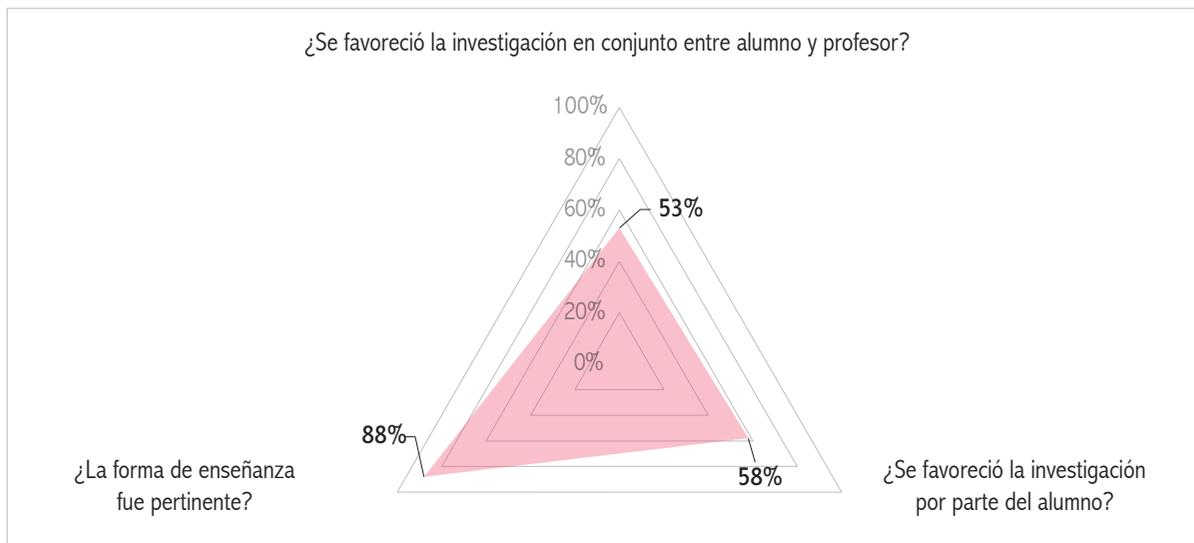
De otra parte, el 94 % de los egresados considera que el plan curricular del programa que cursó cumplió con el objetivo del programa académico, según las políticas implementadas por la institución, enfocadas en la formación de personas íntegras, analíticas y con iniciativa. Al respecto, es de destacar

que los programas realizan esfuerzos para que los estudiantes exploren el objetivo de los programas durante su formación académica, basados en la socialización del Proyecto Educativo Institucional [PEI] y de Programas [PEP], los syllabus, las rúbricas y las guías de aprendizaje, entre otras que se realizan en los programas. Al mismo tiempo, la coordinación de tutoría de egresados, a través de las jornadas de actualización o encuentros dirigidos a egresados, ha generado espacios para la socialización de reestructuraciones curriculares.

Igualmente, el 91 % de los egresados Momento Cinco alcanzaron las características del perfil de egreso, apreciación que se puede asociar a los datos arrojados por el estudio de desempeño de los egresados según opinión de empleadores (Universidad de Boyacá, 2018b). En dicho estudio se identificó una satisfacción de los empleadores con la formación y el desempeño laboral de los egresados en nivel alto, correspondiente al 54 %, y muy alto con un 42 %. Esto quiere decir que el alcance del perfil de egreso no solo es una percepción del egresado, sino que también es reconocida por el empleador. Por tanto, permite evidenciar el posicionamiento del profesional en diferentes ámbitos laborales.

**Figura 136**

Proceso de enseñanza-aprendizaje según los egresados Momento Cinco



En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, la **figura 136** refleja que para el 88% de los egresados la forma de enseñanza de los docentes fue adecuada. Aquí influyen factores como el papel docente en el transcurrir formativo, pues los docentes son profesionales idóneos, agentes de cambio, ecuanímenes, pensativos, observadores, estudiosos, decisivos, rectificadores, inspiradores y facilitadores del aprendizaje, lo que le permite al estudiante en formación desarrollar habilidades según las necesidades del contexto (Universidad de Boyacá, 2016). Al respecto, es importante mencionar que un porcentaje de egresados tenía una formación académica flexible basada en competencias, lo que ha facilitado la proyección del profesional en el mercado

laboral, con lo que se reconoce la visibilidad con instituciones nacionales o extranjeras que permiten la homologación de asignaturas propias de su formación. No obstante, para el porcentaje restante de egresados que se formaron bajo los lineamientos tradicionalistas y centrados en el conductismo, aunque los docentes fueron excelentes guías en su disciplina, no contaban con estrategias instructivas sólidas o planteamientos curriculares que permitieran el aprendizaje específico, y por eso no fue relevante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Cabe destacar que solo para el 53% de los egresados la investigación entre docente y alumno fortaleció la actividad investigativa, lo

cual refleja que no todos los egresados perciben dinámicas investigativas que favorezcan la vinculación o el desarrollo de proyectos o productos de nuevo conocimiento. Lo anterior parte de que algunos de los egresados fueron formados con un modelo pedagógico tradicionalista, en el que no existían elementos en torno a la formación investigativa, como alternativas de grado, integración a semilleros y la vinculación como auxiliares en proyectos de investigación a nivel institucional.

De otra parte, el 58 % de los egresados considera que la investigación por parte del alumno fue incentivada a través de las actividades que dentro de las aulas de clase se

desarrollaban, enfocadas en la revisión de artículos científicos, estructuración de ensayos, informes y presentaciones que requerían una indagación precisa de la temática. Estas acciones permitieron la adquisición de nuevas habilidades, destrezas y experiencias, y de solidez en la formación investigativa mediante la vinculación en áreas específicas de investigación y la generación de material de calidad.

Al mismo tiempo, los docentes de la Universidad de Boyacá son admirados como pilares fundamentales del transcurrir formativo, pues demuestran dominio en las áreas específicas, como se muestra en la **figura 137**.

**Figura 137**

Opinión de los egresados Momento Cinco sobre los docentes de su programa



La figura demuestra que para el 93% de los egresados Momento Cinco, los docentes tenían una formación adecuada; para el 76%, los docentes estaban actualizados en conocimientos y técnicas didácticas, lo cual demuestra la capacidad que tienen para desarrollar pedagogías activas, vincular teorías y prácticas, transferir métodos desde otra ciencia, y variar y multiplicar el trabajo grupal (Universidad de Boyacá, 2016). Estas actividades están relacionadas de manera directa con las competencias generales institucionales y específicas de los programas.

Como consecuencia, el 58% de los egresados relacionan la investigación con la actividad docente, la cual pretende incentivar la búsqueda y consulta de información científica, permitir la reflexión, la crítica y el aporte en la ejecución de actividades académicas, y potenciar en los estudiantes el razonamiento de que investigar es una herramienta que facilita el aprendizaje. Además de eso, para Vital (2015), la enseñanza impartida por los docentes no se centra únicamente en transferir conocimiento,

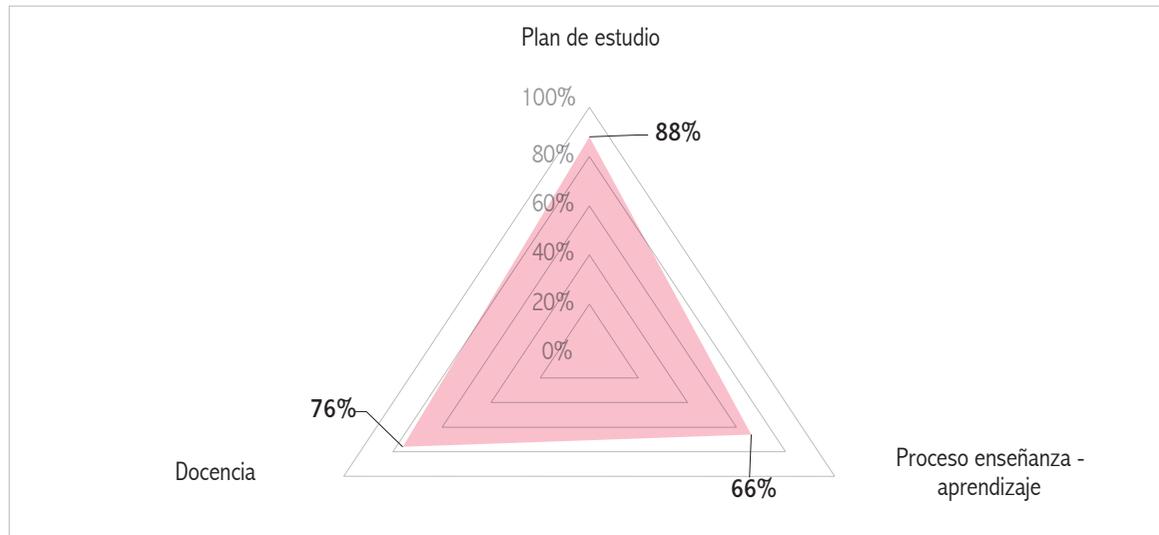
sino en que debe compartir saberes prácticos y aplicativos, actitudes y aptitudes, además de valores y atributos que robustecen la producción científica de nuevo conocimiento, con lo que los estudiantes pueden ver la realidad social y profesional a la que están expuestos.

Habitualmente los docentes investigan, dado que en las áreas de investigación de los contenidos programáticos se proponen actividades de formación en investigación como revisión y lectura de artículos científicos, y formulación y estructuración de proyectos acordes al objeto de estudio de cada disciplina. Con esto se ha logrado concretar productos de investigación de alta calidad que aportan a la experiencia docente y generan visibilidad e interacción investigativa docente, que es un incentivo también en el escalafón docente institucional.

Ahora, el comparativo entre el plan de estudios, la docencia y el proceso enseñanza-aprendizaje expuesto en la **figura 138**, evidencia flexibilidad, formación integral y función de los saberes educativos.

**Figura 138**

Comparativo en el nivel de conocimientos sobre los recursos del programa



**Nota:** La figura representa el comparativo entre el plan de estudios, docencia y proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluado por los egresados Momento Cinco.

En todo caso, la integración de la investigación con la docencia y los procesos enseñanza-aprendizaje se evidencia en los planes de mejora, esperando que aporten a los procesos de autoevaluación y autorregulación. Entonces es oportuno incluir en la asignatura de introducción al programa la apropiación de los proyectos educativos [PEP] y las Políticas de Desarrollo Institucional [PDI], para poder ver las funciones sustantivas institucionales que serán evaluadas a futuro por los egresados.

## PERFIL DE EGRESO

Fundamentados en que el perfil de egreso es el conjunto de ciencias, actitudes y conocimientos que los egresados habrán interiorizado al momento de graduarse, se buscó identificar su pertinencia según los ejes de proyección social, valores institucionales y habilidades en un segundo idioma. A continuación, se discrimina cada uno de los aspectos referidos.

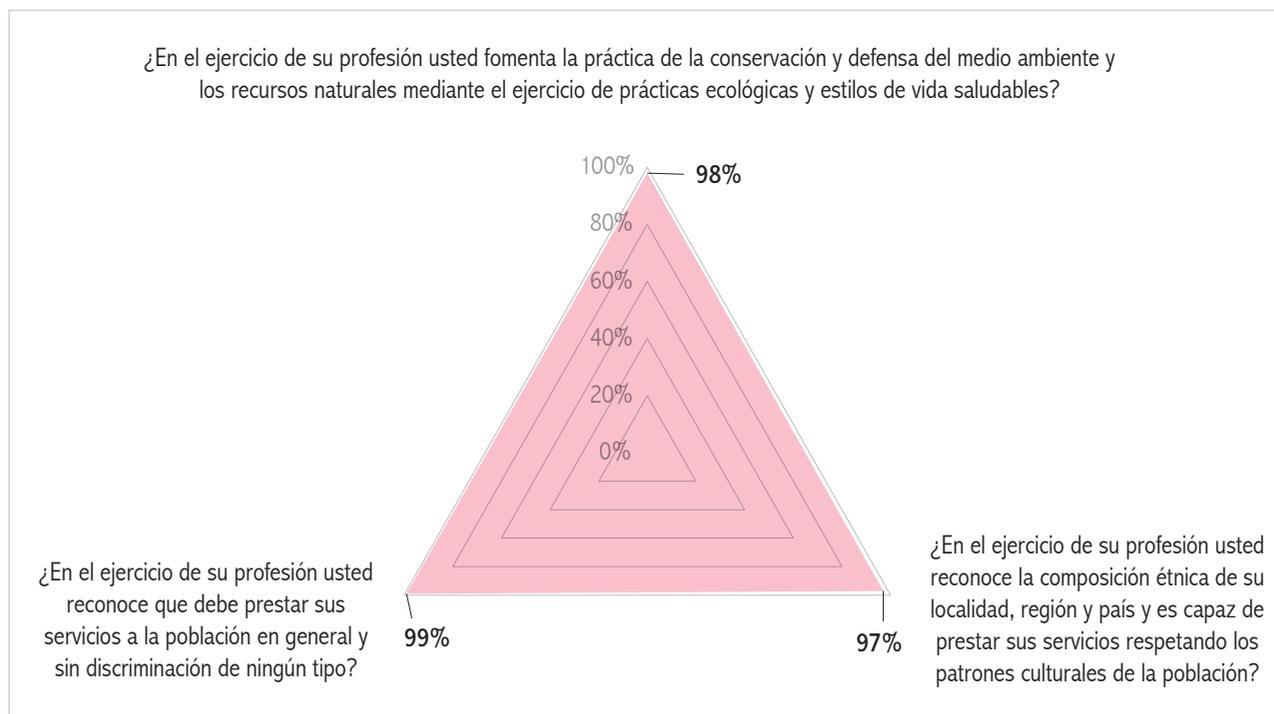
**Proyección social.** La proyección social está estipulada como la formulación, práctica y ejecución de proyectos enfocados en la solución de problemáticas en la comunidad. Además, se encuentra enfocada en mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas (Universidad de Boyacá, 2014). Esto es desarrollado por los docentes y estudiantes, y se permite la participación e integración de los egresados, quienes reconocen que prestar

servicios a la comunidad aporta a la solución de problemáticas sociales, ambientales, entre otras. Todo se integra con la dinamización de los currículos, la educación inclusiva y las áreas sociohumanísticas.

Los elementos que integran la proyección social y que son referentes en el ejercicio profesional se encuentran descritos en la **figura 139**.

**Figura 139**

Conocimiento de los egresados Momento Cinco en referencia a los elementos que integran la proyección social a nivel institucional



En los egresados Momento Cinco es de resaltar la integralidad de acciones enfocadas a la conservación y defensa del medio, mediante el ejercicio de prácticas ecológicas y estilos de vida saludables. Además, reconocen la composición étnica de la localidad o región, así como la prestación de servicios a la población en general y sin discriminación. Esta representación es acorde con el objetivo de la institución de fomentar la calidad de vida de las comunidades con amplia sensibilización y conciencia social, enfrentando de forma creativa las necesidades del entorno y estimulando la cooperación, contribución e intervención de la comunidad académica en general y de los egresados.

La vinculación del egresado en la gestión de la proyección social depende de la permanente comunicación que se adelante y de la visión de trabajo conjunto entre los egresados y la institución, especialmente con quienes implementan en su actividad laboral acciones de responsabilidad social y de proyección

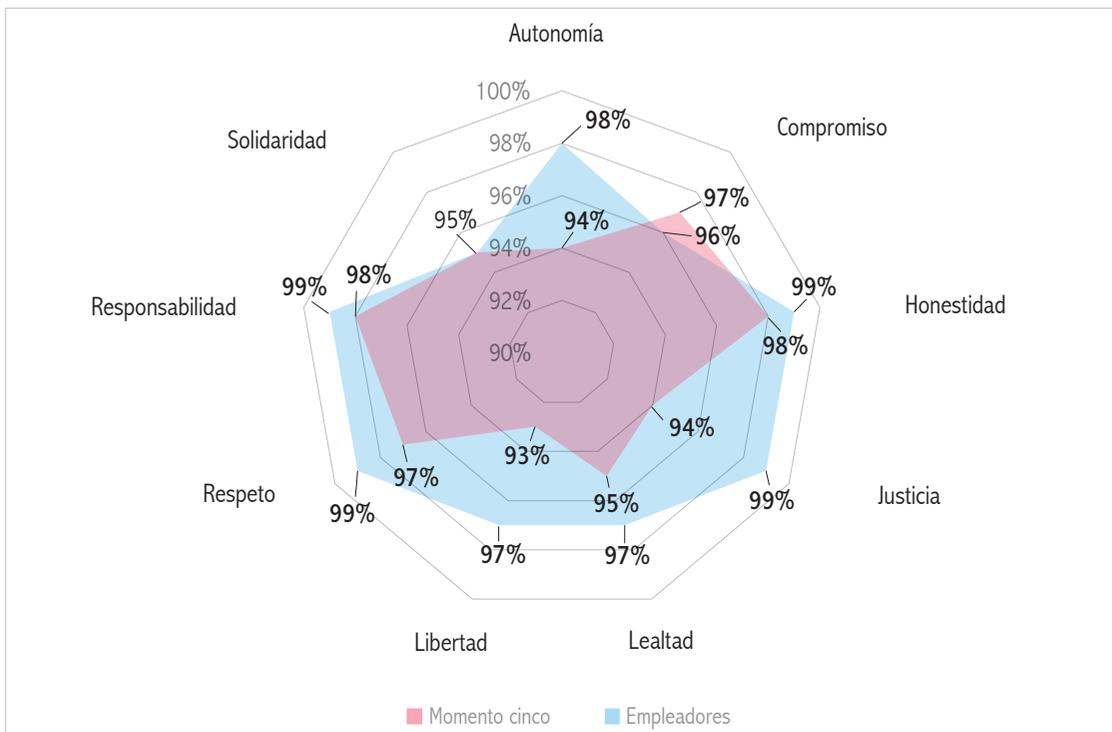
hacia la comunidad en las que la Universidad pueda aportar (Universidad de Boyacá, 2014).

**Valores institucionales.** La educación a nivel universitario no solo implica la enseñanza de una profesión o disciplina. De manera implícita, integra hábitos, prácticas, costumbres, experiencias, actitudes, entre otras características. Ante esto, los valores son una costumbre que todos los individuos conservamos. Por lo anterior, los propósitos de formación hacen explícitos los valores que se derivan de la misión y la visión institucional, los cuales propenden por el redimensionamiento humano (Universidad de Boyacá, 2016) y que, de acuerdo con la definición del perfil general de egreso, se suman al conjunto de propiedades como conocimientos, competencias, actitudes y compromiso social, que distinguen al egresado y que se encuentran establecidos en el modelo pedagógico institucional (Universidad de Boyacá, 2016).

Al respecto, la **figura 140** representa los valores institucionales evaluados:

**Figura 140**

Valores institucionales en comparación con la percepción de los empleadores



Al indagar sobre los valores institucionales, los egresados Momento Cinco y los empleadores aseguran que durante el proceso formativo la responsabilidad permitió al egresado ser una persona reflexiva, administradora y orientadora, que valora las consecuencias de sus actos; la honestidad le facilitó comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad en su escenario laboral; el compromiso lo guio a cumplir con las actividades a pesar de la adversidad; el respeto hizo que mostrara

aprecio y cuidado por sus acciones; la solidaridad le impulsó a contribuir en el desarrollo de la sociedad; la lealtad impulsó el apego, la fidelidad y el respeto por sus ideales, sus compañeros y por la empresa a la cual se encuentra vinculado; y la autonomía le facilitó determinar, enfrentar y planear por él mismo la realización de metas y objetivos. Estos son aspectos fundamentales y que integran los atributos del egresado de la Universidad de Boyacá.

**Habilidades en un segundo idioma.** El manejo de un segundo idioma se refiere a aquella habilidad de poderse comunicar de manera efectiva y clara en una segunda lengua, abrir fronteras, alcanzar, percibir y comprender otros contextos, apropiarse de saberes, además de razonar y hacerse entender para obtener conocimientos y oportunidades y ser más idóneo, experto, práctico, cualificado y competitivo.

La **tabla 27** evidencia que el 63 % de los egresados no ha realizado o gestionado en su formación complementaria cursos en otros idiomas diferentes al español. Esto es preocupante para las IES, pues estas aportan bases y dentro de sus acciones de mejora enfatizan en el desarrollo de actividades e integración de convenios y beneficios para que los profesionales continúen fortaleciendo este aspecto.

**Tabla 27**

Egresados Momento Cinco con dominio de un segundo idioma

¿Ha realizado estudios en un segundo idioma?	Frecuencia	Porcentaje
Sí	108	37%
No	184	63%
Total	253	100%

Partiendo de que este análisis muestra una debilidad, en las IES se debe promover el desarrollo de cursos de manera presencial y virtual en cada uno de los niveles para fortalecer el habla, la escucha, la lectura y la escritura en una segunda lengua. Este aspecto es fundamental para los profesionales en la aplicación a pruebas o convocatorias laborales, así como becas para estudios e intercambios en el exterior. Moncayo (2016) en su artículo "Ventajas de hablar un segundo idioma en el mercado laboral colombiano" refiere que el dominio de un segundo idioma representa aspectos positivos en términos laborales para los profesionales colombianos.

Al respecto, el Departamento Nacional de Planeación, en su investigación *Bilingüismo laboral en Colombia* (2015), relata que aquellos que se encuentran certificados en el manejo de un segundo idioma por instituciones nacionales o extranjeras tienen mayores posibilidades salariales. De otra parte, ante el aumento de empresas multinacionales al interior del país, se ha incrementado la necesidad de encontrar profesionales calificados para ocupar cargos de alta gerencia, y con ello la exigencia de tener bases sólidas en el manejo de un segundo idioma. Lo anterior acrecenta las posibilidades de ascenso, las facilidades de comunicación con empleados o sucursales que se encuentren en el extranjero, la consecución de empleo de una forma más rápida y el poder

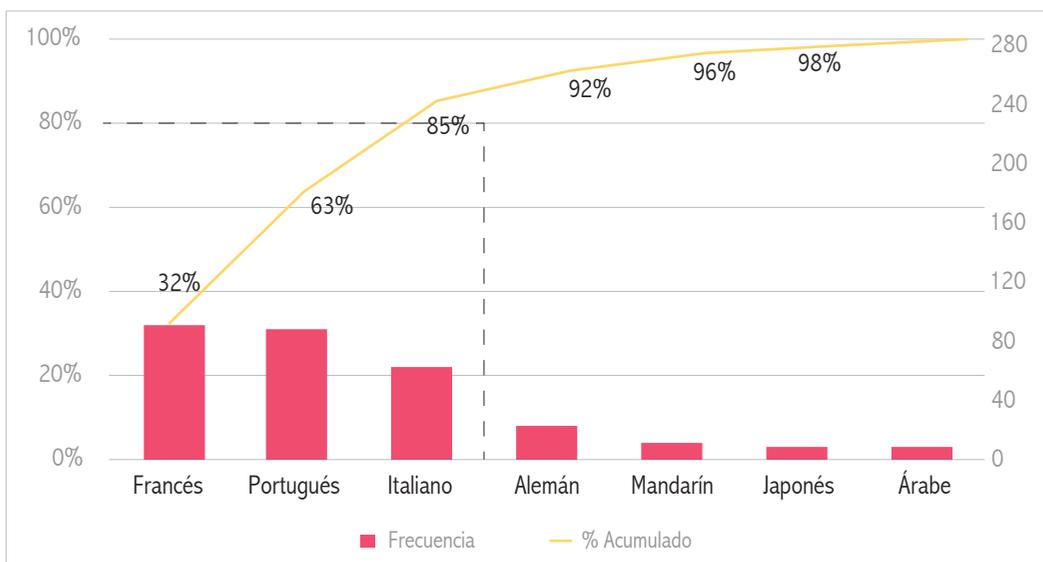
permanecer en la compañía por mucho más tiempo, que significa una gran oportunidad para el profesional (Rocha y Martínez, 2015).

Para efectos del análisis de los datos, de los egresados Momento Cinco se han tomado como referentes los idiomas francés,

portugués e italiano para compararlos con el inglés, dado que este último se refuerza durante el pregrado. La **figura 141** refleja la proporción de dichos idiomas con respecto a los demás propuestos en el instrumento de recolección de información.

**Figura 141**

Diagrama de Pareto de idiomas dominados por los egresados Momento Cinco



Es evidente que un porcentaje de egresados dominan una segunda lengua diferente al inglés, entre los que se resaltan francés, portugués e italiano como los más relevantes, seguidos por el alemán, mandarín, japonés y árabe. Sin embargo, algunos datos en Colombia afirman que el nivel de bilingüismo de los educandos no

es el adecuado, aunque el dominio de una segunda lengua se ha convertido poco a poco en un requerimiento para aplicar. En relación, Acosta (2016), directora nacional de Relaciones Internacionales de la Fundación Universitaria del Área Andina, refiere que el nivel de un idioma como el inglés debería ser B2 para ser una competencia apta para el

recién graduado, "es decir, que el profesional demostrará ser un usuario independiente con la capacidad de comprender ideas principales de los textos, inclusive si las mismas son de carácter técnico" (Ministerio de Educación Nacional, 2016a). Para la especialista, los profesionales deberían estar en la capacidad de escribir contenidos sobre diferentes temas, argumentar opiniones y sostener conversaciones fluidas y claras con nativos. Esto le otorga un valor agregado a la hoja de vida del egresado, además de que se configura como un fiel reflejo del interés por entender las dinámicas internacionales que demandan los procesos globalizados.

Por otro lado, la firma de reclutamiento Michael Page, que más perfiles ubica en el mercado nacional, analizó los idiomas más hablados en el mercado laboral en Colombia. Después del español y el inglés, el portugués es el idioma con mayor demanda en el mundo corporativo. Según Jaramillo (2015a),

hoy en día, más del 70 % de las vacantes exigen un segundo idioma. Esta habilidad es requerida en cargos para recién egresados en un 50 %, en mandos ejecutivos e intermedios un 65 % y en nivel directivo más del 80 %. (p. 3)

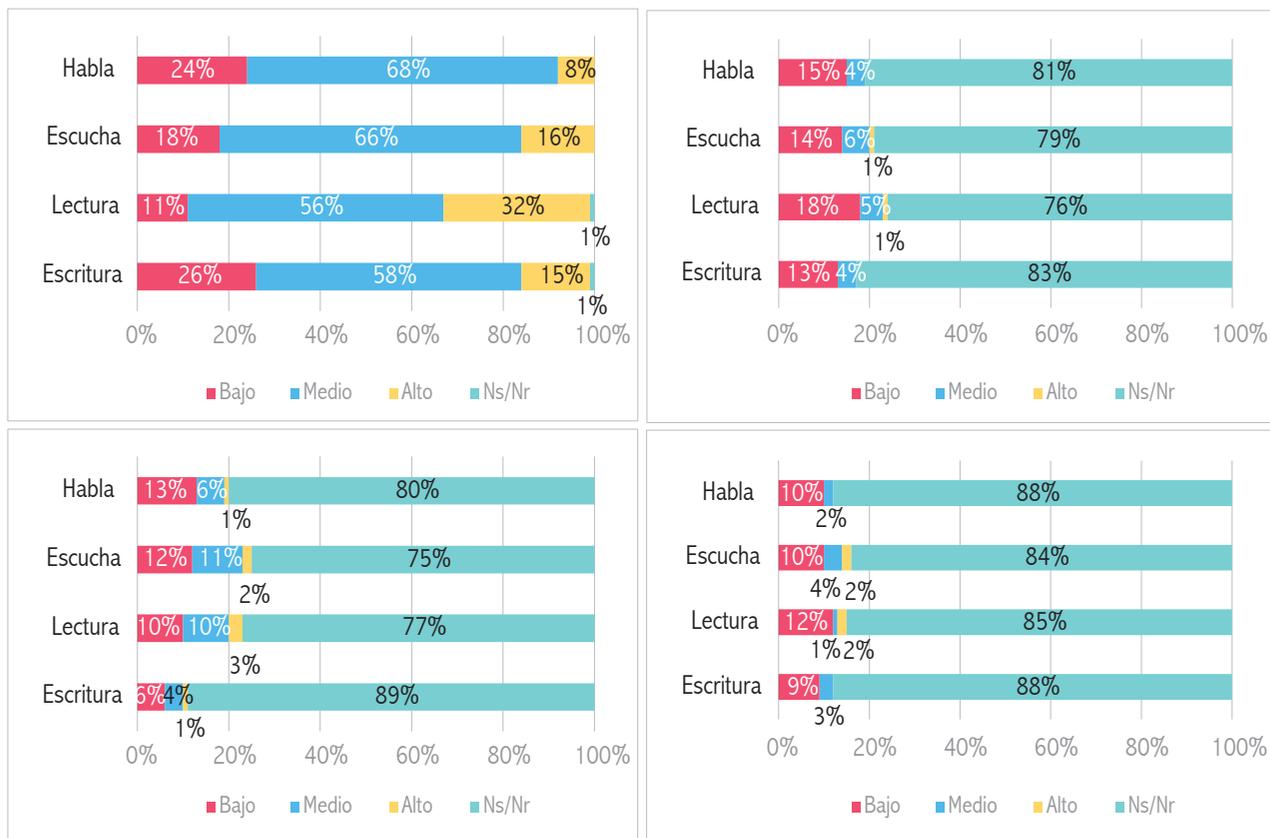
El experto también resaltó que las posibilidades de quedar seleccionado en un proceso de selección laboral por dominar el inglés y portugués como segunda y tercera lengua son muy altas: "Yo diría que más del 80 %, aunque esto varía según el origen de la empresa (nacional o multinacional), la industria y el cargo" (p. 3).

Otros idiomas de gran interés en el mercado laboral son francés y mandarín, teniendo en cuenta que existe gran presencia de organizaciones francesas en Latinoamérica, particularmente en Colombia. Respecto al mandarín, es uno de los idiomas que más auge ha tenido en los últimos 10 años debido a que la mayoría de la materia prima procede de China, por lo cual es clave que las personas que trabajan en el sector de importaciones dominen el idioma para lograr una comunicación efectiva con el proveedor, mejorar las relaciones y concretar las acciones trazadas (Redacción Profesión Líder, 2018).

Un comparativo entre diferentes idiomas se muestra en la **figura 142**.

**Figura 142**

Comparativo de habilidades en los idiomas inglés, francés, portugués e italiano en los egresados Momento Cinco



En esta figura se reflejan niveles bajos, medios y especialmente altos para el inglés. Con esto, el centro de análisis Diálogo Interamericano publicó el informe “Aprendizaje del inglés en América Latina”, en el que evalúa políticas públicas y ofrece recomendaciones para mejorar las competencias lingüísticas. De acuerdo con ello, si bien las nuevas

generaciones están demostrando un nivel alto de dominio en inglés, Latinoamérica se encuentra por debajo de los niveles mundiales evaluados en el reporte del Índice del Nivel de inglés de *Education First*. Según el informe, en promedio, el dominio del inglés es bajo, aunque se destacan niveles altos en Argentina (Ministerio de educación Nacional,

2016a). Por otra parte, en Colombia, apenas 1 de cada 10 individuos dominan el inglés, lo cual les favorece la remuneración salarial y las opciones en procesos de selección. De otro modo, dominar una segunda lengua puede representar ventajas competitivas que incluso pueden superar a los estudios postgraduales. De acuerdo con el estudio de Hays, la realidad es que es muy baja la población que domina el inglés en el país (Neira Marciales, 2018).

Otro dato que arroja Chaparro (s.f.) es que solo el 43 % de los colombianos tiene acceso para estudiar y reforzar una segunda lengua, a pesar de que es una característica diferencial para un proceso de selección. Desafortunadamente, el mercado laboral

exige el dominio de otro idioma, en específico el inglés (Chaparro, s.f.), pues un profesional accede a mejores oportunidades laborales cuando domina un idioma extranjero que cuando no lo domina. Para otros autores, en Latinoamérica se prefiere el inglés, seguido por el portugués, teniendo en cuenta que en el mercado esto representa un valor agregado a las relaciones comerciales extranjeras, las cuales se pueden entablar en el contexto laboral y profesional (Rojas, 2018).

En lo que concierne a la Universidad de Boyacá, la **tabla 28** evidencia la influencia de la institución en la mejora de las habilidades en un segundo idioma.

**Tabla 28**

Influencia de la Universidad de Boyacá en la mejora de las habilidades en un segundo idioma

¿La Universidad de Boyacá influyó en la mejora de sus competencias en idioma extranjero?	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	33 %
No	95	67 %
Total	92	100 %

En la figura se muestra que el 67 % de los egresados Momento Cinco se encontraban inconformes con la adquisición de competencias en un segundo idioma, impartidas por la institución, a pesar de las estrategias implementadas enfocadas en la inclusión de actividades, cursos e inscripción de electivas complementarias en estas áreas. A la par de dichas actividades, se incorporaron preguntas

en las evaluaciones diagnósticas, parciales y de promoción, y uno de los requisitos institucionales es el examen de proficiencia, el cual evalúa el nivel de inglés con el que se egresa. Todo esto está encaminado por la política estipulada por las IES, con la cual se espera que los profesionales lleguen al punto de comprender textos dentro de sus áreas de conocimiento y con ello tener la posibilidad

de expresarse con fluidez en otros escenarios. Por esta razón, las IES deben garantizar el cumplimiento de las horas y la calidad en las asignaturas impartidas que fortalezcan este aspecto (Ministerio de Educación Nacional, 2004).

Estudios internacionales narran que estudiar inglés o aprender cualquier otro idioma diferente al original genera estímulos a nivel cerebral que contribuyen a mejorar las habilidades, destrezas y capacidades en las áreas creativa, resolutiva, decisiva, de razón, y habilidad mental (Sprachcaffe, 2017). Además de eso, en la mayoría de las áreas de conocimiento, los textos se encuentran en idiomas distintos al español, principalmente el inglés; por tanto, la falta de esta herramienta limita la formación integral del estudiante y sus posibilidades de movilidad académica y acceso a comunidades científicas (Hernández, 2014).

Las posibilidades reales de inserción laboral de los futuros profesionales están determinadas no solo por las culturas, industrias, prácticas y capacidades adquiridas en la Universidad, sino también por el manejo de diversos idiomas, principalmente el inglés (Chávez Zambano, 2017). Como consecuencia, Sarmiento Coello et al. (2022) consideran que, si el profesional domina el idioma, podrá abrir puertas en el mundo laboral y facilitar la mejora de oportunidades. De ahí que las

IES están llamadas a lograr la excelencia en la formación de profesionales capacitados en las áreas específicas de su profesión, con conocimientos sólidos en una segunda lengua (Sarmiento Coello et al., 2022). En esa misma línea, el estudio de *Randstan Professionals* describe que aproximadamente el 75% de los trabajos con perfil directivo exigen el dominio de una segunda lengua. Para el caso de las ofertas relacionadas con profesionales recién egresados se encontró que el 58% de estas exigían también su dominio, al igual que el 65% para puestos ejecutivos intermedios (Universia, 2020a).

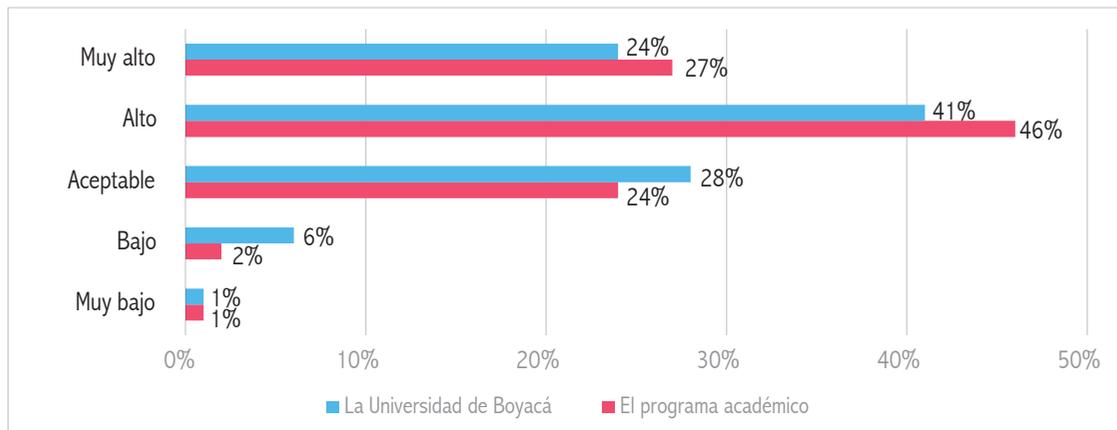
## PROYECCIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA

El proceso formativo es un espacio para construir significados que participan en el desarrollo progresivo. Esto es claro en el modelo pedagógico y en el proceso que los egresados tienen, que involucra el compromiso con la sociedad y con su profesión. Por lo anterior, a continuación, se describen los aspectos que se encuentran implícitos en el proceso formativo.

**Favorecimiento del proyecto de vida.** La **figura 143** expone los resultados respecto a cómo la Universidad de Boyacá y el programa académico cursado favoreció el proyecto ético de vida del egresado.

Figura 143

Grado de favorecimiento del programa académico y de la Universidad en el proyecto de vida de los egresados Momento Cinco



La misma figura resalta entre **alto** y **muy alto** el grado de favorecimiento del programa académico y de la Universidad en el proyecto de vida de los egresados Momento Cinco, lo cual podría deberse al acompañamiento de los tutores académicos dentro de su proceso formativo. Dicho acompañamiento está enfocado en el desarrollo de habilidades socioemocionales y en que el estudiante comience a planificar su propia trayectoria académica, personal y profesional, partiendo de una formación integral expresada en valores y atributos resaltados en el perfil de egreso. Con ayuda del conocimiento impartido, el egresado puede tomar control sobre su propia vida, así como sobre sus decisiones, metas y objetivos a corto, mediano o largo plazo. Los egresados, con el debido acompañamiento, pueden visualizar nuevas posibilidades a futuro y reconocer sus aspiraciones

profesionales, planificar un proyecto de vida, fomentar su autonomía e incentivarse a buscar los conocimientos y habilidades para que puedan construir su propia trayectoria a futuro. Esto tiene la finalidad de que alcancen autonomía para promover el autoconocimiento, la comunicación y la empatía, ligados a la búsqueda de sus metas personales y profesionales, más allá de los contenidos programáticos, y con miras a integrar la vida académica con la personal. Lo anterior permite demostrar la calidad académica ofertada por la Universidad en los diferentes procesos de formación. Así mismo, deja en evidencia la satisfacción por parte de los egresados respecto a lo aprendido, vivido y logrado en la trayectoria de su proyecto de vida.

Según esto, la formación recibida por parte de los egresados es trascendental y juega un

papel crucial para el desarrollo de los diferentes proyectos. Al respecto, en el libro *Proyecto de vida* se define la educación superior como factor fundamental para alcanzar el éxito de los proyectos:

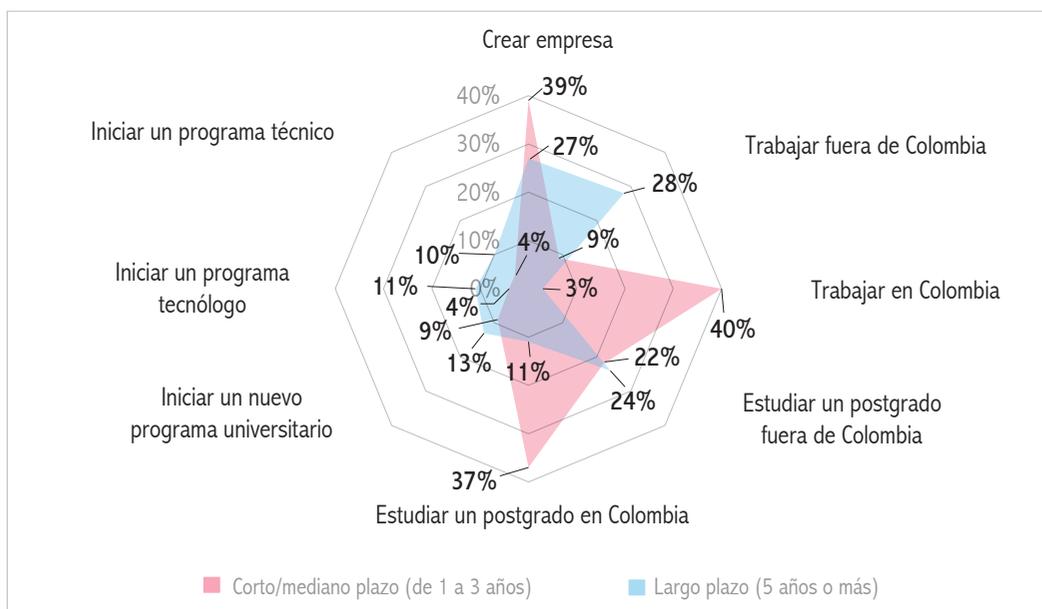
el éxito de un individuo depende de varios factores. En primer lugar, destaca uno de los factores más importantes: la educación, entendida esta no solo como el aprendizaje cultural y familiar, sino también como la formación académica, rubro que ha cobrado especial importancia en las últimas décadas. (García Ancira, 2019)

La Universidad y el programa académico son entonces factores guía para los egresados. Con respecto a la formación y selección de proyectos, se evidencian buenos niveles de favorecimiento y satisfacción, puesto que no más del 10% manifiestan lo contrario.

De esto se desprenden los proyectos de vida y al respecto la siguiente figura permite evidenciar cuáles son esos proyectos que tienen pensado asumir los egresados en un corto, mediano y largo plazo.

**Figura 144**

Comparación de los planes a futuro en el corto, mediano y largo plazo de los egresados Momento Cinco



Los planes a futuro en el corto, mediano y largo plazo se ve que han sido favorecidos por la Universidad y el programa académico, pues tienen contemplado, en primera instancia, incorporarse laboralmente, crear empresa, estudiar un posgrado a nivel nacional y luego estudiar un postgrado fuera de Colombia. Cabe recalcar que existen egresados en menor proporción que contemplan la idea de comenzar estudios de pregrado, tecnológicos y técnicos con un 9%, 4% y 4%, respectivamente.

Como resultado, el 40% de los egresados considera que trabajar en Colombia es el principal objetivo a corto y mediano plazo, lo que puede verse influenciado por el aumento de experiencia laboral, la adquisición de habilidades y conocimiento, unos mayores ingresos económicos, el incremento de relaciones sociales, entre otros. Seguido a esto está la creación de empresas, que es uno de los mayores proyectos que los egresados describen. Es válido destacar que, a la fecha de la participación en el proyecto, los egresados ya contaban con 5 años de egreso o más, y por ende se puede asumir que existe experiencia laboral. Dicha justificación puede ser un factor determinante para que los egresados contemplen la creación de empresa como medio de desarrollo personal y profesional.

Debido a esto, la Universidad de Boyacá ha venido implementando la exaltación de egresados que se han destacado en el área de emprendimiento, puesto que, según el

Acuerdo 1121 del 21 de agosto de 2018, el Consejo Directivo de la Universidad de Boyacá creó el premio "Egresado Emprendedor", con el que se destacan los egresados que por su liderazgo empresarial, creación de empresa, generación de empleo, desarrollo socioeconómico de la región y del país, idoneidad, responsabilidad y excelente desempeño profesional, han dejado en alto el nombre de la institución.

Por último, iniciar estudios de postgrado es en una vía de mejora para los egresados, aunque no esté muy presente en su plan de vida. La idea de obtener titulación en estudios de postgrado puede traer muchos beneficios; algunos de ellos son enunciados por Univerisia (2020b), que considera nueve razones por las cuales se debería optar por la continuación de estudios en posgrado. Estas son:

1. Aunque te implicará más años de estudio, te generará múltiples beneficios a nivel educativo, laboral y personal.
2. Las empresas te verán como una persona competente y sólida, animada a enfrentar nuevos desafíos.
3. Ampliar tus conocimientos te abrirá las posibilidades de empleo.
4. Los profesionales con postgrado también tienen más probabilidades de acceder a mejores sueldos.

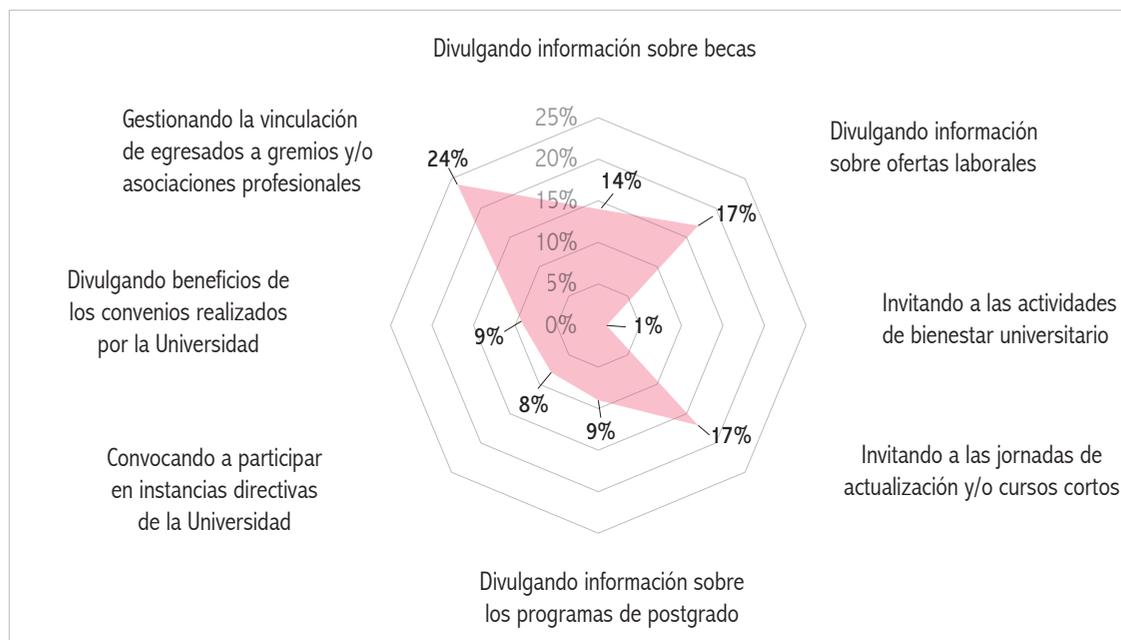
5. Un título de postgrado te hará destacar del resto, pues, a nivel laboral, podrás responder a funciones específicas.
6. El auge de la tecnología ha convertido a la formación continua en una necesidad. Ya no basta con ser profesional, técnico o tecnólogo, las empresas requieren de personal hábil en tecnologías, métodos, técnicas, procesos, comunicación en redes y energías renovables.
7. El tiempo no es un problema, pues las ofertas de posgrados incluyen opciones de horario que se ajustan a todas las necesidades, en modalidades presenciales y virtuales.
8. Continuar con tu formación académica es una forma de demostrarle al mundo que quieres seguir aprendiendo, que deseas ser mejor y que no te conformas.
9. Hacer un posgrado te permitirá crecer como persona, te hará sentirte más seguro, pues alcanzarás una nueva meta en tu vida, que te impulsará a seguir adelante. (p. 1)

Por otra parte, los planes a largo plazo permiten evidenciar la visión que tienen los egresados con sus proyectos. Los planes de mayor participación son trabajar fuera del país, crear empresa y estudiar un postgrado por fuera, con un 28%, 27% y 24%, respectivamente. Cabe señalar que en el comparativo que se presenta en la **figura 144**, la creación de empresa se ubica entre los planes con mayor puntuación. Muy interesante es que, en los planes a corto o mediano plazo, los egresados proyectan planes a nivel nacional como trabajar y estudiar un postgrado en el país, mientras que cuando recapacitan en los proyectos a largo plazo piensan en esto mismo, pero a nivel internacional.

Son varias las estrategias que la Universidad de Boyacá desarrolla con el fin de aportar al proyecto de vida de los egresados. Entre ellas se contempla como eje fundamental el seguimiento y acompañamiento oportuno. Algunas de las actividades generadas se pueden evidenciar en la **figura 145**, que muestra lo realizado por la Universidad y los resultados obtenidos respecto al nivel de satisfacción de los egresados con ellas.

**Figura 145**

Formas de apoyo de la Universidad y el programa al proyecto de vida del egresado Momento Cinco



En esta figura, la satisfacción con la gestión para la vinculación de los egresados a las asociaciones o colegios de profesionales según su área es del 24%, lo que se puede deber a los convenios y beneficios existentes, a la comunicación permanente entre mesas de trabajo y redes, lo que permite la legalización de tarjetas profesionales, y a la posibilidad de continuar con la formación postgradual con cursos de extensión, diplomados o seminarios, en las áreas en las cuales los egresados consideran profundizar.

Por su parte, la divulgación de ofertas laborales representa una satisfacción del 17%, lo cual puede estar soportado en la gestión realizada por la institución a través del Centro de Gestión y Servicios para el Egresado y los coordinadores de tutoría. Es de señalar que inicialmente las ofertas son compartidas, detalladas, examinadas y confirmadas por las empresas solicitantes; luego son clasificadas de acuerdo con el cargo o perfil solicitado, y después se envían al coordinador de tutoría según corresponda. El proceso finaliza con el envío de la vacante a los correos electrónicos de los interesados.

De otro lado, los egresados refieren haber recibido invitaciones por parte de la institución para participar en las jornadas y actividades de tipo académico, como cursos cortos, entre otras acciones, con la finalidad de reconocer al egresado como estamento fundamental y garantizar la interacción e integración de las funciones sustantivas.

Adicionalmente, el 14 % de los egresados está satisfecho con la divulgación de información de becas, acción que desarrolla la División de Relaciones Interinstitucionales e Internacionales DIRI, encargada de gestionar los convenios, beneficios e intercambios, y de divulgar vía correo electrónico y por redes sociales la información detallada de las diferentes ofertas a nivel nacional e internacional.

Las demás actividades consultadas representan menor proporción de satisfacción para los egresados, lo que significa que es necesario fortalecer la gestión de la institución ante las diferentes estrategias de seguimiento y acompañamiento, con la finalidad de que el egresado se sienta incluido y aporte al crecimiento y fortalecimiento de los programas.

**Análisis de los principales logros de los egresados (personal y social).** Con el objetivo de analizar los logros personales y sociales de los egresados Momento Cinco, se recurrió al análisis de tipo semántico a través del software Atlas. Ti, ya que las preguntas realizadas fueron de orden cualitativo. En él se llevó a cabo una codificación abierta y por consiguiente

una codificación axial (San Martín Cantero, 2014), para formular conclusiones sobre el comportamiento de los diferentes egresados. La información obtenida de las encuestas fue segmentada por logros mencionados, con la finalidad de crear relaciones y mapas y así comprobar los argumentos expuestos por parte de los egresados.

Los mapas desarrollados muestran las relaciones generadas según las respuestas de los egresados. Las categorías fueron fundamentadas y seleccionadas según cuatro sistemas sociales enunciados por el psicólogo Bronfenbrenner (1979) en su libro *Ecología del Desarrollo Humano* (Álvarez Carneros, 2015). Partiendo de lo anterior y mediante la codificación axial, se logró un total de 20 categorías para los aspectos personales (**figura 146**) y 13 categorías para los aspectos sociales (**figura 147**).

Bronfenbrenner describe su modelo como una guía para el perfeccionamiento del ser humano en diferentes contextos en los que se desenvuelve y en los diferentes ambientes en los que participa, que influyen de manera directa en el cambio y desarrollo cognoscitivo, íntegro y relacional (Gratacós, 2020). Afirma que el microsistema es el que está más cercano a la persona e incluye conductas, roles y relaciones que son también particularidades de los contextos habituales en los que se desenvuelve. De igual forma, el contexto en el cual el individuo es capaz de interactuar frente a frente con los demás hace parte de él.

En este contexto se incluyen los ambientes del hogar, el lugar de trabajo, las relaciones personales y sociales, entre otros (Gratacós, 2020).

Por otra parte, el mesosistema comprende relaciones de dos o más entornos entre los que existe participación. Abreviadamente, se refiere a la retroalimentación entre los microsistemas según la interacción familiar, laboral, social o educativa. De este modo, el mesosistema es entendido como un sistema de microsistemas, el cual se forma o amplía cuando la persona entra en un nuevo entorno (Gratacós, 2020).

De otro modo, el exosistema está integrado por entornos en los que la persona no participa directamente, pero en los que se producen hechos que aquejan o perturban el funcionamiento del individuo. Como ejemplos se encuentran el lugar donde labora la pareja, las instituciones educativas de los hijos, el núcleo social de los hermanos, entre otros. En estos, el individuo no participa directamente de los contextos, aunque los cambios o variaciones producidas en estos ambientes repercuten en el individuo (Gratacós, 2020).

Finalmente, el macrosistema abarca los factores enlazados a la cultura y al periodo histórico-cultural en el que vive el individuo.

Según esto, en una sociedad, la estructura del micro, meso y exosistema tienden a ser análogos, como si se hubieran construido desde el inicio del mismo modelo. Esto se explica por la influencia del macrosistema sobre los anteriores sistemas. Así mismo, la clase social, el grupo étnico y religioso, los hábitos o tradiciones sociales y las normas socioculturales establecen en gran medida el desarrollo individual y la calidad de las relaciones (Gratacós, 2020).

Los sistemas identificados anteriormente permitieron la generación de las diferentes categorías evidenciadas en cada uno de los mapas. Dichas categorías están asociadas a uno o más sistemas sociales identificados por Uriel Bronfenbrenner. Tratándose de los logros obtenidos por parte de los egresados, es debido comentar que el proceso desarrollado para alcanzar cada uno de ellos es resultado de las relaciones interpersonales que crearon los egresados.

A continuación, se muestran los mapas realizados para cada uno de los logros evidenciados por los egresados. También se muestran tablas con la codificación realizada y sus respectivas narrativas. Con ello se permite justificar las categorías establecidas según las respuestas obtenidas.



son pilares irrevocables para alcanzar el éxito personal y profesional.

Por otra parte, la categoría **habilidades adquiridas** se encuentra asociada a los conocimientos adquiridos y estos a la experiencia. Son altamente dependientes uno del otro, pues existe una relación entre las diferentes categorías para alcanzar un determinado logro personal. Ello da cabida a la idea que pudo contemplar más de un egresado, al definir que para que se pueda llegar a uno de sus mayores logros personales es necesario adquirir alguna de estas tres categorías. Estos tres elementos se incluyen en el proceso de crecimiento y forman parte de ápices estratégicos para el cumplimiento de objetivos.

La categoría **satisfacción personal** refleja el aumento de los resultados positivos al alcanzar logros profesionales, pues evidencia que son buenos y claros los resultados en los diferentes aspectos y procesos, como en su aspecto profesional, académico y social. Por lo anterior, uno de los mayores logros personales de los egresados está definido como satisfacción personal, al que se le atribuye una relación con las categorías familia, situación

económica y viajes. Esto se nota en las narrativas 2:41, 2:66 2:26, 2:30, 2:63, 2:1, 2:5, 2:57, 2:8, 2:15 y 2:48. Por otra parte, también se encuentran inconformidades en los egresados, pues manifiestan que no son muchos los logros que han alcanzado.

En este marco, los egresados relatan que sus principales logros personales se alcanzaron con un desarrollo académico óptimo, pues manifiestan que la continuación o culminación de estudios de pregrado, postgrado, cursos o diplomados son significativos en su crecimiento personal.

Respecto a los reconocimientos en el área personal, se muestra que el lugar de trabajo apoya el crecimiento profesional y con ello se logra experiencia personal y laboral. Por eso los reconocimientos en las narrativas 2:67, 2:68, 2:29 y 2:59, representadas en la **tabla 29**, están enfocados en la obtención de cargos laborales debido a su buen desempeño y óptimo rendimiento. Igualmente, se enfocan en becas otorgadas y reconocimientos a nivel nacional, lo que deja ver la buena gestión de los egresados en su microsistema, que para ellos se manifiesta de forma directa y común.

**Tabla 29**

Narrativa - codificación axial logros personales

Código	Narrativa
2:1	Crecimiento
2:2	Desarrollo personal
2:3	Desarrollo académico
2:4	Crear mi propia empresa
2:5	Culminar mis estudios
2:6	Relaciones interpersonales
2:7	Contribuir al desarrollo empresarial del departamento de Boyacá
2:8	Familia
2:9	Trabajo
2:10	Estudios de doctorado
2:11	Persona honesta
2:12	Creatividad
2:13	Terminar una carrera
2:14	Encontrar empleo fácilmente
2:15	Formar una familia
2:16	Mi deseo a diario de superación personal y profesional
2:17	Crecimiento profesional
2:18	Viajar
2:19	Independencia
2:20	Desarrollo de análisis y resolución de problemas
2:21	Ser crítico y honesto
2:22	La capacidad que tengo de resolver los trabajos como arquitecto son muy altos, por lo tanto, mis logros personales se ven reflejados en la seguridad que tengo para afrontar diferentes situaciones laborales gracias a los conocimientos adquiridos dentro del proceso como en la práctica laboral.
2:23	Ser autónomo como profesional y persona
2:24	Trabajar en lo que me gusta
2:25	Cumplir metas personales
2:26	Económico
2:27	Competencias en cuanto a la resolución de problemas
2:28	Ver que lo que aprendí en mi universidad les está sirviendo a otras personas
2:29	Reconocimiento, logro de empleos y cargos de importancia
2:30	Estabilidad económica
2:31	Publicación de artículos y desempeño profesional con entidades reconocidas
2:32	Satisfacción personal
2:33	Conocimientos adquiridos
2:34	Realización de estudios de posgrado

Código	Narrativa
2:35	Profesional con alta calidad
2:36	Desempeñarme como profesional en la carrera que estudié
2:37	Llegar a cumplir todas las metas propuestas
2:38	Llegar a cumplir todas las metas propuestas
2:39	Independencia y ser humano íntegro y útil a la sociedad
2:40	Llegar a un cargo directivo en el trabajo
2:41	Mejorar calidad de vida
2:42	Crear empresa
2:43	Mis tres trabajos (docente universitaria, gerente de emisora privada y secretaria de cultura y turismo)
2:44	Continuidad académica
2:45	Lograr tener un trabajo estable
2:46	Fluidez verbal
2:47	Proyección social en mi carrera
2:48	Ser mamá
2:49	Creatividad
2:50	Solucionar conflictos
2:52	Viajar
2:53	Tener mi empresa
2:54	Tener una formación académica adecuada para desenvolverme de manera óptima en todas las actividades profesionales que he realizado
2:55	Liderazgo, creatividad, honestidad, compromiso y responsabilidad
2:56	Me considero una persona feliz y satisfecha con mi vida
2:57	Estabilidad familiar
2:58	Experiencia
2:59	Reconocimiento por mi labor y aportes a las empresas con las que he estado vinculado
2:60	Aprender un segundo idioma
2:61	Trabajar en una empresa extranjera
2:62	Seguir creciendo como persona y profesionalmente
2:63	Viajar
2:64	Faltan metas por alcanzar, no me encuentro conforme por el momento.
2:65	Conocer y haber trabajado en USA, México y Perú
2:66	La independencia económica
2:67	Reconocimiento como egresado distinguido de la Universidad de Boyacá y beca Colciencias-Colfuturo para realizar doctorado
2:68	Reconocimiento nacional de la gestión integral en salud ambiental en Boyacá
2:69	Creer como ser humano
2:70	Ser líder



Tal como lo definió el Psicólogo Uriel Bronfenbrenner en su teoría ecológica, el microsistema y mesosistema de los egresados frente a la obtención de sus logros sociales resultan siendo aquellas personas que acompañan su día a día. Algunas de ellas son la comunidad, la sociedad, la familia, los colegios de zonas rurales y la primera infancia. Esto se evidencia en las narrativas 1:1, 1:2, 1:3, 1:4, 1:5, 1:7, 1:10, 1:13, 1:19, 1:22, 1:28, 1:30, 1:31, 1:24, 1:47, 1:56, 1:66, 1:68, 1:76, 1:78, 1:79, 1:81, 1:82, 1:83 y 1:84.

Las buenas relaciones interpersonales también fueron contempladas como un logro social de los egresados, asociadas a la familia y al servicio a la comunidad. Las buenas relaciones sociales son importantes para alcanzar un objetivo, y las narrativas que se muestran en la **figura 147** y se definen en la **tabla 30** dejan de manifiesto la gestión de los egresados para desarrollar estas habilidades blandas y promover el buen desarrollo personal y ético.

**Tabla 30**

Narrativa - codificación axial logros sociales

Código	Narrativa
1:1	Lograr mantener buenas relaciones interpersonales con las personas que comparto cada una de mis actividades; lograr ayudar y apoyar a las personas que lo requieren
1:2	Servirle a la comunidad por medio de la fabricación de mis propios productos
1:3	Contribuir a la sociedad
1:4	Reconocimiento por el apoyo a ciertas comunidades familiares
1:5	Tolerancia a personas, compañerismo, trabajo en grupo, adaptación a cambios
1:6	Aportar al mejoramiento de la calidad de vida de madres cabeza de hogar en Ramiriquí a través de un proyecto de elaboración de artesanías y de la misma forma en el occidente de Boyacá con un proyecto de cacao
1:7	Familia
1:8	Relaciones públicas
1:9	Ayudando a la comunidad
	Diseño y construcción de parques comunitarios para colegios menos favorecidos en zonas rurales.
	Participación de jornadas en beneficio social y para reconocer nuestro patrimonio construido-programa 100 en 1 día.
1:10	Participación en eventos de creación artística y colectiva Universidad de Boyacá; educación universitaria con sentido social y de pertenencia.
	Ser integrante de la junta directiva, del grupo centinelas de Tunja con más de 18.000 seguidores en defensa del patrimonio de la ciudad.
	Ser integrante de juntas de acción comunal de barrios en la ciudad

Código	Narrativa
1:11	He logrado establecer buenas relaciones sociales en mi profesión
1:12	Rodearme de un buen círculo de amistades
1:13	Contribuir a la formación de personas tanto de la Universidad como de las personas que he tenido a cargo
1:14	Apoyo en procesos sociales
1:15	Conexiones
1:17	Reconocimiento
1:18	El reconocimiento y la legalización de vivienda a personas y propietarios de bajos recursos para su legal documentación de las propiedades. El aporte que hago a los estudiantes de la Facultad de Arquitectura para su formación como profesionales.
1:19	Mediante mi profesión ofrecer alternativas de disfrute del espacio público accesible para toda la población.
1:20	Calidad de vida
1:21	El desarrollo de proyectos para atención a la primera infancia y adulto mayor
1:22	Satisfacción familiar
1:23	Reconocimiento en el gremio
1:24	Participación con otras universidades y en eventos académicos
1:25	Redes de conocimiento con pares y además amigos
1:26	Tener excelentes relaciones interpersonales
1:27	Reconocimiento y vinculación gremial
1:28	Contribuir con el acceso de menores de 18 años con cáncer a diagnóstico y tratamiento oportuno, a través del seguimiento individual de estos niños y adolescentes. Aún falta mucho por hacer y muchos actores por incluir
1:29	Poder recuperar financieramente una ESE, la única ESE del municipio
1:30	Ayuda a la población vulnerable
1:31	Interacción con los compañeros y la comunidad
1:32	Aportar un grano de arena como parte del apoyo diagnóstico de la población
1:33	Ser reconocida como buen ser humano y excelente profesional
1:34	Ser reconocida como buen ser humano y excelente profesional
1:35	Reconocimiento en el medio
1:36	Ser buena persona
1:37	La ayuda social que realizo a niños y personas en condición de vulnerabilidad por medio de mi actual trabajo
1:38	Ser reconocida como una persona sociable, íntegra y respetuosa de su profesión
1:40	Contribuir al fortalecimiento empresarial
1:41	Realizar un voluntariado y aportar a mejorar la calidad de vida de muchas personas
1:42	Ser reconocido como un excelente profesional
1:43	Lealtad y responsabilidad ante las personas en cuanto a mi carrera

Código	Narrativa
1:44	Haber sido líder en la creación de cinco microempresas familiares en población vulnerable
1:45	Aportar a la sociedad
1:46	El reconocimiento social y el estatus que me ha dado mi profesión
1:47	Responsabilidad social
1:48	Ayudar a la comunidad en general a solucionar sus dificultades legales
1:49	Tolerancia y respeto
1:50	Generar empleo
1:51	Ser instructor
1:52	Enseñar
1:53	Reconocimiento como profesional en agremiaciones
1:54	Reconocimiento ante la sociedad
1:55	Interactuar y apoyar a diferentes comunidades, grupos de personas y la relación con entidades de diferentes actividades económicas
1:56	Ayudo a unos niños en situación de vulnerabilidad en la ciudad
1:57	Contribuir a mejorar la calidad de vida y la salud de población vulnerable
1:58	Conocer muchas personas
1:59	Ayudar a mejorar la calidad de vida de los demás
1:60	Ayudar a mi familia y responsabilidad social con las personas a cargo
1:61	Generación de empleo
1:62	Reconocimiento por mi labor profesional y personal
1:63	Contar con un círculo de amigos y compañeros con los mismos intereses y sueños
1:64	Ayudar a empresarios a hacer crecer sus empresas
1:65	Reconocimiento como docente e investigador
1:66	El contribuir de cierto modo con el desarrollo de la región
1:67	El obtener el premio al mérito en proyección social
1:68	La oportunidad de generar empleo en la comunidad aledaña a mi empresa
1:69	Ser buen ciudadano y solidario con el que lo necesita
1:70	El desarrollo de proyectos con participación comunitaria
1:71	Pertenecer a una comunidad académica y profesional en la que se encuentran excelentes personas que me aportan en doble vía al contexto de la profesión
1:72	Poder contribuir en la solución de conflictos por problemas sanitarios
1:73	A pesar de mi carrera, me he relacionado con profesionales de otros campos
1:74	Tener un buen círculo social



Código	Narrativa
1:75	Trabajar por la población vulnerable
1:76	Persona colaboradora en el bien común de una sociedad
1:77	Contribuir con mis conocimientos a los futuros egresados
1:78	Atención a la comunidad
1:79	Participación en actividades comunitarias, en busca de beneficios para la población menos favorecida
1:80	Ayuda con mi saber a los demás
1:81	Casarme y tener una hermosa familia
1:82	Familia unida
1:83	Familia
1:84	Promover empleo
1:85	Reconocimientos en diferentes sectores educativos
1:86	Reconocimiento académico
1:87	Reconocimiento en el medio
1:88	Respeto

Por último, los egresados también dicen que uno de sus logros sociales es el reconocimiento, que está sujeto a las buenas relaciones interpersonales, el crecimiento personal, el servicio a la comunidad y la proyección social. Esto deja ver la buena gestión de las diferentes actividades, proyectos y relaciones vividas.

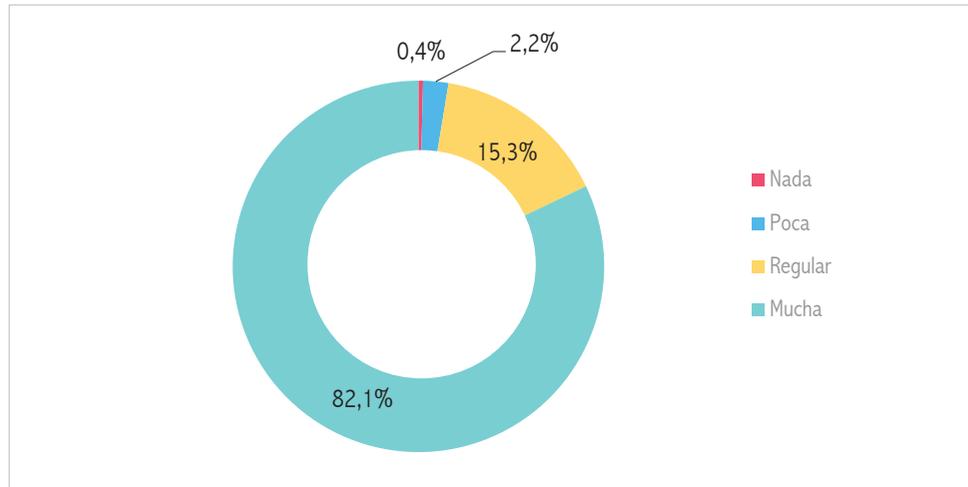
En resumen, son positivos los resultados de los logros conseguidos gracias a la formación académica, teniendo en cuenta que el 82,1% manifestó haber recibido apoyo de la Universidad para alcanzar cada uno de sus objetivos. Esto se muestra en la **figura 148**, que deja en evidencia la calidad recibida en los procesos de formación en la Universidad de Boyacá. Con esa formación se construyó

el sello del egresado que está definido en el artículo segundo de la Resolución No. 188, el cual constata que:

La Universidad de Boyacá, desde su Misión y Visión, define el sello que distingue al egresado. Formando egresados con libertad, criticidad y compromiso social siendo la impronta de todas las orientaciones y acciones concretadas en los currículums y sus contenidos, evidenciado en la calidad académica y humana de su ejercicio profesional desde cada disciplina. Reflejando el conjunto de atributos que conforman el perfil del egresado de la Universidad de Boyacá. (Universidad de Boyacá, 2017b)

**Figura 148**

Contribución de la formación académica a la consecución de logros



Basados en el sello del egresado, se busca que este pueda cumplir la mayor cantidad de logros personales, académicos, profesionales y sociales, inculcando en el estudiante valores y habilidades que determinan e identifican la calidad del profesional en el ámbito personal y laboral. De igual forma, los atributos que conforman el perfil de egreso (Universidad de Boyacá, 2017b) permiten al egresado ser más competente ante los proyectos, adversidades y situaciones a las que se pueda enfrentar. Dichos atributos son:

- Capacidad de enfrentar la incertidumbre
- Líder y promotor de cambio
- Con proyecto ético y laboral de vida

- Capacidad de afrontar los retos sociales e impactar en el entorno
- Profesional íntegro y con compromiso social
- Capacidad de comunicarse efectiva y asertivamente
- Gestor de conocimiento (Universidad de Boyacá, 2017b)

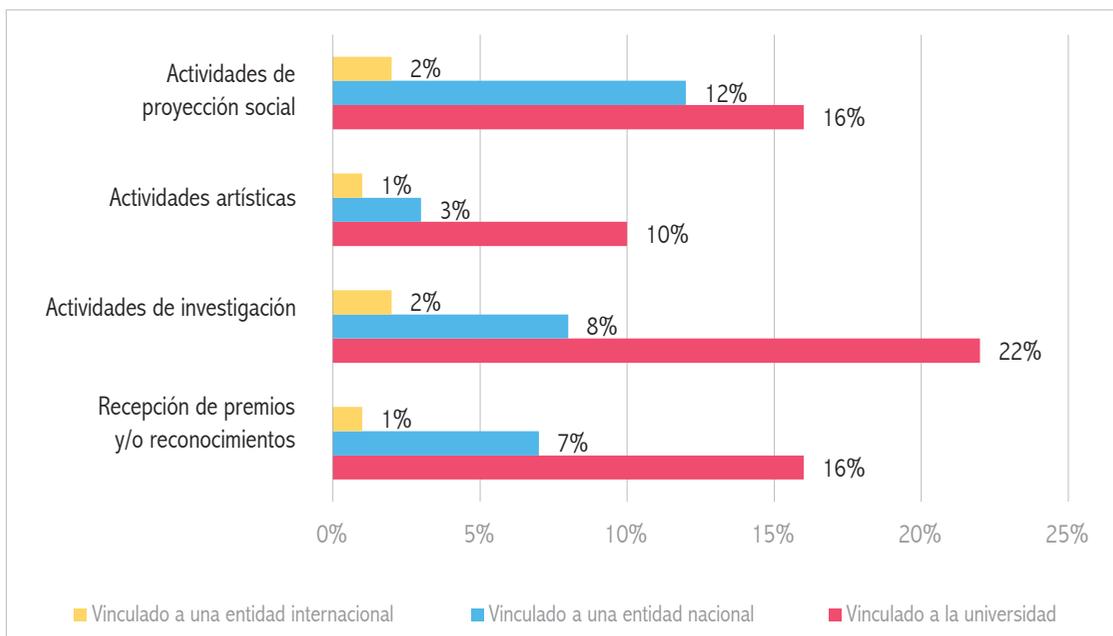
**Actividades vinculadas a entidades y premios o reconocimientos de los egresados** Los resultados plasmados en la **figura 149** justifican los reconocimientos que han logrado los egresados Momento Cinco en relación con la investigación, las actividades de proyección

social y las participaciones artísticas. Estas se encuentran justificadas por la generación de nuevo conocimiento de acuerdo con la formación investigativa impartida por la institución, las capacitaciones y las actividades enfocadas en este proceso y gestionadas y desarrolladas por la Vicerrectoría de Investigación Ciencia e Innovación. De otra parte, la gestión para la creación de proyectos y acciones enfocadas en

la comunidad son motivadas por la División de Responsabilidad Social Universitaria. Finalmente, la División de Bienestar Universitario ha fomentado la integración de toda la comunidad académica, incluidos los egresados, a grupos culturales, lo que ha permitido continuar fortaleciendo estos procesos que contribuyen al desarrollo personal y social de los egresados.

**Figura 149**

Actividades, premios y reconocimientos de los egresados Momento Cinco emitidos por las empresas o instituciones a las cuales se encuentra vinculado el egresado



Como se ve en la figura, un 8% y un 2% de los egresados encuestados manifiesta haber recibido reconocimiento en entidades nacionales

e internacionales en el área de investigación. Esto puede deberse a que la ejecución de procesos de investigación aporta a los diferentes

procesos de cualquier entidad u organización, ya sea en temas de innovación, recolección y validación de información, generación de indicadores, operaciones, entre otros. Lo anterior también es justificado por Prawda (2004) en su libro *Métodos y modelos de investigación de operaciones*, en el que define:

La Investigación de Operaciones a hoy y partiendo de algunas décadas es una herramienta efectiva que ayuda en diversas áreas, pero especialmente la administración de organizaciones. Sin embargo, antes de profundizar en otros temas es importante saber la definición de la Investigación de Operaciones que se refiere a la aplicación del método científico a problemas reales, relacionados con problemas organizacionales, con el objetivo de generar soluciones que contribuyan a: maximizar ganancias, utilidades y satisfacción de los clientes, minimizando costos, distancias y tiempos. (Prawda, 2004, p. 4)

Seguidos a los reconocimientos en el área de investigación se encuentran los reconocimientos o premios por actividades en proyección social, con un 30%. Para la Universidad de Boyacá, la proyección social es una función orientada al trabajo con comunidades, que contribuye al mejoramiento de la calidad

de vida mediante la transferencia del conocimiento universal y el compromiso social (Universidad de Boyacá, 2014).

En menor proporción se encuentran los egresados que han sido reconocidos por participar en actividades artísticas siendo parte de entidades nacionales, internacionales y de la Universidad de Boyacá. Esto refleja la importancia que tiene para algunos egresados desarrollar otro tipo de actividades que están por fuera de lo laboral, lo que puede ser un método para salir de la rutina diaria.

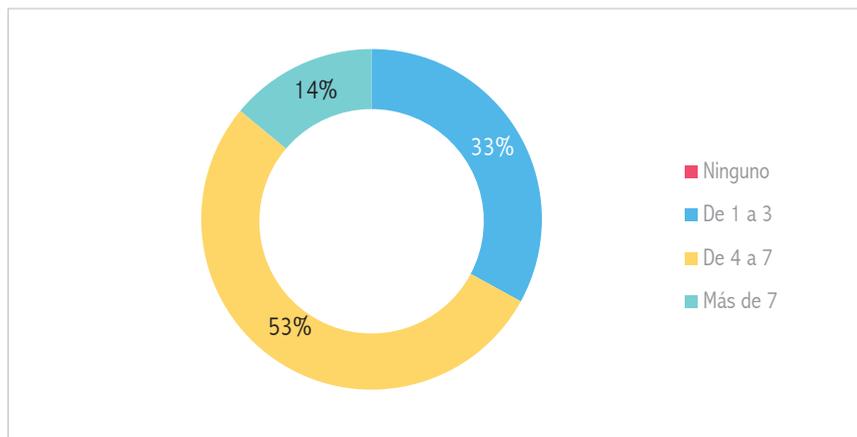
## SITUACIÓN LABORAL

Respecto a la situación laboral, es frecuente que se utilice como indicador de cifras profesionales el tiempo completo, medio tiempo o algunas horas; la remuneración salarial; el dinero que obtienen y el destino que le dan, teniendo en cuenta que para algunos se convierte en el soporte familiar y para otros es complementario o invertido en procesos formativos, recreativos o sociales. Otro indicador es el tipo de empleo, ya que, si este se encuentra alineado con la formación del profesional, implica una ventaja, pero si no existe relación, puede ser una barrera para la inserción laboral.

## Aspectos generales de la situación laboral

**Figura 150**

Número de empleos desde el grado



Con referencia al número de empleos que los egresados Momento Cinco han tenido desde el grado, la **figura 150** muestra que el 53% se ha vinculado entre cuatro y siete veces a empresas o instituciones acordes a sus áreas disciplinares. Esto quiere decir que existe una alta tasa de rotación laboral, lo cual puede obedecer a que la empresa esté progresando y genere nuevos contratos y traslados, o bien que la renovación del personal esté al máximo.

Una rotación laboral constante suele suponer más inconvenientes que beneficios para cualquier empresa. Dentro de las causas de alta rotación se encuentran los malos salarios, el

mal clima laboral, las malas condiciones de trabajo, entre otras (Pardo, 2018).

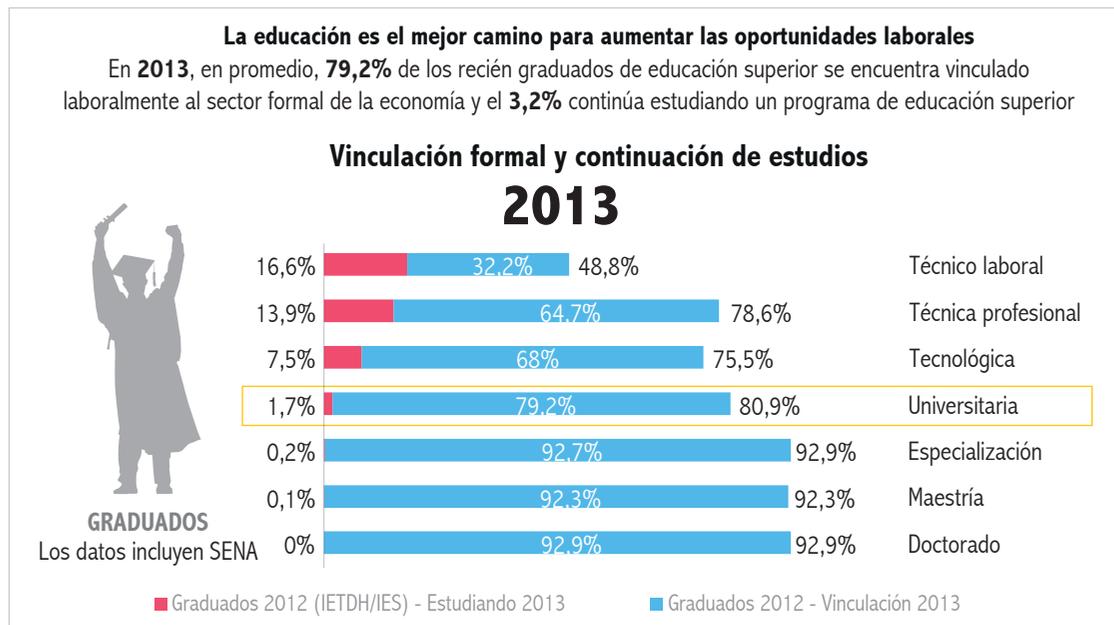
De otra parte, que los egresados encuestados cuenten con una trayectoria profesional más extensa ha permitido que se desenvuelvan en múltiples actividades profesionales, lo cual refleja estabilidad laboral. Al respecto, la mayoría manifiesta estar vinculada desde su graduación, aspecto relacionado con la amplia oferta laboral y la formación integral, que facilita el reconocimiento de las habilidades y las competencias que el egresado de la Universidad de Boyacá tiene, para merecer ser integrado a los equipos interdisciplinarios en las diferentes áreas donde se desempeñan laboralmente.

De acuerdo con la información reportada por el OLE, para 2013 el 79,2% de los recién graduados se encontraban vinculados en el sector formal de la economía, aportando al Sistema

de Seguridad Social, mientras que el 3,2% continuó formándose en otras IES, según lo representado en la **figura 151** (Ministerio de Educación, 2019).

**Figura 151**

Vinculación al sector formal y continuación de estudios de los recién graduados



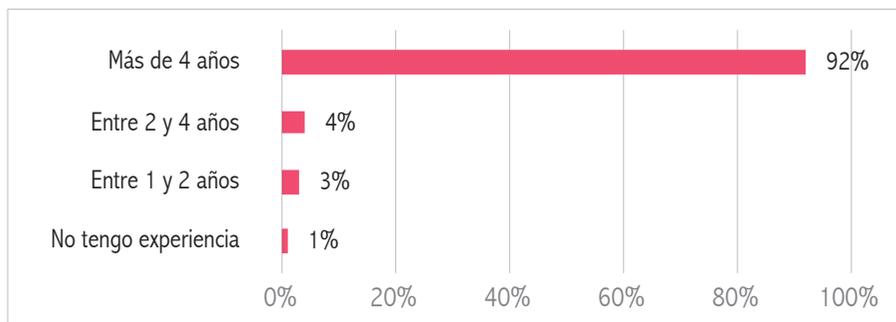
**Fuente:** Información reportada por el OLE (Ministerio de Educación, 2019).

De igual forma, el OLE refiere un porcentaje correspondiente al 80,8% de vinculación de un recién egresado universitario, mientras que para los niveles de formación postgradual la vinculación es superior al 90%; es decir, es evidente que ha evolucionado la vinculación laboral por nivel de formación con respecto a los resultados evidenciados por el OLE para

2012, lo que resalta que los contribuyentes recién egresados de programas técnicos profesionales pasaron de una vinculación de 64,4% a 64,7%; el universitario de 78,8% a 79,2% y las especializaciones de 92,4% a 92,7% (Ministerio de Educación, 2020).

**Figura 152**

Tiempo de experiencia después del grado



Otro aspecto importante dentro de la vinculación laboral es el tiempo de experiencia, evidenciado en la **figura 152**, la cual representa que en su mayoría es superior a los 4 años.

La figura muestra que el profesional formado en la Universidad de Boyacá cuenta con prácticas, experiencias, capacidades y aptitudes congruentes con las necesidades del contexto laboral. Eso le facilita desenvolverse. De otra parte, existe en un porcentaje representativo que ha perdurado con la vinculación laboral, con lo que ha adquirido experiencia, hábitos, prácticas y trayectorias en diversas áreas como la administrativa, de servicio, docente, investigativa, gerencial, entre otras. Eso lo ratifica el perfil de egreso.

Un informe de 2018 en el que participaron entidades como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], Mineducación, Ministerio de

Trabajo y Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA], arrojó cifras sobre las profesiones más demandadas por las empresas: Geología, Medicina e Ingenierías como Industrial, Mecánica, Electrónica y de Sistemas. Esto, sumado a investigaciones realizadas por el OLE, ayuda a entender de mejor manera la situación de las carreras de educación superior y su posibilidad de conseguir empleo. Por su parte, el informe "Saber para Decidir" del DANE (2019), arroja que el 39,8% de empleos ofrecidos pertenecen a programas básicos de alfabetización, aritmética y de desarrollo profesional, mientras el 22% corresponde a programas de Administración y Derecho. Sin embargo, las Ciencias de la Salud es una de las ramas con mejor perspectiva en términos de empleabilidad, pues, en 2015, de cada 100 graduados en este ámbito, 86% estaban vinculados laboralmente al año siguiente.

Otro de los elementos hallados referentes a los índices de empleabilidad, y que es transversal

a todos los programas, es la experiencia laboral. De acuerdo con lo encontrado por el OLE, el 56% de los graduados afirma que no haberse desempeñado laboralmente en algo relacionado con su disciplina es una de las barreras a la hora de conseguir empleo. Por otro lado, el informe del DANE arrojó que, del total de los empleos ofertados en 2017, el 33,6% requería de experiencia laboral entre 1 y 12 meses (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2022).

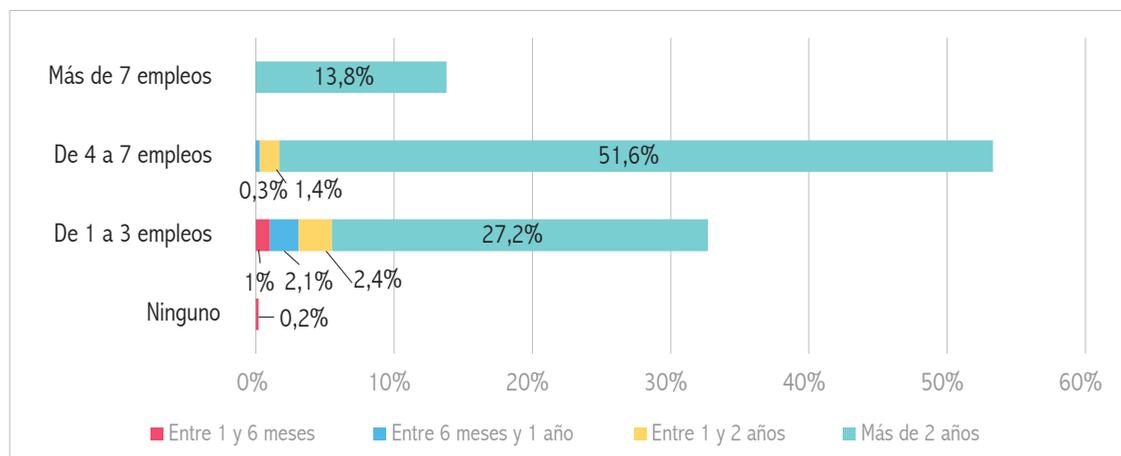
Como consecuencia, la **figura 153** expone que los egresados Momento Cinco han tenido entre cuatro y siete empleos, y cuentan con

más de cuatro años de experiencia en el área disciplinar, lo que refleja que entre más años de experiencia profesional tenga el egresado, puede aplicar a mejores ofertas laborales. Eso implica mayor rotación y por ende mayor número de empleos en los que el profesional se ha encontrado vinculado.

En tal sentido, se puede inferir que los egresados, una vez reciben su título profesional, logran vincularse laboralmente y desarrollar y ejecutar de manera asertiva las competencias. Eso les obliga a poner en práctica los atributos descritos en el perfil de egreso (Universidad de Boyacá, 2017b).

**Figura 153**

Número de empleos según el tiempo de experiencia



Además de eso, los resultados exhiben la evolución profesional en las empresas contratantes, pues a medida que el experto

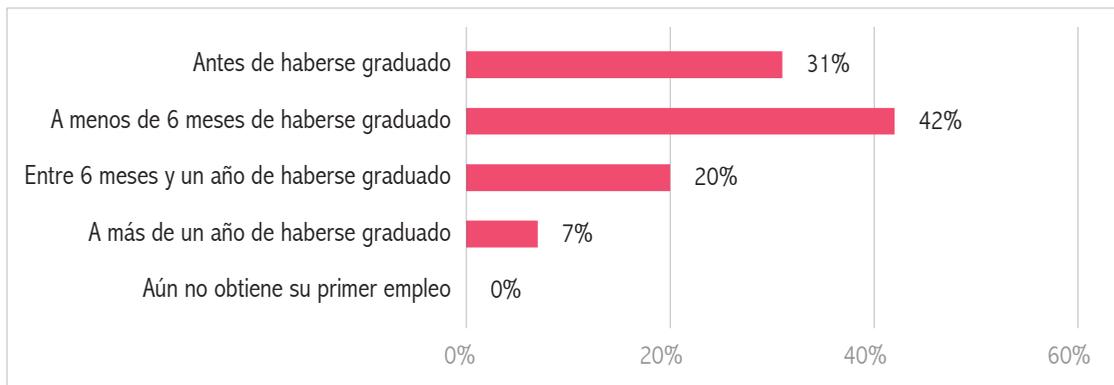
demuestra experiencia, prácticas, saberes, pericias, agilidad y capacidades, puede acceder a convocatorias internas o generar

entrenamientos, preparaciones, adiestramientos o capacitaciones de acuerdo con su área de desempeño. Con ello certifica su experiencia y crecimiento profesional, lo cual facilita su vinculación a entidades públicas o privadas del ente local, regional, nacional e internacional.

Como se precisó inicialmente, la población intervenida fue encuestada en el segundo semestre de 2017, es decir, cuando los egresados contaban con cinco años de egreso. En este momento se observa un buen nivel de vinculación de los egresados con el mundo laboral, una vez que el 42 % se vinculó a menos de 6 meses de haberse graduado. Así se muestra en la **figura 154**.

**Figura 154**

Tiempo que tardó para obtener su primer empleo



Según el MEN (2015), al menos una fracción de los recién egresados encuentran trabajo en los primeros seis meses. Datos más recientes en referencia a 2015 confirman tasas de desempleo del 15,7% en promedio, casi 7 puntos de la tasa total nacional. De igual manera, por género, el desempleo asciende en las mujeres al 20,9% mientras que para los hombres desciende hasta el 11,8%. Al prestar atención a datos históricos, a partir de 2009 este indicio se ha reducido sin entorpecimiento.

Es sabido que los objetivos estadísticos laborales se han dado de este modo debido a los efectos de la desaceleración económica y a las destrezas que las empresas buscan en los profesionales y que no suelen encontrarse. Entre ellas se subraya la falta de asertividad en la expresión y el hecho de que no se priorizan compromisos, encargos, cometidos o responsabilidades. (Ministerio de Educación Nacional, 2015). De hecho, el estudio realizado por el Departamento Nacional de

Planeación (DNP) refiere que un colombiano para 2015 demoraba cuatro meses y medio en promedio para conseguir empleo, aún más rápido que el dato ofrecido por el MEN.

Por otra parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] refirió que el resultado es positivo si se tiene en cuenta que hay otros países en donde este promedio efectivamente puede llegar a seis meses. En estos casos tiene que ver con la

falta de experiencia y la informalidad en cada una de las organizaciones (CEPAL, 2020).

En relación con el cuestionario “Transición de la escuela al trabajo”, para 2015 los jóvenes entre 14 y 29 años desempleados podían demorar hasta menos de 3 meses en la búsqueda de empleo. Mientras tanto, el 15,6% reporta un año o más de tiempo para lograr la vinculación laboral (Comisión Económica para & América Latina y el Caribe, 2020). Así se muestra en la **figura 155**.

**Figura 155**

Distribución porcentual de la población desocupada de 14 a 29 años según el tiempo de búsqueda de empleo



Fuente: Mineducación (2015).

Una de las mayores razones de los jóvenes desempleados en 2015 es no contar con la suficiente y apta experiencia laboral. De igual

forma, uno de los requisitos laborales es la educación o formación impartida por las IES. Finalmente, no existen suficientes vacantes

o convocatorias acordes a los profesionales (CEPAL, 2020).

Como producto, en 2014 la encuesta de seguimiento a graduados de pregrado después un año de obtener su título profesional halló que las condiciones laborales para los recién titulados se mantenían respecto a 2013. Esta encuesta reveló que se encontraban vinculaciones con contrataciones a término

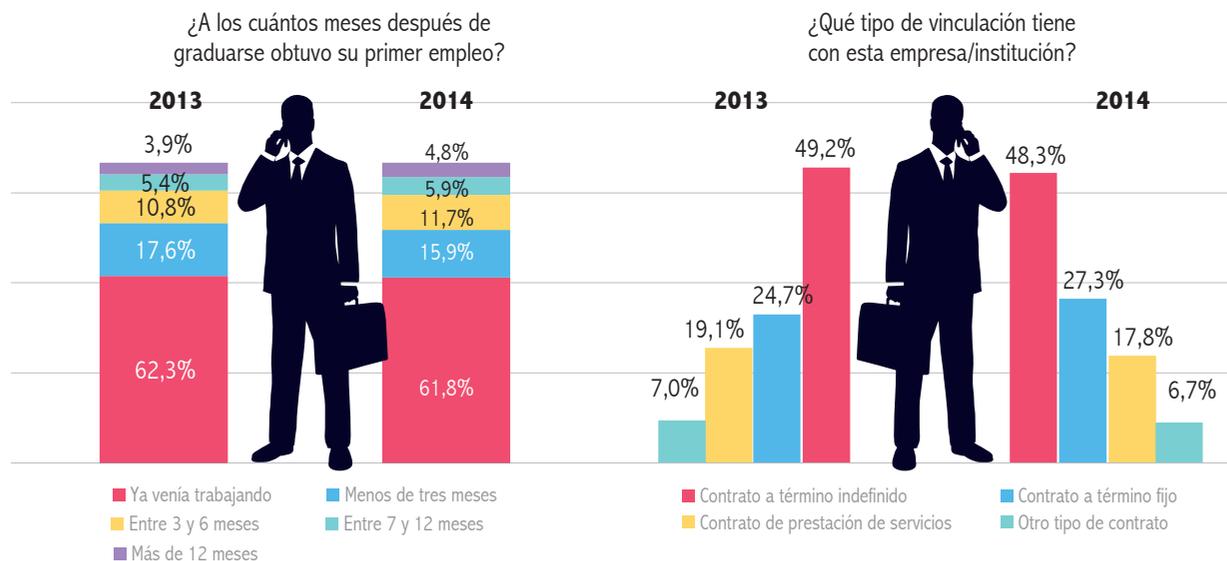
indefinido y a término fijo entre el 48,3 % al 27,3 % respectivamente, lo que implicaba mejores condiciones y garantías de seguridad social. Además, al evaluar ese periodo de contratación, se evidenció una tasa de vinculación antes de los tres meses, interpretada en el 77,7 %, que marcó un descenso de 2,6 % respecto al año 2013 (El País, Colprensa, 2016). Así se evidencia en la **figura 156**.

**Figura 156**

Tiempo transcurrido para obtener el primer empleo y tipo de vinculación 2013-2014

**Las contrataciones a término indefinido y fijo continúan siendo los principales tipos de vinculación de los recién graduados**

En el 2014, el 77,6% de los recién graduados encuestados obtuvo su primer empleo antes de tres meses.



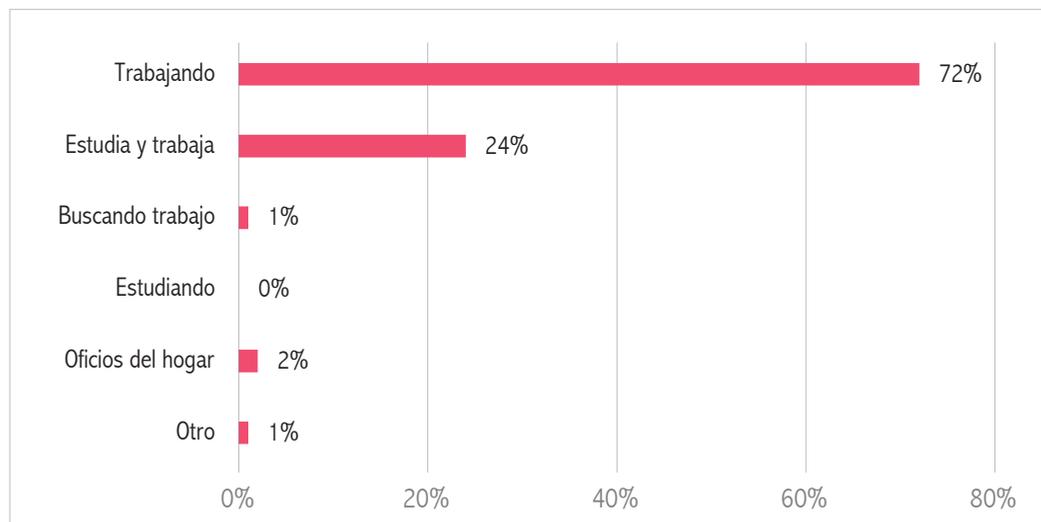
Fuente: Mineducación (2014).

Por otro lado, el 31 % de los egresados Momento Cinco manifestaron que iniciaron a trabajar antes de haberse graduado, situación que puede aplicar a egresados que realizaron sus prácticas clínicas o formativas a través de los convenios docencia-servicio nacionales o internacionales. Esta vinculación temprana permitió la inmersión inmediata y generar un efecto positivo en el egresado, dado que muchas opciones laborales exigen experiencia como mínima de un año, lo que limita en algunos la consecución de empleabilidad.

La **figura 157** representa el porcentaje de egresados que se encontraban vinculados laboralmente al momento de ser encuestados. Aquí se evidencia la alineación con el perfil de egreso. Así mismo, se observa un porcentaje de egresados que estudian y trabajan al mismo tiempo, lo cual coincide con las metas a corto y largo plazo de los egresados de continuar formándose en aspectos relacionados con su labor actual.

**Figura 157**

Actividades de los egresados Momento Cinco



Según el OLE (2019), en la actualidad es amplio el reconocimiento entre el aumento de años de estudio y la adquisición de competencias de aprendizaje, no solo para

aumentar la productividad, sino para mejorar la inserción laboral y las condiciones de vida a nivel personal y social. Los análisis del OLE evidencian que, a medida que aumentan los

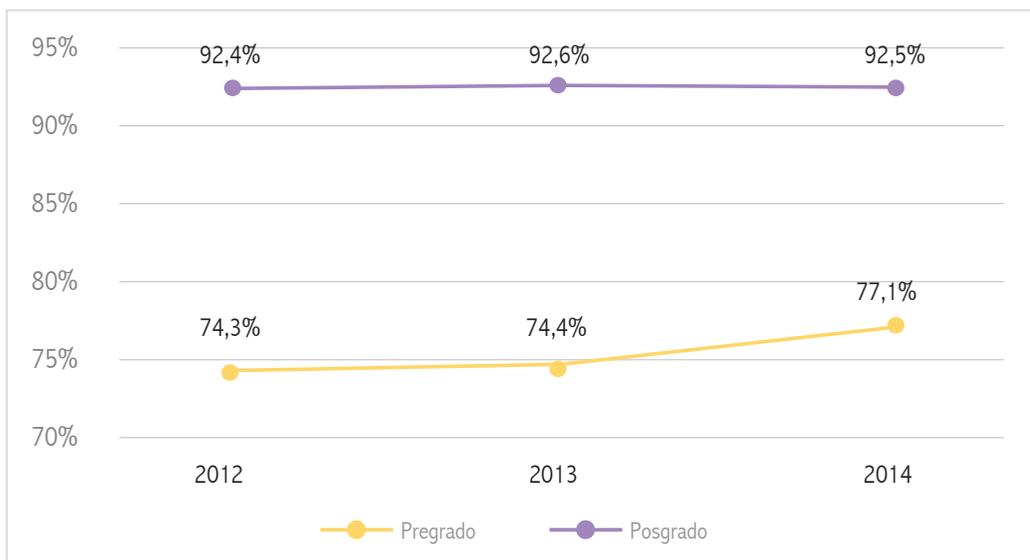
niveles de formación, mejoran los indicadores laborales de los recién graduados (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

Entonces, la **figura 158** refleja el porcentaje de vinculación de acuerdo con el nivel académico

en áreas de pregrado y postgrado. Aquí es representativo el 15,4% superior de los que al momento de ser encuestados tenían formación postgradual.

**Figura 158**

Tasa de vinculación de recién graduados según el nivel académico 2012-2014



**Fuente:** Mineducación (2014).

Lo anterior denota que trabajar y estudiar en un mismo momento se ha convertido en una alternativa para los individuos, en especial cuando no se cuenta con el factor económico para financiar o acceder a préstamos para continuar con la formación sin tener que laborar. Aunque esta es una opción muy común en el medio actual, debe ser tratada

diligentemente para lograr cumplir con los requerimientos y responsabilidades en los dos ámbitos. En este sentido, el empleo es una necesidad para lograr adelantar los estudios, en especial para financiarlos, y el estudio es una necesidad para progresar profesionalmente y suscribir excelentes oportunidades y remuneraciones salariales.

De cualquier modo, combinar estas actividades involucra en primera instancia conocimientos teóricos que deben ser llevados a la práctica, lo que hace que el egresado gane experiencia entre los que no laboran. Sin embargo, se revela la limitante que tienen los educandos en la elección académica, pues los posgrados se ofertan de manera presencial y en horarios diurnos. Indudablemente, no solo a través de la continua formación y de los procesos educativos es que se consigue una mejora en el proyecto de vida de quienes se están formando, sino de todo aquello que los profesionales pueden dirigir acorde a la formación recibida, de modo que se conciben procesos de cambio, en especial guiados hacia la integralidad en las transformaciones manuales, análogas, digitales, tecnológicas, científicas, mecánicas y especializadas basadas en el conocimiento (Torres, 2017).

**Egresados trabajando.** Dentro de los egresados que se encontraban vinculados laboralmente, la **tabla 31** evidencia que el 67 % son empleados de empresas privadas. Se puede intuir que las entidades privadas

pueden generar más ventajas en la ejecución de su labor profesional, con mejores prestaciones salariales de acuerdo con sus estudios postgraduales. De otra parte, estas mismas entidades permiten al profesional acceder a convocatorias internas, incentivos económicos y personales, y trayectoria y experiencia laboral para la consecución de competencias en diferentes ámbitos y contextos de acuerdo con la disciplina.

Por otro lado, un 15 % de los egresados Momento Cinco es empleado del Gobierno y el 13% es trabajador independiente. Estos últimos tienen algunas desventajas como el tipo de contratación, que algunos salarios se encuentran por debajo de los referentes nacionales, que la probabilidad de ascenso es más difícil, la poca estabilidad laboral y que la cantidad de horas laborales y los pagos en algunas instituciones son inapropiadas o corresponden a terceros (Pérez, 2021). Además, el 5 % son empresarios o empleadores. Finalmente, ningún egresado respondió ser empleado de una empresa familiar sin remuneración.

**Tabla 31**

Caracterización de los egresados vinculados laboralmente

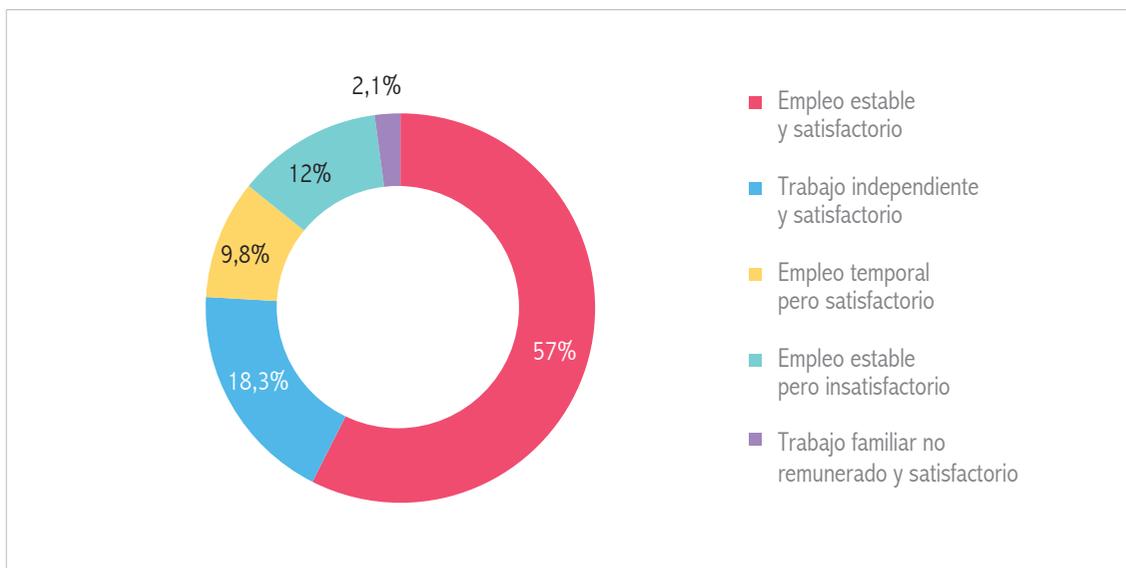
¿En esta actividad usted es?	Frecuencia	Porcentaje
Empleado de empresa privada	189	67 %
Empleado del gobierno	43	15 %
Trabajador independiente	35	13 %
Empresario o empleador	14	5 %
Total	281	100 %

Los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] refieren que la transición entre el pregrado y la vinculación laboral implica una evolución de individuos jóvenes durante su formación en una IES. Solo hasta culminar con éxito su formación, el estudiante logrará un trabajo estable, cómodo o satisfactorio, en un área estable pero insatisfecho o en un trabajo temporal pero satisfecho

o en un área sin remuneración, pero satisfecho. De acuerdo con lo expresado, de los jóvenes con transición completa para 2015, el 57% se encontraba estable laboralmente, seguido del 18,3% que era independiente pero satisfecho, y finalizaba con el 12% que estaba laboralmente ubicado pero insatisfecho, como evidencia el DANE (2016) en la **figura 159**.

**Figura 159**

Distribución de la población con transición completa



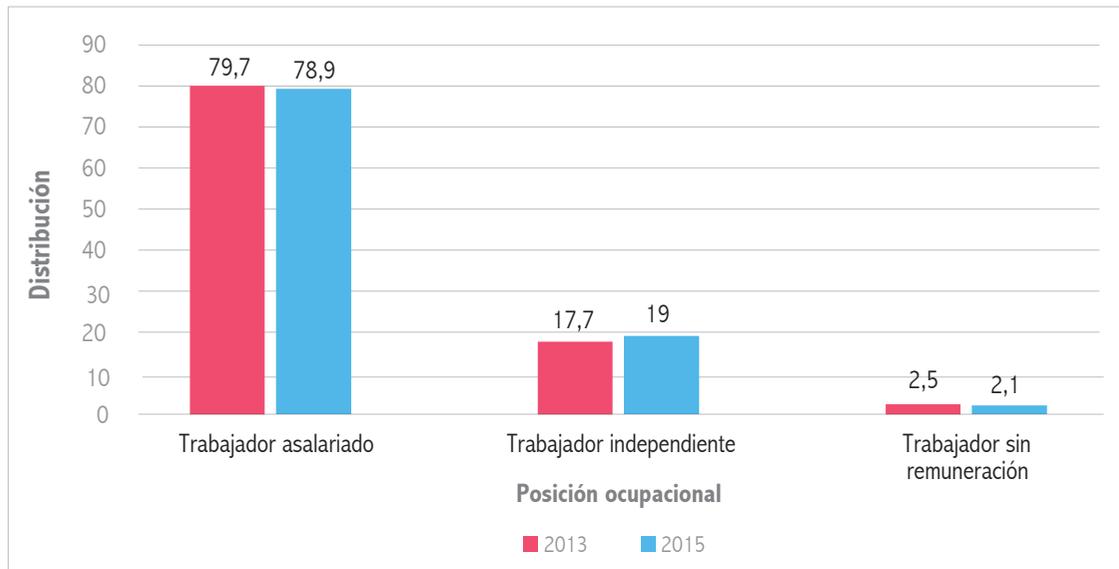
Fuente: DANE (2016).

Además de eso, en el 2015 el 78,9% de la población joven refirió que era asalariada, el 19% independiente y el 2,1% trabajadora sin

remuneración. Estos datos fueron reportados del DANE (2016), como se muestra en la **figura 160**.

**Figura 160**

Distribución porcentual de la población con transición completa según la posición ocupacional



Fuente: DANE (2016).

En ese mismo orden de ideas, en la **figura 161** se muestra que del 96% de los egresados Momento Cinco que se encuentran vinculados laboralmente, el 83% pertenece a compañías del sector público/privado y para el 7% este es su primer empleo. De otra parte, el 52% se encuentra vinculado a sectores económicos de servicio ejerciendo su labor profesional; de ellos, el 44% se localizan en empresas con vínculos institucionales, situación que puede deberse a los convenios docencia-servicio, prácticas formativas o empresariales y procesos investigativos y de proyección social. De esta manera se puede evidenciar que gran

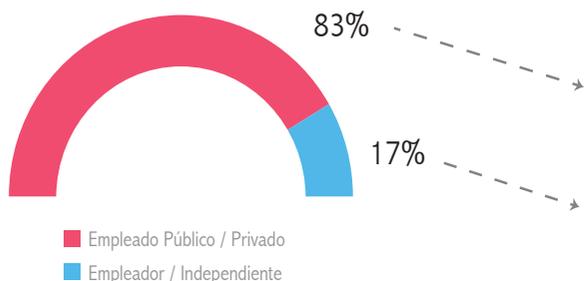
parte de los egresados están trabajando con trayectoria y estabilidad laboral en el contexto donde se desempeñan, circunstancia que hace visible el posicionamiento del profesional egresado de la Universidad de Boyacá.

Como se ve en la figura, el 17% de los trabajadores son independientes o empleadores vinculados al sector de servicios. Tan solo el 3% se desempeña en empresas con vínculos institucionales. Ningún egresado reveló trabajar en empresas familiares y sin remuneraciones salariales.

**Figura 161**

Relación de los egresados vinculados laboralmente, parte 1

## Egresados trabajando (96% del total - Momento 5+)



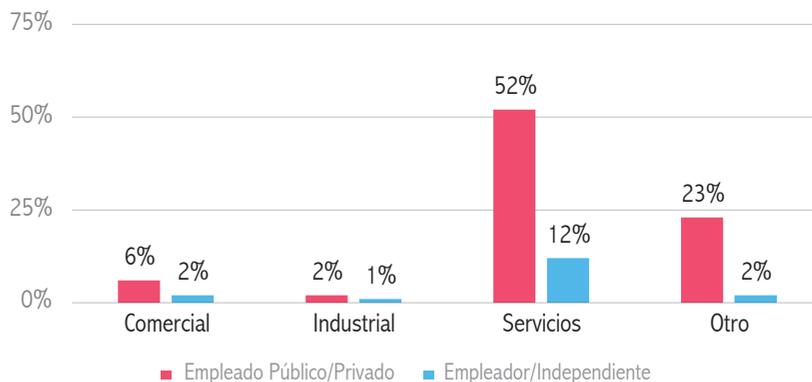
**7%**

De los egresados que trabajan son **empleados públicos o privados** desde su primer empleo.

**1%**

De los egresados que trabajan son **empleadores o independientes** desde su primer empleo.

### Sectores económicos



El **44%** de los **empleados públicos/privados** trabajan en empresas con vínculos con la institución.



El **3%** de los **empleadores/independientes** trabajan en empresas con vínculos con la institución.

Es indudable que la relación entre formación y vinculación debe existir, lo cual es un ámbito de mejora importante. Si bien la formación universitaria debe ser una carta para la empleabilidad, es evidente que en los planes

de estudio y en los programas académicos se deben introducir referentes que pongan al estudiante en contexto, con una información con la que él se proyecte y visualice el sentido y la utilidad de los aprendizajes para el

desempeño de una actividad laboral. Para ello la formación para la ocupación y la capacitación para la inserción laboral son elementos en torno a los que gira la esencia de la transición desde la educación hasta el empleo. Se reconoce que la responsabilidad de las IES y de los futuros empleadores es diferenciada en lo que compete a sus respectivas prioridades y capacidades institucionales, ello es, a lo que deben y pueden hacer en sus particulares planes de acción. En el caso del sistema educativo, las prioridades están enfocadas en los fines y propósitos de la educación —responden al qué y para qué de esta—, y las capacidades con el cómo se concretan tales fines y propósitos. Desde una inclinación pragmática, técnica o instrumental, la prioridad se liga a la capacidad institucional para proveer profesionales, adelantándose a los requerimientos del mercado laboral; y desde una vertiente ética, implica posicionarse en términos normativos ante los distintos problemas económicos, sociales y ambientales del país. Es obvio suponer que los objetivos de formación y capacitación en educación, los programas académicos, los procesos de vinculación social e institucional y, en suma, los perfiles profesionales de egreso están en sintonía con este tipo de posicionamiento y que si bien las capacidades institucionales no son un fin educativo en sí mismo constituyen medios sumamente importantes para hacer viable por qué y para qué de la educación. En el caso de los empleadores, la responsabilidad también toca criterios pragmáticos, instrumentales,

sociales o éticos. Su orientación, en el marco de un determinado proyecto de desarrollo nacional o regional, dependerá de las prioridades establecidas en él, de las directrices políticas y la distribución presupuestal a favor de ciertos programas o proyectos.

En Colombia, según Jaramillo (2015), esa dinamización del mercado laboral la demuestran los reportes, los boletines y los informes que afirman que los profesionales vinculados a sectores públicos corresponden al 48 %, y los del sector privado al 44 %, contexto congruente con el presentado en el estudio.

En referencia a la satisfacción con el trabajo, y que se encuentra expresada en la **figura 162**, los egresados Momento Cinco vinculados a empresas público/privadas o empleador/independiente refirieron estar muy satisfechos y satisfechos con el trabajo desempeñado. Eso está relacionado con el hecho de que su trabajo sí colabora con su progreso y crecimiento profesional, y se adapta a su formación postgradual, pues el nivel de estudios que se requiere dentro de las empresas contratantes para realizar el trabajo es universitario o de especialización. Sin embargo, a pesar de la satisfacción manifestada por los egresados con respecto a la actividad laboral realizada, dicen que deberían estar en otro trabajo que desarrolle mejor sus capacidades y en el que puedan ganar mejores ingresos por sus competencias.

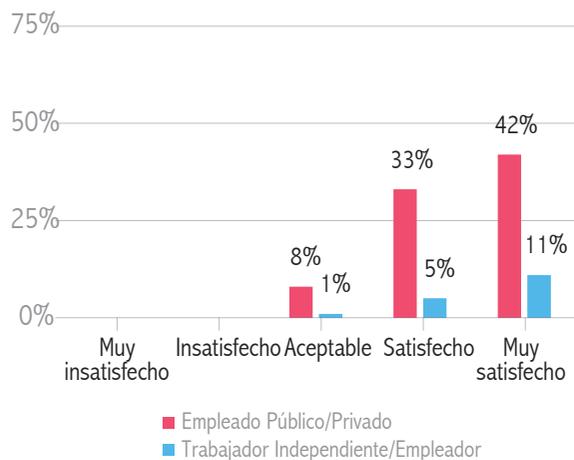
**Figura 162**

Relación de los egresados vinculados laboralmente, parte 2

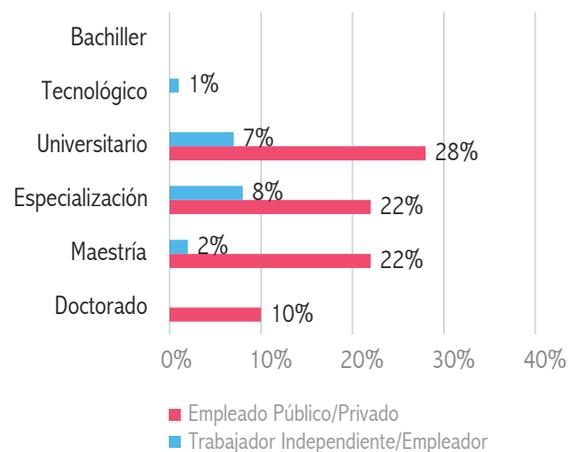
## Egresados trabajando

(96% del total - Momento 5+)

### Satisfacción con el trabajo



### Nivel de estudios requeridos para su trabajo



¿Su trabajo contribuye a su desarrollo y crecimiento personal?



**81%** de los **empleados públicos/ privados** opinan que contribuye.

**18%** de los **empleadores/independientes** opinan que contribuye.

¿Debería estar en otro trabajo que desarrolle más sus capacidades?



**31%** de los **empleados públicos/ privados** opinan que deberían.

**6%** de los **empleadores/independientes** opinan que contribuye.

¿Debería estar ganando mejores ingresos por sus competencias?



**75%** de los **empleados públicos/ privados** opinan que deberían.

**14%** de los **empleadores/independientes** opinan que contribuye.

La tendencia es que cada vez son más los profesionales que se encuentran vinculados con condiciones salariales bajas y expuestos a una gran competitividad. La crisis actual a nivel social y económico, en conjunto con la saturación del mercado laboral, induce a contrataciones inciertas, con exigencias formativas altas. La educación superior para 2013 registró admisiones, inscripciones y matrículas altas, distribuidas en 288 instituciones, de las cuales 82 fueron a nivel universitario, 121 en instituciones universitarias y escuelas tecnológicas, 51 en institutos tecnológicos y 34 en técnicos profesionales. Sin embargo, a pesar de la gran oferta, la educación a nivel universitario centralizó el 45,8% de los grados. De acuerdo con lo referido, en ese entonces la ministra de Educación en Colombia certificó que “los estudiantes que reciben mayor formación académica pueden tener más oportunidades de empleo y mejor remuneración” (Mercado Laboral, 2016).

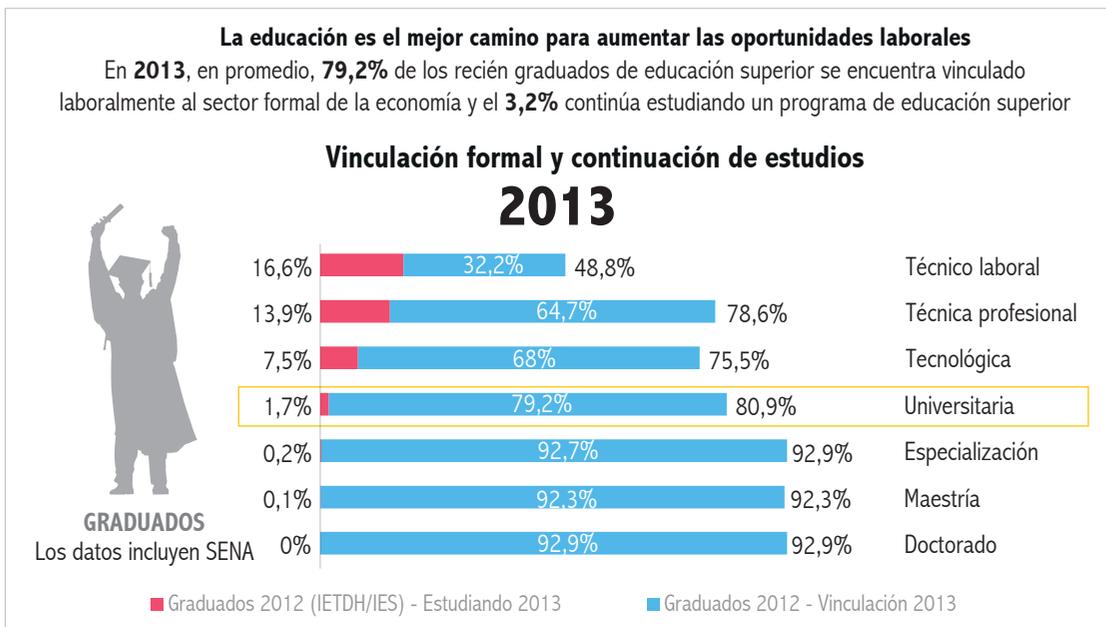
De igual forma, es evidente que muchos de esos universitarios logran culminar con éxito sus estudios, aunque culminar no significa

ser contratados de manera inmediata. Sin embargo, entre el 65% y 70% consiguen vincularse en contextos acordes a su área disciplinar o área de formación en los seis meses posteriores a su egreso. Se describe que el porcentaje restante son aquellos profesionales que no han actualizado su currículum o participado o integrado proyectos investigativos o de innovación, lo cual es un punto negativo al tratar de integrarse al mercado laboral. Hay que ver que el título profesional no es garantía, pues también puede leerse allí la baja disposición en actualización, cero experiencias y por ende incidir en la baja probabilidad de inserción (Mercado Laboral, 2016).

Una vez evidenciado que la educación es la principal vía para incrementar las oportunidades personales y profesionales, las cifras de vinculación laboral para graduados en 2012 se midieron en profesionales universitarios, considerando su nivel formativo, como se muestra en la **figura 163**. Es decir que los recién graduados establecen la correlación entre nivel formativo y oportunidades laborales.

**Figura 163**

Vinculación al sector formal y continuación de estudios



**Fuente:** Mineducación (2013).

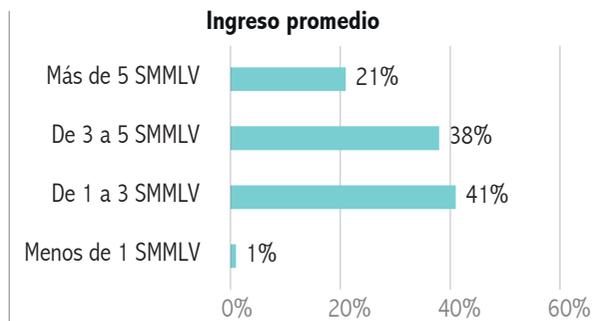
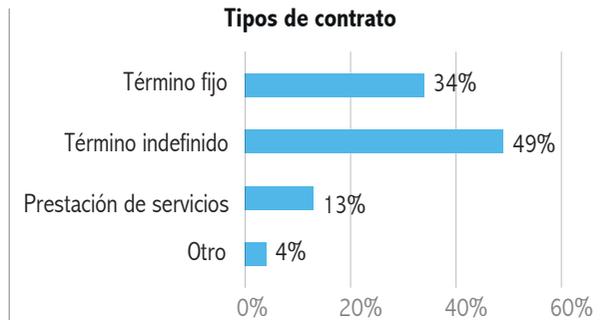
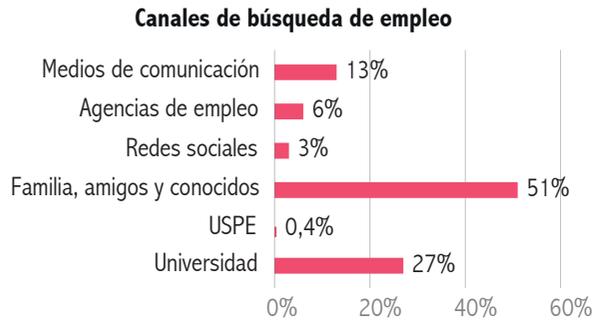
Es indiscutible que, como se ve en la figura, las cifras de vinculación con nivel universitario corresponden al 80,8%, mientras que para los otros niveles de formación postgradual la vinculación es mayor al 90%, en referencia a especializaciones, maestrías o doctorado. Tras analizar estas cifras respecto a los resultados de 2012, se destaca que los cotizantes de programas técnicos profesionales aumentaron en el 2013 sus porcentajes de vinculación en un número mayor al 0,3%, los universitarios 0,4% y en especialización 0,3% (Ministerio de Educación Nacional, 2016b).

Otros aspectos que son fundamentales de analizar en los egresados vinculados laboralmente se expresan en la **figura 164**. Allí se muestra que para la institución es primordial conocer cuáles fueron los canales de búsqueda más utilizados por los egresados para aplicar a ofertas o vacantes laborales, cual es el tipo de contrato actual, tiempo que lleva desempeñándose en ese cargo e ingreso promedio, para que esta información sea incorporada en los procesos de mejoramiento institucional.

**Figura 164**

Relación de los egresados vinculados laboralmente, parte 3

## Egresados trabajando (96% del total - Momento 5+)



Del 83% de los egresados Momento Cinco vinculados laboralmente a compañías del sector público o privado, el principal canal de búsqueda por el que el egresado obtuvo su trabajo actual es su familia, amigos o conocidos, seguido por el acompañamiento de la Universidad de Boyacá. Esto demuestra el seguimiento que la institución tiene a sus

egresados y la efectividad de las acciones implementadas para continuar aportando a su proyecto ético de vida.

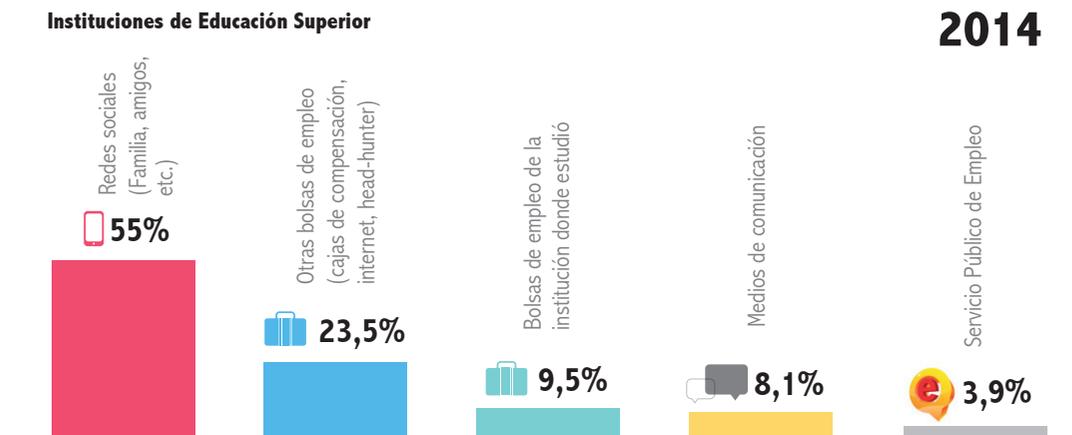
De otra parte, según el OLE, para 2014 se reportó que el 55% de los egresados utilizan las redes sociales para encontrar empleo, las cuales incluyen a familia, amigos, conocidos,

entre otros y le siguen las bolsas de empleo de las cajas de compensación, internet y *head-hunter* con un 23,5 % (Ministerio de

Educación Nacional, 2019). En la **figura 165** se muestran dichos canales de búsqueda.

**Figura 165**

Canales de búsqueda de empleo 2014



**Fuente:** Mineducación (2014).

En relación con los tipos de contratación, prevalece el contrato a término indefinido, seguido por el de término fijo. Se deduce que a medida que se adquiere experiencia, trayectoria laboral, identidad, antigüedad, acreditación y compromiso con la empresa, los egresados logran contrataciones indefinidas y con mejores ventajas, en comparación con otros tipos de contrato. En Colombia, según el Ministerio de Trabajo (2014), el 24 % de los trabajadores se encuentran vinculados bajo la modalidad de contrato a término indefinido (Ministerio de Educación Nacional, 2015b). Por otra parte, el Ministerio de Protección

Social (2016) refiere que, del total de los vinculados, el 36 % cuenta con contrato escrito a término fijo y el 66,5 % a término indefinido (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). Dichos aspectos coinciden con que las prestaciones profesionales de los trabajadores a término fijo son mínimas en comparación con las de aquellos vinculados a término indefinido, haciendo referencia a vacaciones, primas, cesantías, subsidios, entre otras. Es decir que quienes están contratados indefinidamente están mejor que los contratados a término fijo (DANE, 2018).

Teniendo en cuenta que un gran porcentaje de egresados refieren más de dos años en su empleo actual, seguido de 1 a 2 años, se concluye que existe permanencia en su labor profesional gracias a la perseverancia, la persistencia, el empeño y el posicionamiento en los diferentes contextos en los que se desempeñan.

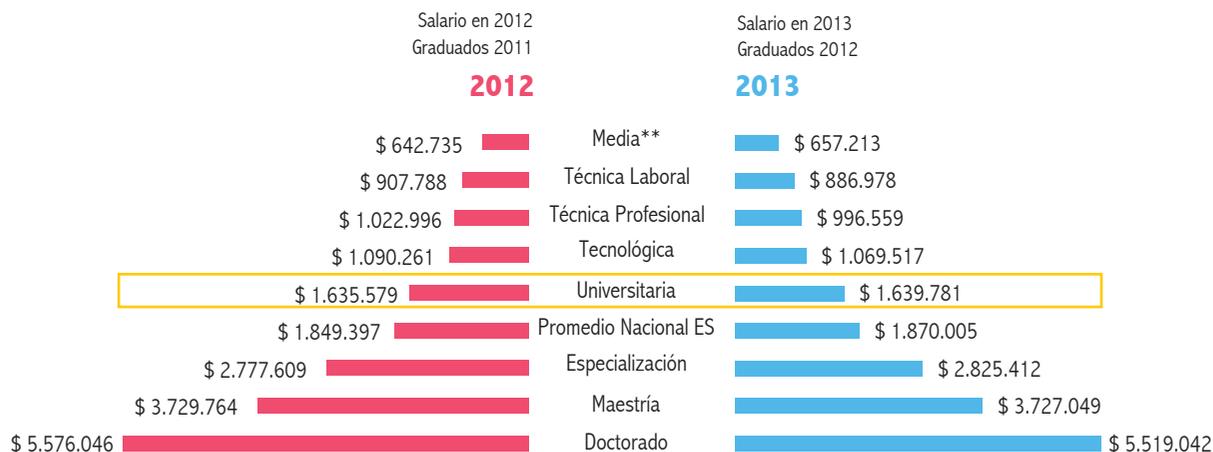
Por otro lado, la **figura 166** muestra el salario promedio de los recién egresados, según el Ministerio de Educación Nacional (2013), entre 1 y 3 SMMLV, seguido por salarios entre 3 y 5 SMMLV. Otro aspecto relevante es la tasa de vinculación, indicador que relaciona educación y empleo (Ministerio de Educación Nacional, 2016c).

**Figura 166**

Salario promedio de los recién graduados 2012-2013

## SALARIO PROMEDIO de los RECIÉN GRADUADOS

(Precios constantes 2013)



Fuente: Mineducación (2013)

El salario promedio está directamente relacionado con el nivel de formación del profesional, pues para 2012 se reporta un salario de \$996.559 para técnicos profesionales recién graduados, \$1.069.517 para tecnólogos y \$1.639.781 para universitarios. Por su

parte, los profesionales que contaban con especializaciones tenían un salario promedio de \$2.825.412, con maestría, \$3.727.049 y con doctorado, \$5.519.042, con variaciones entre 1,7% y -0,1% frente a 2011.

El Ministerio de Educación Nacional (2016c), en la **figura 167** representó el salario promedio a nivel universitario por género, pues encontró que para 2013 el género femenino

obtenía \$1.534.727 como salario promedio, es decir, 13 % menos que el género masculino cuyo salario reportado era de \$1.784.575.

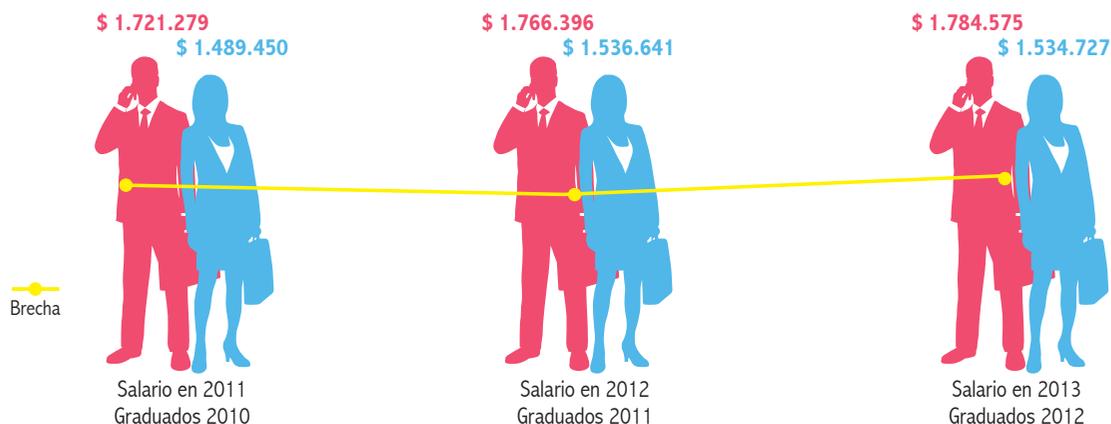
**Figura 167**

Salario promedio entre hombres y mujeres a nivel universitario 2013

### Mayor equidad de género en las condiciones salariales

**Salario Promedio Hombres Vs. Mujeres en el Nivel Universitario** (precios constantes 2013)

Aumentó 0,5 puntos porcentuales la brecha salarial frente al año 2011.



**Fuente:** Mineducación (2013)

Al respecto, Cardona et al. (2007), en su libro *Una mirada desde la educación y experiencia laboral*, expone que la educación es una inversión que permite conseguir productividad, rendimiento, salarios, honorarios, mensualidades, bienestar personal y mano de obra competente. En la actualidad, el alargamiento de los años educativos y los contenidos y capacidades de aprendizaje de las personas, además de incrementar la posibilidad de

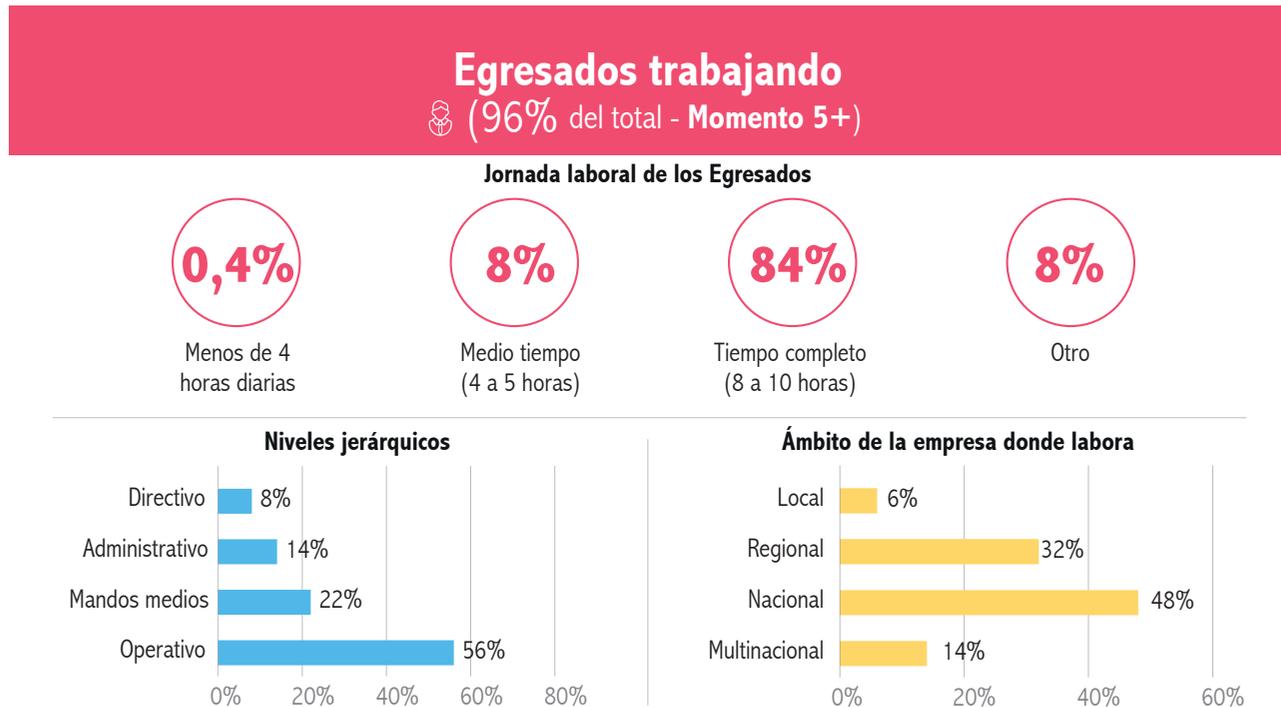
producción y rendimiento aumentan la posibilidad de inserción laboral para recibir mejores retribuciones. A medida que se incrementa la formación continua, mejoran las remuneraciones salariales. Según Delgado Barrera (2014), la tasa de retorno de la educación a nivel mundial es cercana al 10% adicional por año, es decir que un año más en educación representa 10% más de ingresos laborales.

Pasando a otro aspecto relevante, de los egresados que se encuentran vinculados en sectores públicos y privados, la **figura 168**

muestra la jornada laboral, los niveles jerárquicos y los ámbitos de las empresas de los egresados Momento Cinco.

**Figura 168**

Infografía egresados Momento Cinco que se encuentran vinculados laboralmente en empresas públicas y privadas, parte 4



Las jornadas laborales de tiempo completo (8 a 10 horas) prevalecen sobre las de medio tiempo y menos de 4 horas diarias. Para 2014, a nivel nacional los trabajadores laboraban en promedio 2,496 horas anuales, teniendo en cuenta jornadas semanales de 48 horas, las cuales pueden llegar a ser superiores a

10 y 12 horas diarias. Por su parte, Jaramillo (2017), director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, consideró que "ningún ser humano es productivo con largas jornadas". En ese marco, las "jornadas largas lo que generan es baja productividad", lo cual infiere en que jornadas laborales extensas no

permiten el ingreso de más personal al mercado laboral formal (López, 2016).

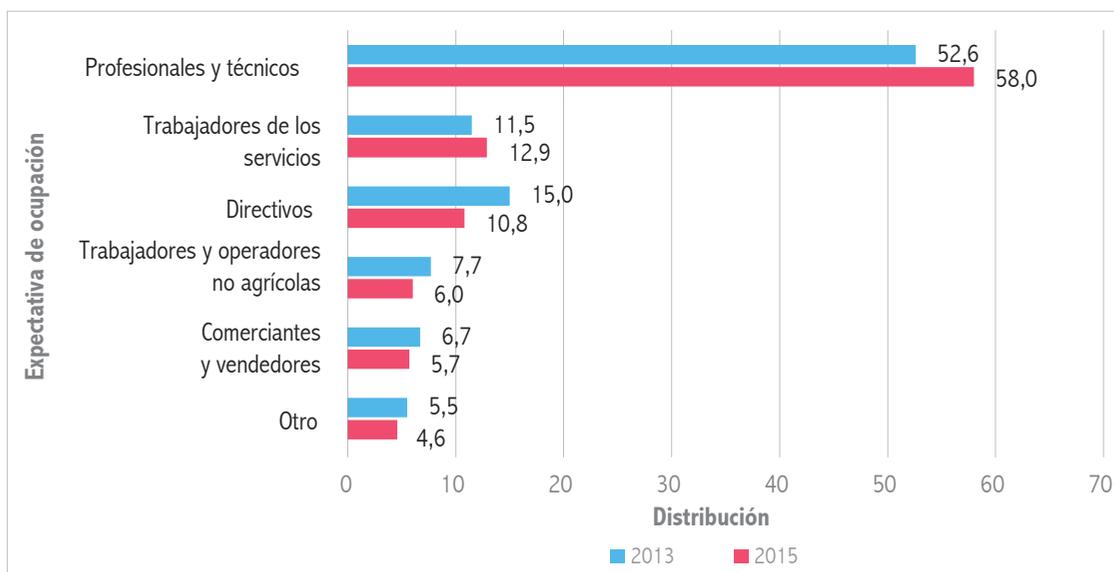
En referencia al nivel jerárquico de los egresados, el 56% refiere estar en un nivel jerárquico operativo de acuerdo con las funciones que desarrolla como profesional, seguido del 22% ubicado en el nivel de mando medio.

Por su parte, el Departamento Administrativo Nacional de estadística [DANE] (2016) expone en la **figura 169**, para el año 2015, que el 58% de las personas deseaba desempeñarse como profesional o técnico; el 12,9% como

trabajador de servicios y el 10,8% como directivo (El País, Colprensa, 2016). Estos datos coinciden con lo reportado en el presente estudio de acuerdo con lo mencionado anteriormente, en el que el 14% de los egresados labora en niveles administrativos. Finalmente, el 8% se encuentra en cargos de nivel directivo, aspiraciones que concuerdan con los estudios postgraduales y metas a corto/mediano y largo plazo. Así mismo, estos datos indican que los egresados están dedicados en su gran mayoría a ejercer su profesión de tiempo completo o de acuerdo con sus conocimientos y perfil profesional.

**Figura 169**

Distribución porcentual de la población de acuerdo con la expectativa de ocupación según el DANE



Fuente: DANE (2016).

Finalmente, el ámbito de la empresa a la cual se encuentran vinculados y laborando al momento del estudio, refleja que el 48% está centrado en empresas nacionales y regionales. Esto significa que son entidades con amplia trayectoria y reconocimiento en su misión y visión empresarial, lo cual permite un mejor posicionamiento de los profesionales y la contribución a la sociedad como parte de la misión institucional. De otro lado, es de resaltar el 14% que se encuentra vinculado a empresas multinacionales. El trabajo de este tipo de organizaciones es tan efectivo que el talento colombiano es apetecido para ocupar cargos administrativos y de gerencia, por lo cual las compañías extranjeras decidieron competir con el mercado a nivel local (Neira Marciales, 2018).

Además de eso, según Cajiao (2016), uno de los principales insumos de Colombia es el talento humano, y asevera que los directivos colombianos son valorados y apreciados no solo por las multinacionales en Colombia, sino por compañías extranjeras con sucursales en otras ciudades. Entre las particularidades que convierten a los profesionales colombianos en aspirantes o postulantes anhelados para el mercado laboral internacional, están la tolerancia a circunstancias indeterminadas, la adaptación al cambio y a los contextos difíciles, y la constancia y capacidad para afrontar desafíos con facilidad. Estas características son las que diferencian al profesional colombiano, quien tiene ventaja ante la competencia con otros profesionales

a nivel internacional, pues cuenta con particularidades específicas o individuales que ha desarrollado en el tiempo por hallarse en ambientes económicos, políticos y sociales cambiantes, versátiles, variables, desafiantes y retadores (Cajiao, 2016). Todo lo anterior coincide en lo reflejado en el perfil de egreso institucional, en el que las ciencias, los conocimientos, las capacidades, las idoneidades, las cualidades y las actitudes de responsabilidad con la sociedad son acordes a las competencias institucionales y al modelo pedagógico (Universidad de Boyacá, 2016c). Con ello se reconoce la capacidad de liderazgo, de apoderarse de retos propios o de fluctuación, inseguridad e incertidumbre a los que se deben enfrentar los profesionales en su ámbito laboral.

**Egresados buscando trabajo.** Pasando a otro contexto, los egresados que al momento del estudio se encontraban en búsqueda de una oferta, convocatoria o vinculación laboral corresponde al 1% de los egresados que se encuentran buscando trabajo, como se ve en la **tabla 32**. Se evidencia que el 100% de ellos en algún momento de su vida profesional ejerció laboralmente y que un 50% ha estado buscando trabajo de 1 a 6 meses o más de 6 meses. Así mismo, los egresados consideraron que no es fácil conseguir empleo o aplicar a convocatorias, pues tienen dificultades para la vinculación al saber que no hay trabajo disponible, que los salarios son demasiado bajos o que carecen de las competencias demandadas.

Como canal de búsqueda más efectivo está la familia, los amigos y los conocidos,

seguido por las redes sociales y las agencias de empleo.

**Tabla 32**

Caracterización de los egresados Momento Cinco que buscan trabajo

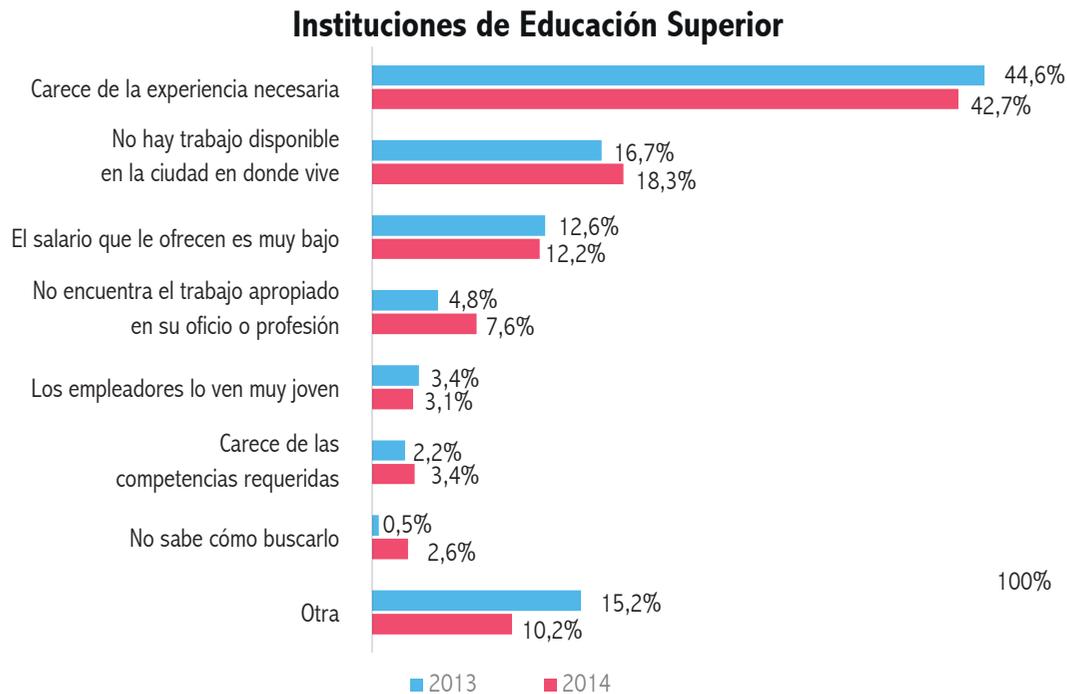
	Frecuencia	Porcentaje
<b>¿Busca trabajo por primera vez?</b>		
Primera vez	0	0 %
Trabajó antes	4	100 %
<b>¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo?</b>		
1 mes o menos	0	0 %
De 1 a 6 meses	2	50 %
Más de 6 meses	2	50 %
<b>¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca?</b>		
Sí	0	0 %
No	2	50 %
No sabe	2	50 %
<b>Dificultades para conseguir trabajo</b>		
Carece de la experiencia necesaria	0	0 %
No hay trabajo disponible	1	25 %
No sé cómo buscarlo	0	0 %
Los empleadores lo consideran muy joven	0	0 %
El salario que le ofrecen es muy bajo	1	25 %
Carece de las competencias requeridas	1	25 %
No encuentra el trabajo apropiado en su profesión	0	0 %
Otra	1	25 %
<b>Canal de búsqueda más efectivo</b>		
Medios de comunicación	0	0 %
Agencias de empleo	1	25 %
Redes Sociales	1	25 %
Familia, amigos y conocidos	2	50 %
Servicio Público de Empleo	0	0 %
Universidad	0	0 %
Otro	0	0 %

Con respecto a las dificultades para obtener empleo, el 42,7 % destaca la experiencia mínima como el elemento más complejo a la hora de vincularse laboralmente. Esto en

2014, frente al 44,6 % de 2013. Finalmente, el 12,2 % puntea que el salario ofertado es bajo, frente al 12,6 % de 2013 (El País, Colprensa, 2016), el cual se discrimina en la **figura 170**.

**Figura 170**

Principales dificultades para conseguir empleo



El descenso del factor “Carece de experiencia necesaria” en el momento de conseguir trabajo, demuestra el aumento de las oportunidades laborales para los recién graduados en el país.

**Fuente:** Mineducación (2014).

Según Adecco (2018), varias personas buscan trabajo u ofertas laborales por tiempos prolongados, lo que quiere decir que varias de

ellas se enfrentan a contextos competitivos y es preciso denotarse mediante actitudes, cualidades, condiciones, competitividades,

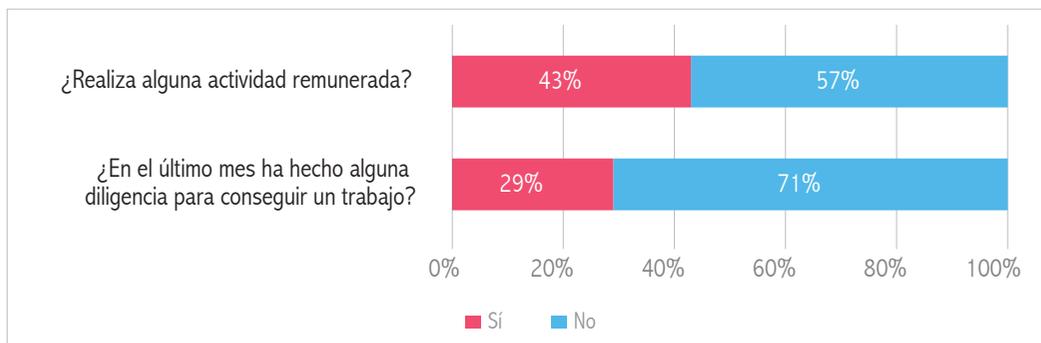
talentos, habilidades, idoneidades y aptitudes para alcanzar el éxito profesional. De acuerdo con esta apreciación, el 84 % de los egresados Momento Cinco considera que en la actualidad es difícil ubicarse a nivel nacional, seguido de aquellos que lo consideran fácil y no tan fácil (16 %). Al preguntar el porqué de estas respuestas, el 22 % de ellos reseñó falta de experiencia, continuo del 21 % que exteriorizó situaciones económicas, y se cerró con el 8 % de los egresados que afirmó no estar lo bastante preparado o experimentado. De igual forma, otras razones aludidas fueron bajos salarios, alta competencia, dominio de segunda lengua, en específico inglés, así

como la falta de recomendaciones por terceras personas.

**Egresados en otras actividades.** Con referencia a la dedicación de los egresados que se encontraban realizando otras actividades diferentes a trabajar, en la **figura 171** se evidencia que el 43 % recibía remuneración por la actividad realizada. De otra parte, el 29 % en el último mes de aplicada la encuesta ha realizado alguna diligencia para conseguir un empleo. Según Caracol Radio (2008), la tasa nacional de desempleo asciende a 21,7 % para hombres y mujeres entre 14 y 26 años, entre diciembre de 2007 y febrero de 2008.

**Figura 171**

Egresados que realizan otras actividades



El desempleo es una problemática económica que requiere solución en el país, pues el deterioro del mercado laboral es inquietante, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo completó cinco meses sucesivos en bajos niveles. El desempleo rebrotó, pues durante abril

esta tasa alcanzó el 10,3 % a nivel nacional. Según el DANE (2018), la economía devastó alrededor de 775.000 puestos de trabajo en el último año, cifras no reportadas desde 2008 (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2019).

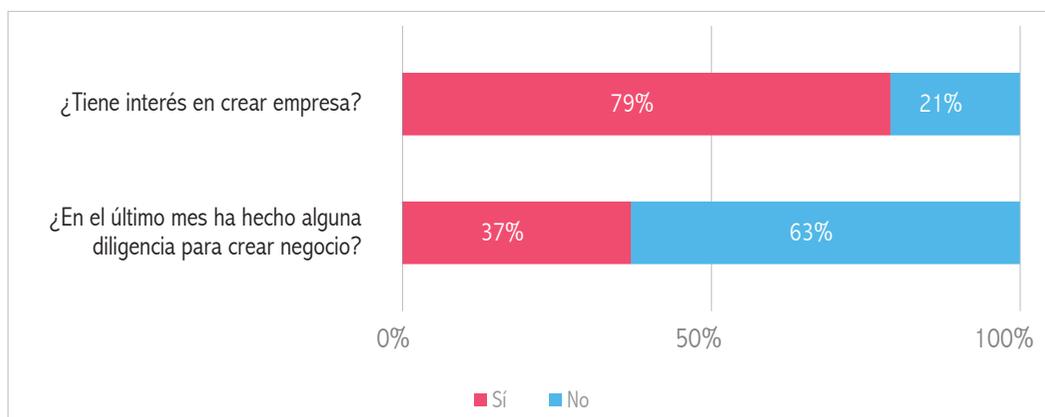
**Emprenderismo.** Una de las acciones con las que los egresados han logrado mejorar sus condiciones personales y profesionales es a través del emprendimiento como una iniciativa para crear una empresa y llevar a cabo la producción o prestación de servicios. Ante lo referido anteriormente, la **figura 172** demuestra que el 79% de los egresados Momento Cinco tienen interés en crear empresa.

Según Portafolio (2017), en el país falta empoderamiento por parte de los jóvenes en emprendimiento. Así también lo estableció el informe de Dirección de Emprendimiento de la Universidad Antonio Nariño [UAN], que resalta que la disposición de crear empresa ha exhibido una predisposición decreciente entre 2014 y 2016. Durante esta etapa se pasó de

71% a 65% de aprobación el deseo de conformar empresa. Sin embargo, elementos como baja innovación, falta de actividades comerciales, poco dinero, relación precio-costo, entre otros, genera que los emprendimientos no sean competitivos y lleguen al fracaso en corto plazo. De hecho, las primordiales limitaciones que pueden enfrentar los jóvenes a la hora de emprender están relacionadas con falta de pautas, altos impuestos, escasos recursos, autenticidad y forma de concretar la idea, teniendo en cuenta que los que quieren generar empresa no poseen el conocimiento necesario de cómo consolidarla de manera formal y jurídica. A esto se le agrega la falta de acompañamiento y seguimiento, lo cual concluye no concretar la idea.

**Figura 172**

Interés de los egresados por emprender



Por otro lado, el 37 % de los egresados que están interesados en crear empresa han hecho alguna diligencia para ello en el último mes. La perspectiva de emprendimiento a nivel nacional se encuentra en un periodo propicio y la idea es positiva, teniendo en cuenta que el 90 % de los colombianos abordados en el Reporte Global de Emprendimiento aseveran estar preparados a dedicar tiempo libre para idealizar su idea de negocio y duplicar la cifra a nivel mundial en un 57 %. Este reporte no es desalentador para Colombia, dado que el 89 % de quienes quieren emprender toman el riesgo de fracasar al inicio de su negocio y con ello se evidencian diferencias, por lo cual es urgente generar instrumentos, herramientas, áreas y espacios para facilitar el emprendimiento (Global Entrepreneurship Monitor, 2019).

Por el mismo camino, el emprendimiento social es un generador de cambio enfocado principalmente en el impacto que pueda tener en la sociedad, más allá de la posibilidad de conseguir beneficios monetarios (Barberá, Bakker, Castelló, y Zietsma, 2019). Los emprendedores sociales, a diferencia de los tradicionales, se mueven por el sentido del compromiso y la responsabilidad ética de ayudar a los demás (Gupta et al., 2020). Mediante el emprendimiento social se busca el desarrollo de productos y servicios que conduzcan a las comunidades a una mejora de sus condiciones (Obaji y Olugu, 2014). Es por esta razón por la que los emprendedores sociales son denominados "híbridos" (Douglas

y Prentice, 2019), pues en ellos se desvanecen los límites entre los sectores lucrativos y no lucrativos mediante la integración de organizaciones que posean las características de ambos y faciliten el crecimiento de la empresa (Phillips et al., 2014). Incluso, se puede esperar que tales emprendedores tengan actitudes positivas y proactivas hacia la ganancia por razones personales, como su deseo de ahorrar, el pago de deudas, entre otros. Es decir, no es una condición que los emprendedores sociales esquiven las ganancias o eviten beneficiarse individualmente, sino que, por el contrario, son acciones tendientes para reducir los índices de desempleo (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2021).

**Relación Profesión – Ocupación.** Estudiar las competencias que miden la utilidad y el grado adquirido en la formación profesional y el desempeño en el cargo ocupado permite atender la demanda de saberes en la educación superior y con ello lograr alinear el factor profesión-ocupación.

Dentro del análisis de la relación profesión-ocupación, reflejado en la **figura 173**, el 86 % de los egresados Momento Cinco manifiestan que su empleo está directamente relacionado con el programa estudiado, de lo cual se puede inferir que la institución está cumpliendo a cabalidad y dando respuesta al perfil de egreso planteado para los egresados de la Universidad de Boyacá. Formarse con el perfil garantiza el desempeño adecuado en el medio y contexto laboral, mientras se

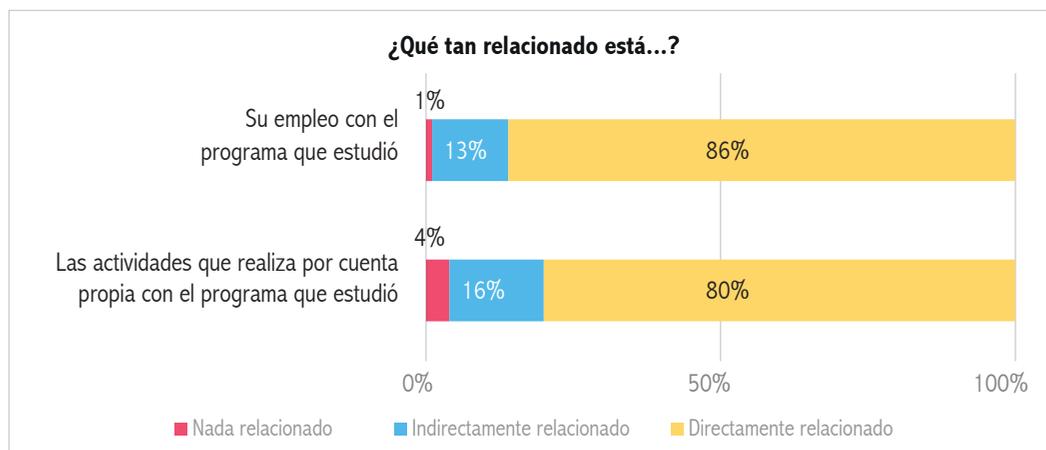
avanza en el conocimiento y se convierte en guía, dirigente, emprendedor, negociante, transformador y convertidor de la sociedad. Para ello, se apodera de retos como experto creativo, propositivo, motivador y productor de cambios, y reconoce su función como ser humano ético en su trabajo con compromiso.

Igualmente, el 80 % refiere que las actividades que realiza por cuenta propia están relacionadas con el programa que estudió con

base en el modelo pedagógico institucional, el cual concibe los propósitos de formación como un sistema dinámico e interactivo en el que se articulan cada uno de los elementos formativos que implican el proceso, avance y desarrollo de competencias, saberes, valores, disciplinas, investigación, tecnología y responsabilidad social (Universidad de Boyacá, 2017a). Así, el egresado cumple objetivos en su proyecto de vida y se fortalece profesional y personalmente.

**Figura 173**

Relación entre empleo y actividades en referencia al programa académico



Al analizar los resultados de los conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño laboral, es evidente que, para los universitarios, técnicos profesionales y tecnológicos son útiles, como se refleja en la **figura 174**, generada por el Mineducación (2014). Dichos datos

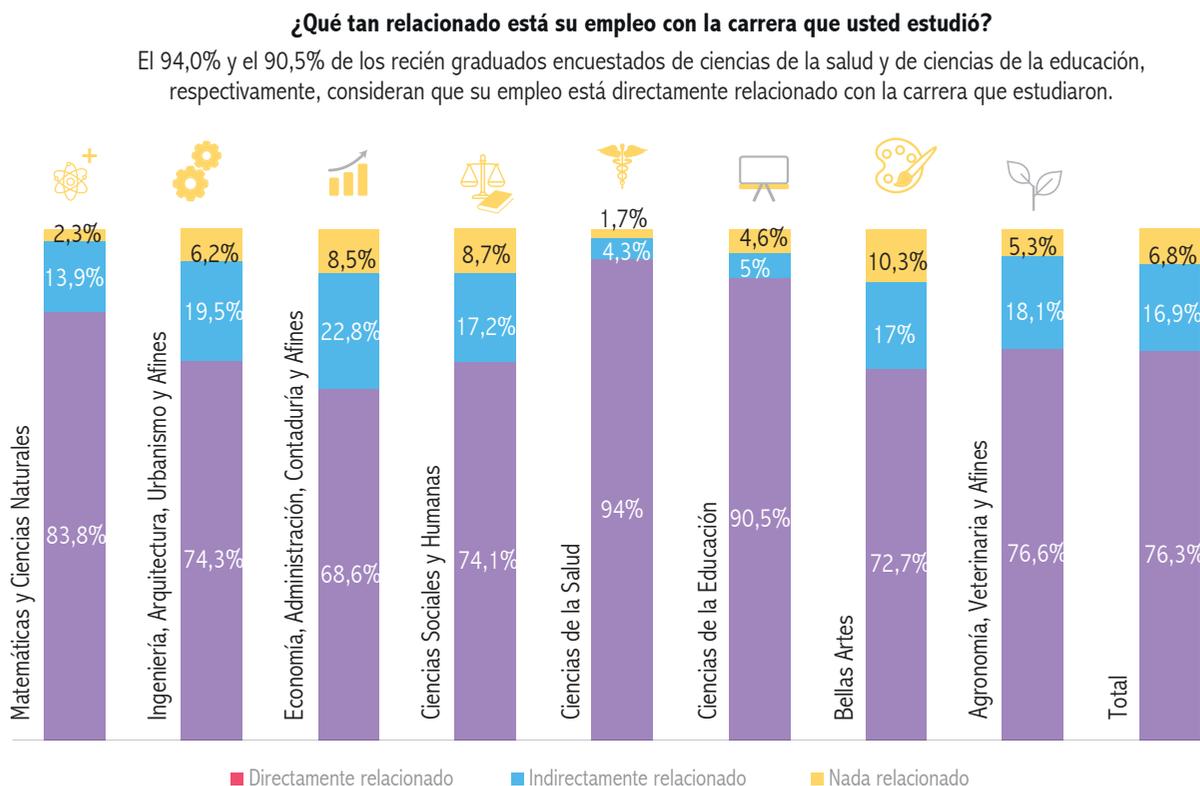
confirman que la formación a nivel superior es el origen de la situación laboral y desarrollo profesional. A la par, se puede intuir que la educación impartida junto a las actividades desempeñadas en su área laboral está directamente relacionada con el programa cursado,

ya que los programas ofertados son coherentes, afines, análogos, oportunos, adecuados y pertinentes como

para generar vinculaciones congruentes con el sector productivo (Ministerio de Educación Nacional, 2016c).

**Figura 174**

Relación entre el empleo y la formación de los graduados 2014



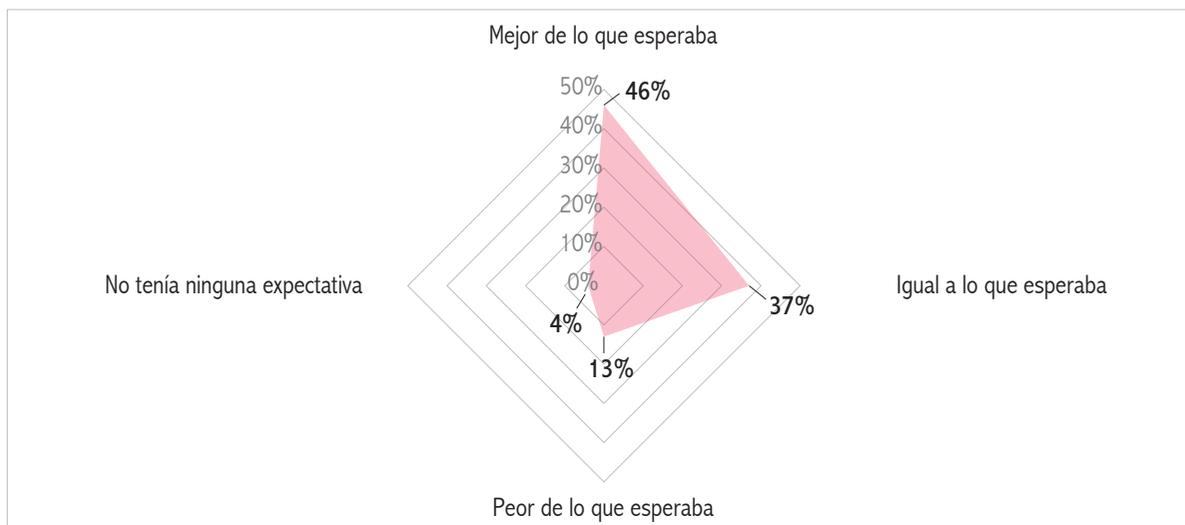
**Fuente:** Informado Decido (2015).

Otro punto importante que se evaluó en los egresados fue la coincidencia entre la situación laboral y sus expectativas al inicio de sus

estudios. Esta información se muestra en la **figura 175**.

**Figura 175**

Coincidencia entre situación laboral actual y expectativas al inicio de los estudios



La figura muestra que el 46% de ellos coinciden en que sus expectativas de estudio con su situación laboral actual son mejores de lo esperado. De otra parte, el 37% consideran que es igual a lo que esperaban, con lo que se puede inferir que la trayectoria y la experiencia profesional adquirida durante los cinco años de egreso de la institución reflejan mejor percepción por parte de los egresados. De igual forma, esta recepción positiva se reúne junto a los aspectos anteriormente evaluados, en los que el reconocimiento de los elementos esenciales del Proyecto Educativo de los Programas [PEP] y de las Políticas del Plan de Desarrollo Institucional [PDI] contienen la estructuración y el enfoque de las funciones sustantivas relacionadas con

docencia, investigación y proyección social, que se basan en planes de estudio y procesos enseñanza-aprendizaje.

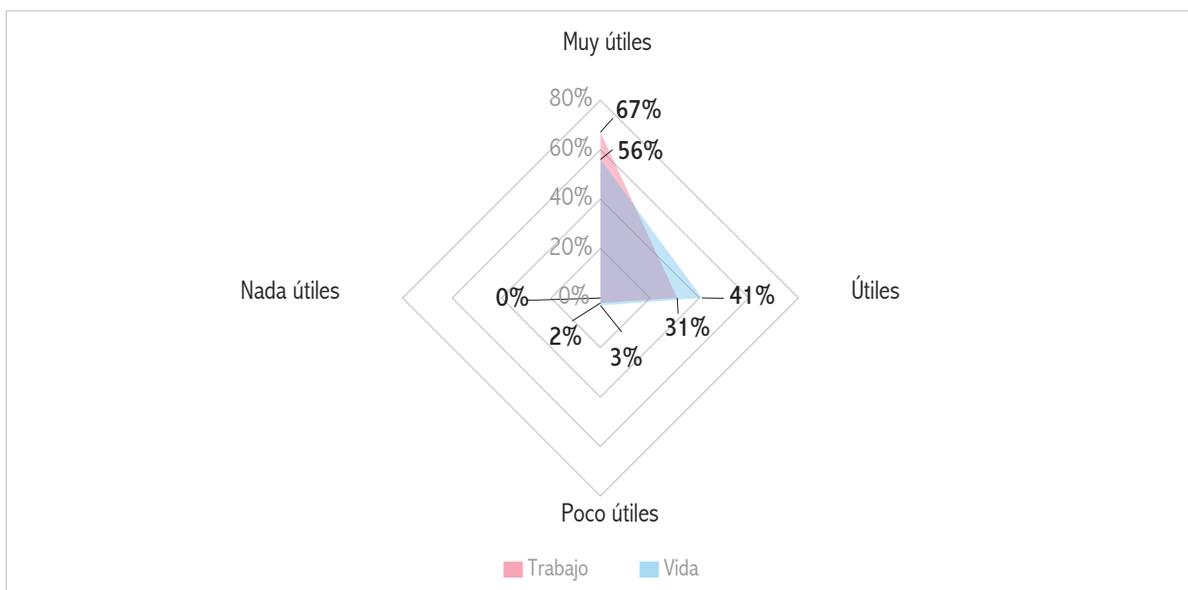
De otra parte, existen percepciones bajas en el 13% de los egresados, quienes refieren que sus expectativas fueron peores de lo que esperaban y el 4% restante no tenía ninguna expectativa de su situación o vinculación laboral. Se puede deducir que son opiniones de los egresados que no se han posicionado de manera apropiada y acorde a su disciplina en el mundo laboral, dado el tipo de contratación, los ingresos económicos, las labores realizadas o que algunos prefieran desempeñarse en las ciudades donde residen, lo cual limita el posicionamiento en el contexto profesional.

En referencia al nivel de utilidad para la vida de las ciencias, las experiencias y las habilidades alcanzadas en el programa, el 56% de los egresados manifiesta que son muy útiles, seguidos del 41% que las considera útiles. Esto coincide con lo proyectado a corto/mediano y largo plazo en el proyecto de vida trazado por el egresado e influye de manera positiva en el desarrollo profesional, lo que

les ha permitido desempeñarse laboralmente con éxito en las empresas contratantes de tipo local, regional, nacional o internacional, y demostrar su capacidad de liderazgo, responsabilidad, lealtad, honestidad, justicia, solidaridad, respeto, compromiso y autonomía, valores establecidos en el modelo pedagógico y que acatan los propósitos formativos (Universidad de Boyacá, 2016).

**Figura 176**

Utilidad en el proyecto de vida y laboral de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa según los egresados  
Momento Cinco



Teniendo en cuenta las ciencias, las experiencias y las habilidades, los egresados resaltan que estos aspectos fueron útiles en los escenarios laborales, pues dan respuesta a las

exigencias del contexto donde se desenvuelven. Esto quiere decir que sus capacidades prevalecen en su desempeño, acciones acordes a la misión institucional centrada en la

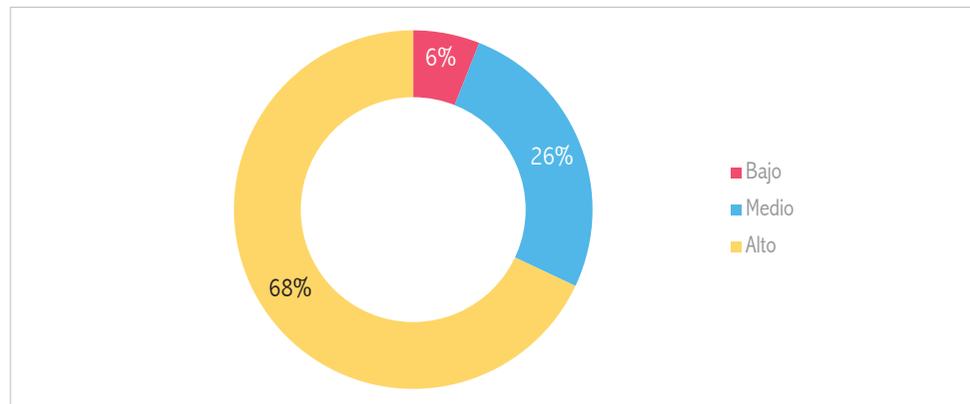
formación de individuos críticos, independientes y comprometidos ante cualquier situación de cambio e incertidumbre (Universidad de Boyacá, 2016).

**Nivel de identidad.** Frente al sentido de pertenencia, la **figura 177** muestra que el 68% de los egresados manifiesta sentirse altamente identificado con la institución. Este resultado positivo confirma que la Universidad aportó herramientas para la formación académica, con base en los procesos formativos, la infraestructura, los escenarios de simulación, entre otros, lo cual generó mayor afianzamiento en el conocimiento y garantizó la satisfacción del egresado con su formación. Además, el plan curricular aportó de manera significativa al cumplimiento del perfil de egreso y ocupacional de acuerdo con la disciplina, al tener una estructura en las funciones sustantivas

institucionales como la docencia, la investigación y la proyección social, las cuales son herramientas fundamentales para que el egresado dinamice y aplique en las áreas en las que se desempeña profesionalmente. De otra parte, se puede inferir que a medida que ha pasado el tiempo de egreso de la institución, los egresados mejoran la percepción e imagen de ella, teniendo en cuenta su participación como actores fundamentales en los términos de autoevaluación y autorregulación de los programas y de la misma institución. Con esta vinculación, los egresados aportan de manera significativa al mejoramiento que propende por mejoras en los procesos académicos, investigativos, de proyección y difusión para seguir promoviendo la calidad de los programas y el posicionamiento de la institución en el contexto local, regional, nacional e internacional.

**Figura 177**

Sentido de pertenencia con la Universidad de Boyacá



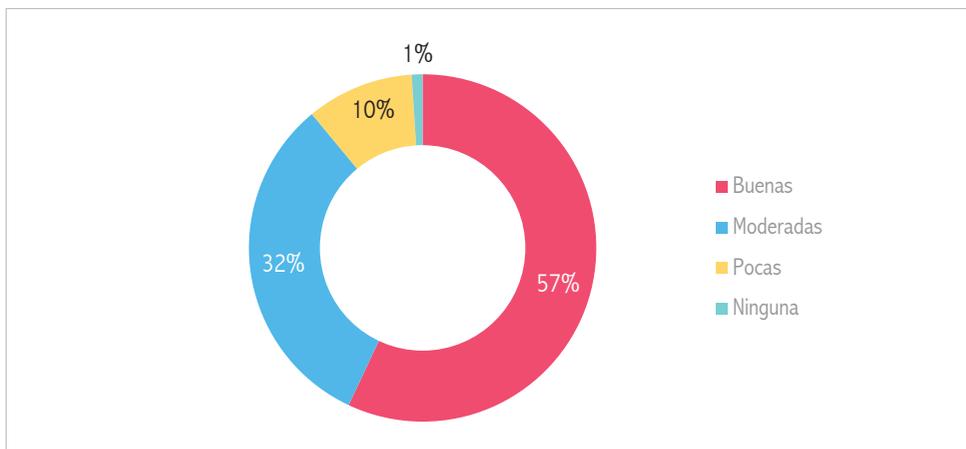
Es importante mantener el sentido de pertenencia en niveles superiores en cuanto esto facilita la integración de los egresados a todas las actividades institucionales que el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado realiza, con acciones encaminadas a jornadas académicas (encuentros, seminarios, talleres, entre otros). De igual forma, el Centro de Gestión dinamiza la integración en procesos investigativos y de proyección social y reconoce con distinciones los logros

de los egresados en su trayectoria profesional. Dichas gestiones permiten el cumplimiento de la política de seguimiento y acompañamiento a los egresados, consolidando el sentido de pertenencia por su casa de estudios.

Otro aspecto fundamental que se abordó en los egresados Momento Cinco fue si las posibilidades laborales derivadas de la condición de ser egresado de la Universidad de Boyacá estaban al alcance de su vinculación.

**Figura 178**

Posibilidades laborales derivadas de la condición de ser egresado de la Universidad de Boyacá



En la **figura 178** se ve que las posibilidades laborales son buenas en un 57%, seguidas por moderadas, con un 32%. De esto se puede deducir que existe coherencia entre el perfil ocupacional y las ofertas laborales en las diferentes áreas disciplinares en las que el egresado puede ser requerido o a las cuales

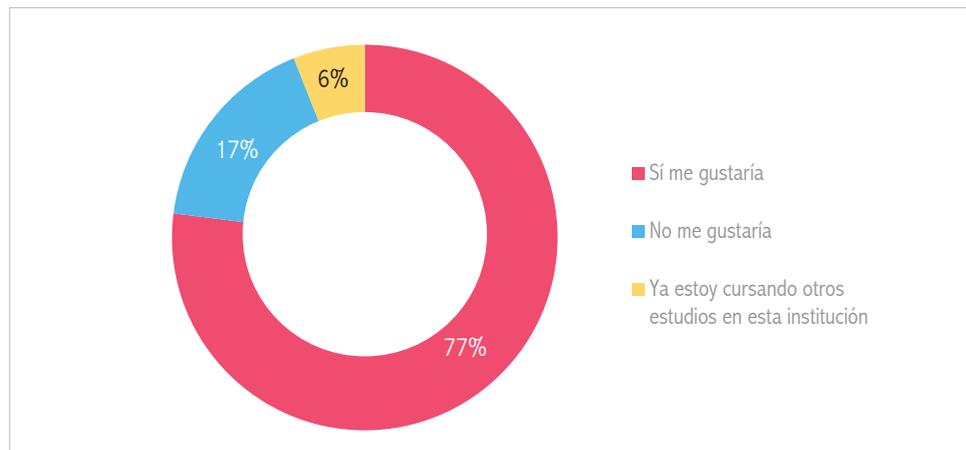
puede aplicar de acuerdo con su experiencia. Esto guarda relación con los procesos de calidad ejecutados por el programa y la institución, y que son divulgados y retroalimentados al egresado, y consolidados en las acreditaciones nacionales e internacionales de alta calidad.

Otro aspecto que expresa sentido de pertenencia por la institución es el deseo de continuar fortaleciendo el proceso formativo en la Universidad, acción que se puede ver representada en la inscripción y terminación de cursos, seminarios, diplomados u otros programas de pregrado o postgrado ofertados.

En la **figura 179** se evidencia que el 77% de los egresados del momento se integrarían a este tipo de procesos formativos, gracias a que existen convenios, becas e incentivos que ofrece la institución para continuar su formación académica, con el fin de incitar el progreso profesional.

**Figura 179**

Cursaría otros estudios en la Universidad de Boyacá

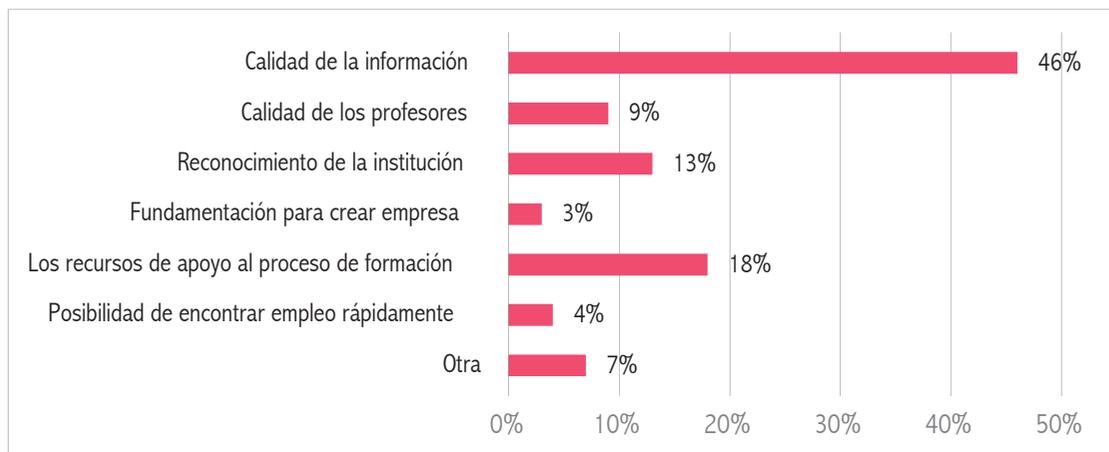


Esto también se relaciona de manera directa con las metas referidas por los egresados a corto, mediano y largo plazo, que implicaban continuar formándose académicamente a nivel local y nacional. También, confirma que la formación en el pregrado fue positiva, auténtica, tangible y dinámica, y eso influye en la decisión del egresado de continuar vinculado académicamente con la institución y con ello continuar creciendo, progresando, ascendiendo y avanzando profesionalmente.

En cuanto a las principales razones para volver a la institución, en la **figura 180** se muestra que el 46% de los egresados manifiesta que la calidad formativa es el aspecto más relevante. Al respecto, la Universidad y los programas detallan altos estándares de calidad en los contenidos programáticos y los perfiles de egreso y ocupacionales, los cuales dan respuesta de manera oportuna a las exigencias del mundo laboral cambiante e influyente en las diferentes áreas disciplinares.

**Figura 180**

Principales razones de los egresados Momento Cinco para volver a la institución

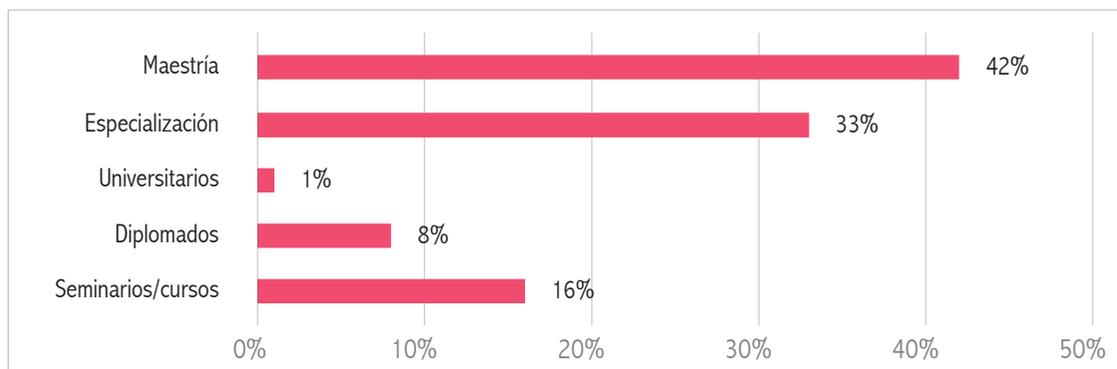


De otra parte, 18% de los egresados considera que otra razón para retornar es la calidad de los recursos de apoyo al proceso formativo, como infraestructura, plataformas tecnológicas, centros de simulación, laboratorios, entre otras. Dichos recursos facilitan la formación integral, que hace visible al egresado en el contexto laboral, pues aporta de manera significativa al proyecto ético y laboral de vida. En coherencia con los postulados misionales de la Universidad de Boyacá, el egresado logra ser un profesional capaz, comprometido socialmente, dirigente, emprendedor y transformador, ya que asume los perfeccionamientos propios del conocimiento, muestra actitud de cambio frente a lo inesperado que se pueda presentar en su entorno y desempeño laboral con un alto sentido de compromiso (Universidad de Boyacá, 2016).

Teniendo en cuenta que el 77% de los egresados pertenecientes al Momento Cinco manifestó la intención de querer regresar a cursar otros estudios en la institución, resulta importante discriminar en la **figura 181** que los egresados que volverían a la Universidad están interesados en cursar maestrías (42%), especializaciones (33%) y seminarios/cursos (16%), los cuales se orientan de acuerdo con el perfil de egreso. Con ello se ve la relación de estos porcentajes y las metas planteadas por los egresados en su proyecto de vida a corto, mediano o largo plazo que buscan mejorar su experiencia profesional y aplicar a nuevas ofertas laborales o ascensos dentro de las empresas contratantes. En esta situación aumentarían los ingresos económicos y habría crecimiento personal.

**Figura 181**

Otros estudios que cursarían los egresados al volver a la Universidad de Boyacá

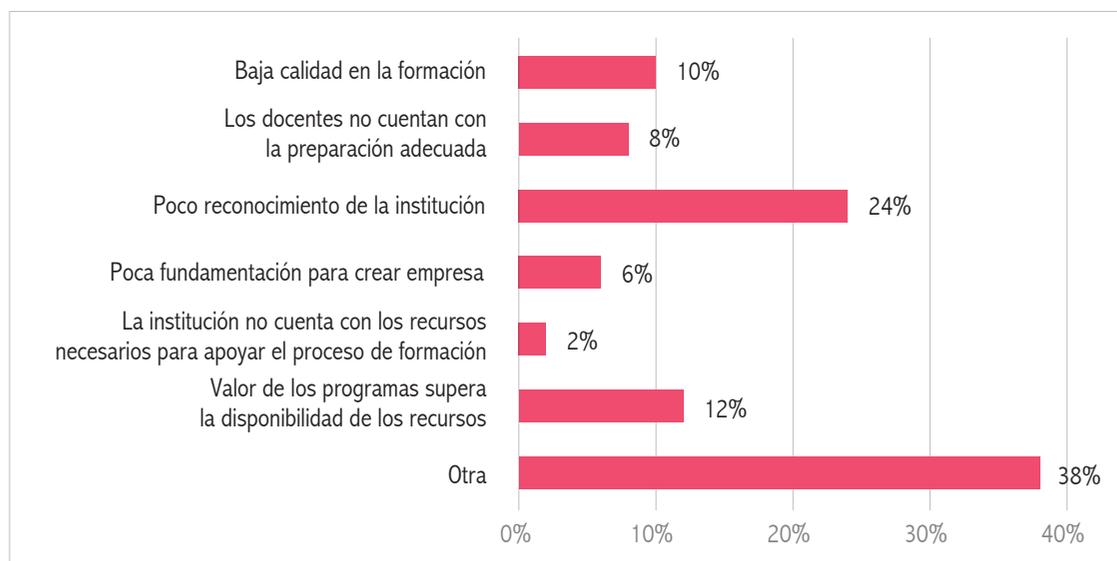


De otro lado, los datos que se muestran en la **figura 182** describen las principales razones

por las que los egresados NO volverían a la Universidad.

**Figura 182**

Principales razones de los egresados Momento Cinco para NO volver a la Universidad de Boyacá



Y al respecto, una de las razones para NO volver a la institución es el poco reconocimiento de la Institución, lo cual no concuerda con los procesos de alta calidad a los cuales se han presentado los programas y la misma Universidad a nivel nacional e internacional, que dan fe de la formación académica y del cumplimiento del modelo pedagógico institucional. De otra parte, la institución se encuentra consolidada como una institución de carácter privado y pionera de programas a nivel regional, lo cual ha generado el reconocimiento por organizaciones como la Red Internacional de Evaluadores [RIEV] y la Comisión Nacional de Acreditación [CNA].

Sin embargo, el porcentaje más alto lo obtuvo la opción "Otra". Con seguridad, entre esas otras opciones se encuentran aspectos que han sido contemplados en el plan de desarrollo institucional 2019-2023, con el objetivo de aportar a los procesos de autoevaluación y autorregulación y plantear y divulgar los recursos disponibles a nivel institucional para apoyar los procesos académicos y de formación (Plan de desarrollo institucional, 2016). Dichas opciones son:

**Estudio en otro lugar.** El programa de formación en sistemas integrados de gestión QHSE no cumple con el perfil profesional que ofrece. No se puede ejecutar según el decreto 1111 del 2017. Si no se otorga licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, no se puede diseñar, implementar y mantener un SIG. Están ofreciendo un perfil falso.

**Se encuentra muy lejos de mi lugar de residencia.** Tanto en mis estudios de pregrado como en el posgrado noté muchas trabas por parte de la Universidad para obtener el título por medio del trabajo investigativo. Me parece que falta promover este sentido como requisito de grado; por el contrario, se promueve la realización de estudios adicionales (p.e. especializaciones y diplomados) que en mi caso particular no han aportado nada o muy poco en mi formación profesional y laboral.

Por el momento no quiero continuar estudiando.

No es necesario.

No hay algo que me interese.

Ninguna.

No quiero estudiar más.

Mi inclinación es la clínica y la Universidad no cuenta con programas de postgrado en esta área.

No vivo en Colombia, no ofrece el tema que me interesa.

No estoy interesada en cursar otro programa.

Quisiera estudiar un doctorado en áreas ambientales y la universidad no cuenta con ese programa.

Desplazamiento.

Programa virtual.

No aplica para mi especialidad.

Vivo lejos de ella.

No está disponible lo que quiero.

Escasas o nulas opciones de cursos o diplomados de educación continuada en el programa de Terapia Respiratoria.

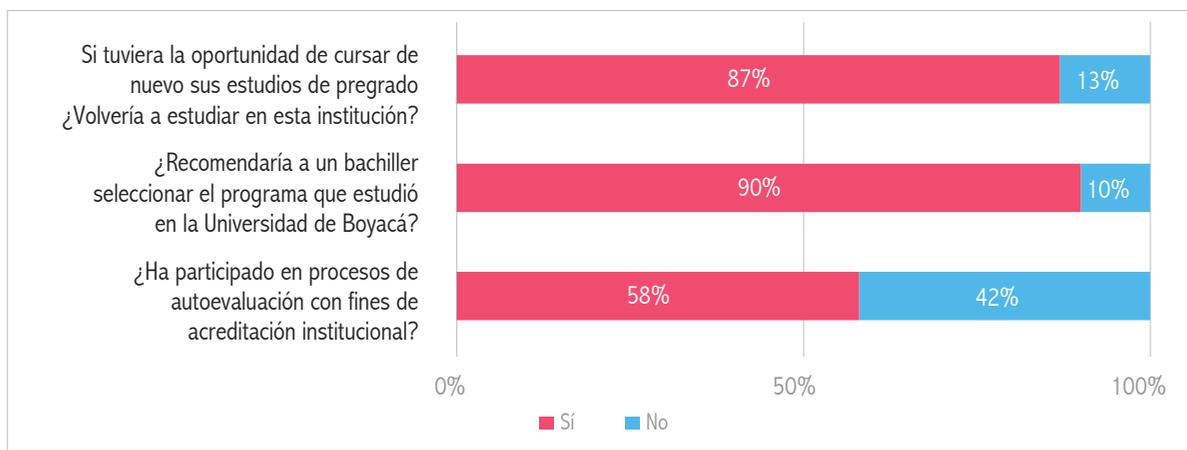
En la **figura 183** se evidencia que, según el sentido de pertenencia, el 87 % de los egresados volvería a estudiar en la institución, lo cual ratifica lo expuesto anteriormente: el 77 % de los egresados ya se encuentran cursando estudios en la Universidad. Esto se logra gracias al acompañamiento constante del coordinador de tutoría. Así mismo, el 90 % recomendaría a un bachiller estudiar su programa o carrera en la Universidad de Boyacá. En otras palabras, el 68 % de los egresados

considera alto su sentido de pertenencia por su casa de estudios.

En la figura se evidencia que el 58% de los egresados ha participado en procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional en las diferentes fases dispuestas por las entidades reguladoras de calidad a nivel nacional e internacional. De esta manera, el egresado se vuelve un actor importante en los procesos de autorregulación a nivel de programas y de la institución.

**Figura 183**

Pertenencia de los egresados con la Universidad de Boyacá



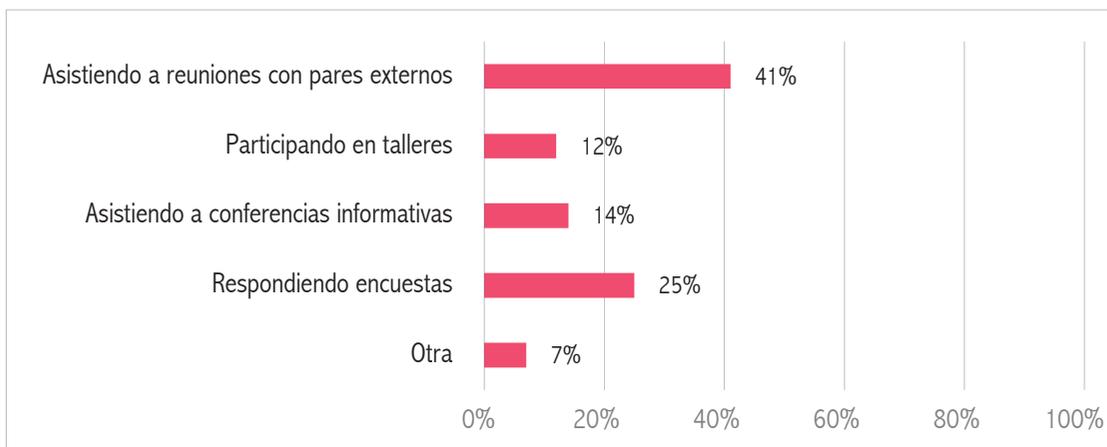
**Nota:** La figura representa los aspectos que evalúan el sentido de pertenencia que tienen los egresados Momento Cinco por la Universidad de Boyacá.

Finalmente, de los egresados Momento Cinco que han participado en el proceso de acreditación, se evidencia en la **figura 184** que el 41 % lo ha hecho asistiendo a reuniones con pares

externos, seguido por el 25 % que ha dado respuesta a los indicadores por encuesta, y el 14 % ha asistido a conferencias informativas.

**Figura 184**

Mecanismos de participación de los egresados en procesos de autoevaluación con fines de acreditación



Según el Consejo Nacional de Acreditación (2021), el seguimiento permite certificar el transcurrir formativo y la contribución de los egresados al programa mediante sus experiencias profesionales. En el caso de la Universidad de Boyacá, los egresados son reconocidos por la calidad de la formación recibida y se destacan por su desempeño en la disciplina, función, servicio u oficio correspondiente. Así, se puede concluir que los egresados participan de forma activa y oportuna como actores fundamentales y aportan de manera significativa al progreso continuo de los programas y de la institución.

## DISCUSIÓN

Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel nacional e internacional la tendencia de la evaluación de la calidad

educativa, en especial en las Instituciones de Educación Superior [IES], como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y al Estado. En ese contexto de evaluación, el seguimiento a los egresados es un asunto de vital importancia para las IES, ya que saber de su desempeño profesional y personal permite establecer indicadores con respecto a la calidad y la eficiencia de los procesos académicos, investigativos y de proyección social. En otras palabras, las investigaciones relacionadas con los egresados aportan información sobre aspectos personales, profesionales y laborales, para así reconocer el contexto y el posicionamiento del graduado con relación a su formación de pregrado e identificar su apreciación, experiencia laboral y formación postgradual. En este sentido, el egresado se convierte en una pieza clave y fundamental para las IES como actores de realimentación,

teniendo en cuenta que facilita a las instituciones educativas identificar aspectos de desempeño laboral, relación con el entorno, impacto económico y evidencia de los valores, atributos y perfil de egreso establecidos para la formación de sus futuros egresados (Castellanos et al, 2022).

La importancia que tienen los egresados para la evaluación de la calidad de las IES y sus programas académicos ha sido uno de los temas que ha generado más discusión en las últimas décadas. Muchos estudios (Palloroso y Rondón, 2019; Villacrez, 2018; Valencia et al., 2015; Schifrin, 2015; Contreras y Urrutia, 2017) y entidades gubernamentales consideran esta herramienta como de gran utilidad para evaluar y mejorar la calidad educativa.

En Colombia, el Consejo Nacional de Acreditación [CNA] y el Ministerio Nacional de Educación [Mineducación] establecieron como parámetro importante para la medición de la calidad de los programas de pregrado, el seguimiento de los egresados (Consejo nacional de Acreditación, 2013). Con ello se busca certificar el proceso formativo, identificar y validar el desempeño e impacto social de los programas académicos, y de esta forma proponer modelos para dar cumplimiento a los requerimientos que permitan abordar aspectos como la formación curricular, las características laborales y la satisfacción e impacto de su quehacer en el contexto profesional, investigativo y de responsabilidad social.

La investigación forma parte de una de las funciones principales de las IES que radica en la creación de nuevos saberes y conocimientos aplicables al entorno. En este sentido, la institución tiene una gran responsabilidad, ya que debe canalizar su investigación hacia la creación de conocimientos ampliamente aprovechables para la sociedad y convertirse en un eje fundamental en la transferencia de conocimientos. Bajo esta nueva perspectiva, la investigación, según Gil et al., (2012), debe tener la agilidad suficiente para poder migrar entre una investigación básica de generación propia del saber y la otra investigación que es inmediata, que busca cómo resolver problemas en todos los ámbitos de la sociedad.

Como parte del análisis, se detectó que los involucrados refieren sus propias perspectivas respecto a medios de contratación, expectativas laborales y profesionales, así como a las necesidades sociales. Existen, sin embargo, competencias institucionales y profesionales que son el común denominador en la mayoría de las empresas a las que aspiran o se vinculan los profesionales. Por su parte, las IES crean planes y programas que logran cubrir las necesidades del contexto nacional, regional y local.

De otra parte, las expectativas de los egresados se enfocan en la aplicación de los conocimientos adquiridos en un empleo que les permita el reconocimiento y les brinde las oportunidades para tener un éxito profesional seguro (González et al., 2022). De esta forma,

las acciones de las IES son fundamentales dentro de los aspectos del mercado laboral, pues la inclusión de elementos que favorezcan la planeación de los espacios educativos, presupuestales y laborales contribuyen a una correcta inserción laboral con una adecuada remuneración salarial (Arnoldo, 2019). Otros autores lo cuantifican a través de factores como la duración de la jornada laboral, situación contractual, autonomía laboral, condiciones de seguridad, dinámica laboral y entorno socio-laboral (Cáceres y Zúñiga, 2013; Martínez, 2012; Merino et al., 2012).

Actualmente, las IES se centran en promover beneficios y bienestar a sus egresados. Por tal razón, analizar su inserción al mundo laboral sirve para perfeccionar la oferta de programas académicos o de formación continuada, ya que es significativo y trascendental estudiar sus habilidades, fortalezas y competencias formativas y profesionales. Lo anterior parte de los análisis del impacto, trayectoria y desarrollo laboral de los egresados, los cuales están orientados a tres áreas relevantes: oferta, inserción y entorno laboral (Villacrez, 2018).

En referencia a la situación laboral, varias investigaciones, como la desarrollada en la Universidad del Cauca y la Universidad Javeriana, evidencian que en promedio el 76 % de los egresados son empleados (Pontificia Universidad Javeriana, 2012). Esa cifra está muy relacionada con el 82 % de los vinculados laboralmente que se contaron en este estudio. Sin embargo, estas cifras difieren

de las de los egresados de la Universidad Autónoma de Chihuahua-México y el programa de psicopedagogía de la Universidad de la Laguna en España, pues el porcentaje de desempleo asciende al 25 % (Bethencourt & Cabrera, 2012; Hernández et al., 2012; Torres et al., 2012), cifra superior a la registrada en Colombia y en el presente estudio, que es del 18 %. De todos modos, las cifras colombianas coinciden con los datos reportados por la Universidad Estatal a distancia (UNED) en Costa Rica, en donde se logró identificar que entre el 90 % y el 100 % de los egresados se encontraban vinculados laboralmente y con estabilidad en sus empleos. Este dato es coherente con lo reportado por Lobo y Morúa (2018) en un estudio en Ecuador donde se identificó que los egresados cumplían con sus expectativas referentes a salarios y jornadas laborales (Moreno et al, 2019), datos que resaltan en el presente estudio en donde del 65 % al 70 % de los egresados está satisfecho laboralmente a pesar del rango salarial recibido.

Otro factor que algunos estudios analizan para establecer la consecución de los objetivos formativos es la determinación del posicionamiento de los egresados relacionado con su incorporación a la estructura ocupacional en los diferentes contextos y áreas disciplinares de acuerdo con las necesidades del entorno. Por ejemplo, estudios concuerdan en que el 94 % de los egresados se encontraban laborando en trabajos relacionados con la formación (Moreno Chaparro et al., 2013; Torres et al., 2011). Este dato es similar en el presente

estudio en el que la satisfacción laboral percibida por los egresados es alta, casi del 80 %, y manifiestan que las actividades realizadas están relacionadas con el programa cursado. Sánchez (2015) asevera que, al analizar la trayectoria profesional, el 66 % se relaciona con actividades propias de su campo de acción. Estos datos difieren del 34 % que refiere subempleo, con lo que se concluye que las IES no alcanzan a cubrir las necesidades del mercado laboral actual (Bethencourt & Cabrera, 2012; Sánchez Olavarría, 2015).

Por otra parte, algunos autores contradicen la afirmación anterior. Estos tienen en cuenta el índice de egresados que se encuentran laborando, para analizar el grado de cumplimiento del perfil de egreso. En ese caso, el 91 % de los egresados del presente estudio percibieron alcanzar las características visibles en el perfil de egreso. Al ser alto este porcentaje, se puede concluir que los egresados están preparados para dar respuesta a los diferentes contextos y áreas de desempeño profesional de acuerdo con las necesidades del entorno y su relación con la formación del pregrado (Moreno Chaparro et al., 2013; Torres Dávila et al., 2011).

Así mismo, se ha identificado estabilidad laboral y vinculación inmediata, correspondiente al 42 % antes de los 6 meses de egreso. Estos datos son similares a los reportados por Murillo y Montaña (2018), para quienes los egresados en México tardan el mismo tiempo en vincularse laboralmente. Sin embargo,

difieren de lo reportado por Rojas (2012), quien identificó que, en promedio, el tiempo que transcurrió para que los egresados encontraran trabajo osciló entre uno y tres meses en un 89 %. Este dato es importante para la medición del impacto.

Lo anterior podría explicar el hecho de que las condiciones laborales de los egresados en este momento son mejores, ya que conciben una mayor estabilidad laboral, pues desde la perspectiva de Salas (2013), la estabilidad del empleo es parte de un trabajo de calidad.

Ante todo, esto, las IES se encuentran ante el reto de provocar cambios en la cultura emprendedora. El potencial emprendedor en los profesionales es escaso; son frecuentes las carencias proactivas, actitudinales y de emprendimiento de la comunidad universitaria. A pesar de ello, solamente en este estudio el 79 % de los egresados manifestaron el interés por crear empresa. Según Sung y Duarte (2015), es necesario un aumento en las actividades para la promoción de la cultura emprendedora, así como de las habilidades para la detección de oportunidades de negocio, acciones que en la Universidad de Boyacá se han incorporado a los contenidos programáticos en cada una de las áreas disciplinares. De esta forma, los emprendimientos que podrían considerarse como de base universitaria tienen un papel fundamental en la generación de valor agregado e innovación a nivel empresarial (Parra y Argote, 2015). En consecuencia, las IES deben ser hoy gestoras

de potenciales emprendedores, que, según Megias (2011), constituyen una parte fundamental en la búsqueda de un nuevo modelo de productividad que plantea al emprendimiento como una herramienta estratégica para el desarrollo social y económico de un país.

Adicionalmente, las IES con enfoque emprendedor deben tener la capacidad de establecer estrategias de transformación que permitan la integración entre las estrategias académicas y el enfoque financiero (Zapata et al., 2019). Por su parte, Guerrero (2013) señala que las IES emprendedoras están caracterizadas por su capacidad innovadora, reconocedora y creadora de oportunidades, trabajo en equipo, asumir riesgos y responder a desafíos. Estas son características incluidas en el perfil de egreso de la Universidad de Boyacá y que concuerdan con lo expuesto en los resultados de este estudio.

En concordancia, el estudio "Análisis de las capacidades potenciales y efectivas en alumnos de centros de educación superior" afirma que la educación tiene la responsabilidad y el compromiso central de identificar y promover a los emprendedores, pues para las IES la acción de provocar este proceso es considerado un motor de desarrollo. En la misma medida, es una responsabilidad de las IES públicas o privadas fomentar el espíritu empresarial, teniendo en cuenta que las políticas dirigidas a este aspecto terminan siendo acciones posibles de futuros emprendedores (Ramos y Osorio, 2012). Por esta razón, cuanto

más activa sea la incorporación de estrategias enseñanza-aprendizaje del emprendimiento en las IES, hay mayor probabilidad de que los estudiantes y futuros profesionales creen un nuevo negocio y de esa forma contribuyan al desarrollo de la economía.

En Colombia varias IES han aplicado este valioso recurso de evaluación de la calidad. Entre ellas se destacan la Pontificia Universidad Javeriana en Bogotá, la Universidad Pontificia Bolivariana en Medellín, la Universidad Cooperativa de Colombia (Castro-Molinares, 2014), la Universidad Surcolombiana, la Universidad Industrial de Santander, la Universidad de Boyacá, la Universidad del Magdalena, la Universidad Santiago de Cali e (Wilches-Luna et al., 2016), la Universidad del Norte en Barranquilla (Barceló y Navarro, 2003), la Universidad de Antioquia, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, la Universidad de Nariño, la Universidad del Rosario y la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales (UDCA) (Cruz, 2018). Así se ve que la evaluación de los egresados se ha convertido en un modelo que, por un lado, aporta del graduado a la IES especialmente la información que consolida los procesos de seguimiento, retroalimentación a la calidad del programa, reformas curriculares y procesos de mejoramiento continuo institucionales; y por otra parte de las IES al graduado en cuanto se convierte en mediadora para la vinculación laboral y la oferta de programas.

En este sentido, la educación debe apuntar a formar profesionales capaces de ser flexibles, propensos al cambio y al aprendizaje, a la innovación y al trabajo en equipos multidisciplinarios, es decir, al desarrollo del espíritu emprendedor. Las IES pueden contribuir al desarrollo de esta capacidad a través de metodologías y procesos de enseñanza que faciliten o estimulen estas capacidades. No se trata únicamente de transmitir conocimientos disciplinares, sino de que, además, se promueva el desarrollo de la inteligencia emocional (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Asociación Colombiana de Universidades- ASCUN, 2014).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los recursos del programa fueron avalados por los egresados. Entre esos recursos están particularmente los planes de estudio, los objetivos de los programas y los contenidos programáticos, que dan respuesta al perfil de egreso. De igual forma, favorecieron los procesos de investigación formativa y responsabilidad social, funciones que integran los procesos de enseñanza aprendizaje y las competencias, las cuales permiten al profesional desempeñarse de manera adecuada y acorde al nivel de funciones establecido.

El proyecto ético de vida para los egresados Momento Cinco se encuentra centrado en continuar su formación académica, lo cual permite inferir que la institución y el programa favorecieron la adquisición de

capacidades, aptitudes, conocimientos y destrezas para ello, además de valores y atributos que son aplicables a su ejercicio profesional. Con ello se ha logrado mayor visibilidad de los egresados en aspectos personales, profesionales, familiares, sociales y laborales.

La situación laboral de los egresados ratifica que un gran porcentaje fueron vinculados, en menos de 6 meses de haberse graduado, en áreas de servicio, con las que predomina el contrato a término indefinido con un promedio salarial de 1 a 3 SMMLV. Esto expresa constancia y posicionamiento en los diferentes contextos en los que se desempeña profesionalmente, y además destaca la satisfacción con su trabajo, la cual favorece su desarrollo y crecimiento profesional. Por último, prevalece la familia, amigos y conocidos como el canal de búsqueda de empleo más utilizado.

Adicionalmente, los egresados perciben un nivel de identidad alto, con buenas posibilidades derivadas de su condición como egresados de la Universidad de Boyacá. Resaltan que en el futuro les gustaría cursar otros estudios en la institución debido a la calidad formativa que ofrece la Universidad y a que la institución cuenta con los recursos apropiados para el apoyo en el proceso formativo (estructura e infraestructura). Además, ellos mismos se consideran actores importantes y fundamentales en los procesos de autoevaluación y autorregulación, pues aportan a procesos de acreditación de alta calidad nacional e internacional con su experiencia como egresados.

Los resultados obtenidos en este informe aportan elementos necesarios para el reajuste, modernización y actualización de los planes de mejora institucionales, programas de estudio y reestructuración curricular. Además,

sirven como apoyo para la consolidación de las políticas de desarrollo institucional, en las cuales los profesionales son actores fundamentales en estos procesos.

## REFERENCIAS

- Adecco. (2018). ¿Por qué los colombianos no consiguen trabajo? <https://www.adecco.com.co/por-que-los-colombianos-no-consiguen-trabajo-2/>
- Álvarez Carneros, P. (2015, junio 2). *La teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner>
- Arnoldo, L. (2019). Políticas públicas laborales durante la posconvertibilidad: Una propuesta para el análisis de las políticas públicas en la relación proceso de trabajo y territorio. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 301-316. <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464021/553565464021.pdf>
- Ávila, M., & Aguirre, C. (2005). El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 8, 1-5.
- Barberá Tomás, D., Bakker, F., Castelló, I. & Zietsma, C. (2019). Energizing through Visuals: How Social Entrepreneurs Use Emotion-Symbolic Work for Social Change. *The Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.1488>
- Barceló, R., y Navarro, E. (2003). Evaluación del impacto de los cambios de las metodologías de enseñanza-aprendizaje en egresados de los programas de Medicina y Enfermería de la Universidad del Norte, Colombia. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 7(13), 65– 78. <https://doi.org/10.1590/s1414-32832003000200005>

- Bethencourt, JT., y Cabrera, L. (2012). Inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(1), 475–504.
- Cáceres D. y Zúñiga S. (2013). Disparidades regionales y estabilidad de la calidad del empleo en Chile: 1998-2006. *Gestión y Política Pública*, XXII (1), 203-243.
- Cajiao E. (2016, noviembre 10). Profesionales colombianos cada vez más apetecidos en el mercado internacional. *La FM*. <https://www.lafm.com.co/economia/profesionales-colombianos-vez-mas-apetecidos-mercado-internacional>
- Caracol Radio. (2008, junio 8). *En Colombia 21 de cada cien jóvenes están desempleados*. [https://caracol.com.co/radio/2008/06/08/economia/1212936120\\_610806.html](https://caracol.com.co/radio/2008/06/08/economia/1212936120_610806.html)
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutiérrez, I., Vásquez Maya, J., Villegas González, M. y Brito Mejía, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Serie Cuadernos de Investigación.
- Castro-Molinares, S. (2014). Estudio de egresados de medicina de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta. *Curare*, 1(1), 35. <https://doi.org/10.16925/cu.v1i1.306>.
- Chaparro, D. (s.f.). 10 beneficios de hablar inglés en el mundo laboral y los negocios. *Information Planet*. <https://www.informationplanet.com.co/blog/beneficios-de-hablar-ingles/>
- Chávez Zambano, MXC. (2017). La importancia del aprendizaje y conocimiento del idioma inglés en la enseñanza superior. *Revista Científica Dominio de la Ciencia*, 3, 759-771.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Educación, juventud y trabajo. Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)

- Consejo Nacional de Acreditación. (2021). *Lineamientos y aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de las Instituciones de Educación Superior*. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-404751\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-404751_norma.pdf)
- Contreras y Urrutia. (2017). Trascendencia de un programa de posgrado en sus egresados. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74(1), 59–74. <https://doi.org/10.35362/rie741626>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO). (2022). Las 5 carreras universitarias con mayor salida laboral en Colombia. *Uniminuto.com* <https://www.uniminuto.edu/noticias/las-5-carreras-universitarias-con-mayor-salida-laboral-en-colombia>
- Cruz, A. (2018). *Situación académica y proyecciones post-graduales de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A. durante el periodo 2002-2016*. <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/929>
- Delgado Barrera, M. (2014). *La educación básica y media en Colombia: Retos en equidad y calidad*. Fedesarrollo Centro de Investigación Económica y Social. <https://lc.cx/zW9uSQ>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2016). *Boletín Técnico. Encuesta de transición de la escuela al trabajo*. DANE. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/etet/Bol-tecnico-ETET-2015.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018). Desempleo juvenil sigue creciendo en Colombia. *Portafolio.co*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cifras-de-desempleo-juvenil-en-colombia-2018-517152>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). (2019). Desempleo: El principal problema económico de Colombia. (junio 13). *Semana.com* <https://www.semana.com/pais/articulo/que-pasa-con-el-desempleo-en-colombia/273148/>

- Departamento Nacional de Planeación. (2016). *Tiempo para encontrar trabajo bajó de 25 a 18 semanas entre 2010 y 2015*. <https://www.dnp.gov.co/Paginas/Tiempo-para-encontrar-trabajo-baj%C3%B3-de-25-a-18-semanas-entre-2010-y-2015-DNP.aspx>
- Diario de Occidente. (2017). Graduados de posgrado ganan 2,2 veces más que los titulados de pregrado. *Especial Resultados Univalle*, 8-9.
- Douglas, E. & Prentice, C. (2019). Innovation and Profit Motivations for Social Entrepreneurship: A Fuzzy-Set Analysis. *Journal of Business Research* 99, 69-79.
- El País.com.co, Colprensa. (2016, enero 29). Desempleo en Colombia se ubicó en 8,9% al cerrar 2015: Dane. *El País*. <https://www.elpais.com.co/economia/desempleo-en-colombia-se-ubico-en-8-9-al-cerrar-2015-dane.html>
- Escuela de Administración de Negocios (EAN). (2022). Posgrados, ¿cuál es la diferencia entre especialización, maestría o doctorado? *ean.com*. <https://universidadean.edu.co/noticias/posgrados-cual-es-la-diferencia-entre-especializacion-maestria-y-doctorado>
- García Ancira, C. (2019). *El proyecto de vida*. Grupo Editorial Patria.
- Gil DJ, Domínguez MR, García GL, Mathison BL y Gándara VJ. (2012). La investigación universitaria como eje de la transferencia social del conocimiento. *Publicaciones en Ciencias y Tecnología*, 6(1);41–51
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2019). En el día mundial del emprendimiento así está el panorama en el país. *Portafolio.co*. <https://www.portafolio.co/negocios/emprendimiento/en-el-dia-mundial-del-emprendimiento-asi-esta-el-panorama-en-el-pais-para-los-emprendedores-528623>
- González RG, Tovar VM y Vargas HJ. (2022). La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio. *Revista Andina de Educación* 6,1. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.2>

- Gratacós, M. (2020, febrero 18). *Modelo Ecológico de Bronfenbrenner: Sistemas y críticas*. <https://www.lifeder.com/modelo-ecologico-bronfenbrenner/>
- Guerrero, E. (2013). Papel de la innovación en el sector empresarial. *LACCEI*, 14-16.
- Gupta, P., Chauhan, S., Paul, J. & Jaiswal, M. (2020). Social Entrepreneurship Research: A Review and Future Research Agenda. *Journal of Business Research*, 113, 209-229
- Guzmán, S. S., Álvarez, I. F., Corredera, M. A., Flores, M. P., España, A. T y Rodríguez, R. P. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: Recomendaciones para su desarrollo. *Revista Innovación Educativa*, 8(42), 19-31.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Lucio Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación*. (6 ed.).
- Hernández, E. (2014). *El B-learning como estrategia metodológica para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de inglés de la modalidad semipresencial del departamento especializado de idiomas de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=98870>
- Jaramillo, A., Giraldo, A., y Ortiz, J. (2006). Estudios sobre egresados. La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42, 111-124.
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38, 10.
- Lobo SN., y Morúa SM. (2018). Un desafío innovador con impacto social Estudio de seguimiento a graduados de seis programas de posgrado de la UNED, con indicadores de calidad académica y mejoramiento continuo. Posgrado y Sociedad. *Revista Electrónica del Sistema de Estudios de Posgrado*, 11(1), 50. <https://doi.org/10.22458/rpys.v11i1.1882>

- López, N. (2016, agosto 9). De entrar a la Oede, Colombia sería "campeón" en horas de trabajo. *Deslinde*. <https://deslinde.co/de-entrar-a-la-ocde-colombia-seria-campeon-en-horas-de-trabajo/>
- Manzo Rodríguez, L., Rivera Michelena, N., y Rodríguez Orozco, A. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 28. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412006000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000300009)
- Martínez A. (2012). Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: un análisis para el período 1995-2005. *Gaceta Laboral* 18(2), 173-212.
- Megias, J. (2011). Las claves para crear un ecosistema emprendedor. Recuperado el 25 de enero de 2019. <http://javiermegias.com/blog/2011/12/las-claves-para-crear-un-ecosistemaemprendedor-2/>
- Mercado laboral. (2016). ¿Por qué es tan difícil conseguir empleo en Colombia? *Semana.com*. <https://www.semana.com/educacion/articulo/desempleo-en-colombia/476764/>
- Merino LM, Somarriba AN y Negro MA. (2012). Un análisis dinámico de la calidad del trabajo en España. Los efectos de la crisis económica. *Estudios de Economía Aplicada*. 30(1), 261-282.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (Mincomercio). (2021). Emprendimiento social en Colombia. Un enfoque para el desarrollo empresarial. *Impulsa Colombia*. <https://www.innpuascolombia.com/sites/default/files/documentos-recursos-pdf/Botlet%C3%ADn%20Anal%C3%ADtica%20Emprendimiento%20Social.pdf>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Asociación Colombiana de Universidades ASCUN. (2014). *Estado de arte sobre el emprendimiento universitario*. GDFM-009 V8.

Ministerio de Educación Nacional. (2004). *Programa Nacional de Bilingüismo Colombia 2004-2019*. [https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-132560\\_recurso\\_pdf\\_programa\\_nacional\\_bilinguismo.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-132560_recurso_pdf_programa_nacional_bilinguismo.pdf)

Ministerio de Educación Nacional (2015a). ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo? *Semana.com*. <https://www.semana.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142/>

Ministerio de Educación Nacional. (2015b). *Boletín de Educación Superior en cifras junio 3 de 2015. Observatorio Laboral para la Educación*. [https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-380201\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-380201_recurso_1.pdf)

Ministerio de Educación Nacional (2016a). Cifras demuestran la falencia de Colombia en el manejo de una segunda lengua. *Revista Semana*. <https://www.semana.com/pais/articulo/nivel-de-ingles-de-bachilleres-y-profesionales-en-colombia/238727/>

Ministerio de Educación Nacional. (2016b). *Boletín educación superior en cifras—diciembre de 2016*. <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/359643:Boletin-educacion-superior-en-cifras-Diciembre-de-2016>

Ministerio de Educación Nacional. (2016c). *Perfil académico y condiciones de empleabilidad graduados de educación superior (2001-2013) y certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano (2010-2013)*. <https://www.semana.com/edicion/1952co/ntg/men/Observatorio1/Documentos/Perfil%20academico%20y%20condiciones%20de%20empleabilidad%20graduados%202014.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Mercado laboral de graduados de educación superior*. [https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-387151\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineduccion.gov.co/1769/articles-387151_recurso_1.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Mercado laboral de graduados en educación superior. Análisis para la región Centro Occidente*. [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-410104\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-410104_recurso_1.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018, marzo 14). Lineamiento técnico y operativo. Ruta integral de atención para promoción y mantenimiento de la salud. *Consultor Salud*. <https://consultorsalud.com/rutas-integrales-de-promocion-de-la-salud-y-materno-perinatal-resolucion-y-lineamientos/>
- Moncayo, C. (2016, agosto 3). *Ventajas de hablar un segundo idioma en el mercado laboral colombiano*. Instituto Nacional de Contadores Públicos Colombia. <https://incp.org.co/ventajas-de-hablar-un-segundo-idioma-en-el-mercado-laboral-colombiano/>
- Moreno Chaparro, N., Granados R., y Orozco IA. (2013). Impacto social y posicionamiento de los egresados(as) graduados(as) del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en el Caribe colombiano. *Educación y Humanismo*, 15(25), 29–48. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2191>
- Moreno MG., Martínez GD., Moreno MM., y Fernández NM. (2019). Egresados de la carrera de Enfermería y su perfil profesional. *Educación Médica Superior*, 33(1), 1–13.
- Murillo, F., y Montaña, P. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3).
- Neira Marciales, L. (2018). Seis de cada 10 empresas reclutan por medio de organizaciones cazatalentos. La firma británica Hays ubicó a 650 profesionales en 2017. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/en-colombia-seis-de-cada-10-empresas-reclutan-a-su-nuevo-talento-por-medio-de-organizaciones-cazatalentos-2759837>
- Obaji, N., & Olugu, M. (2014). The Role of Government Policy in Entrepreneurship Development. *Science Journal of Business and Management*, 2(4), 109-115.

- Observatorio Laboral para la Educación. (2011). *Perfil académico y condiciones de empleabilidad de los graduados de educación superior 2001-2010. Oferta y demanda laboral en las regiones del país*. [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380185\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380185_recurso_1.pdf)
- Palloroso, R., y Rondón, I. (2019). Seguimiento a graduados: importancia y principales experiencias internacionales. Análisis del tópico en la República del Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1–12. <https://lc.cx/fsmDFB>
- Pardo, D. (2018, febrero 1). ¡Cuidado! Demasiada rotación de personal. EHORUS by Pandora FMS. <https://ehorus.com/es/rotacion-de-personal/>
- Parra, L., y Argote, M. (2015). Una mirada a las empresas de los estudiantes y egresados: el caso de la Universidad EAN. *Estudios Gerenciales*, (134), 122-134.
- Pérez, A. (2021, abril 27). *Un empleado público versus un empleado privado*. Business School OBS. <https://www.obsbusiness.school/blog/un-empleado-publico-versus-un-empleado-privado>
- Phillips, W., Lee, H., Ghobadian, A., O'Regan, N., & James, P. (2014). Social Innovation and Social Entrepreneurship: A Systematic Review. *Group & Organization Management*, 40(3). <https://doi.org/10.1177/1059601114560063>
- Pontificia Universidad Javeriana. (2012). Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central. 2012. [http://pujportal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL\\_VERSION\\_2009\\_2010/resources\\_v4/SPEGRE2012V1.pdf](http://pujportal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL_VERSION_2009_2010/resources_v4/SPEGRE2012V1.pdf)
- Prawda, J. (2004). *Métodos y modelos de investigación de operaciones I: Modelos determinísticos*. Limusa. Noriega Editores.
- Ramos, F., y Osorio, L. (2012). Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (75), 128-151.

- Redacción Profesión Líder (2018). Estos son los idiomas más demandados por el mercado laboral en Colombia. *El Espectador.com*. <https://www.elespectador.com/economia/estos-son-los-idiomas-mas-demandados-por-el-mercado-laboral-en-colombia-article-753353/>
- Rocha García, R., y Martínez Martínez, H. (2015). *Bilingüismo Laboral en Colombia*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/2015jun11%20BILINGUISMO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- Rojas Gil, A. M. (2012). Impacto laboral del egresado del programa de fonoaudiología en la Fundación Universitaria María Cano, Medellín. *Revista Areté*, 12(1), 102–110.
- Rojas, J. C. (2018, noviembre 3). Colombia, a la cola de los países con mejor nivel de inglés. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/colombia-a-la-cola-de-los-paises-con-mejor-nivel-de-ingles-289532>
- Salas, I. (2013). Calidad del empleo. Un modelo analítico para su valoración. *Gaceta laboral*, 19(3), 283-316. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33630595003.pdf>
- San Martín Cantero, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.Ti: Recursos metodológicos para la investigación educativa. *REDIE*, 16(1), 103-122.
- Sánchez OC. (2015). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(13), 40-54. [https://doi.org/10.1016/s2007-2872\(14\)71952-3](https://doi.org/10.1016/s2007-2872(14)71952-3)
- Sarmiento Coello, G., Coello Vázquez, J., Montenegro Ayón, D., y Franco Bayas, M. A. (2022). Importancia del idioma inglés para el docente. *Journal of Science and Research*, 7(1), 100-120. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2185>
- Schifrin, A. (2015). Calidad educativa: políticas de seguimiento de graduados universitarios en universidades estatales. *Técnica administrativa*, 14(1), 5. [www.cyta.com.ar/ta1401/v14n1a5.htm](http://www.cyta.com.ar/ta1401/v14n1a5.htm)

- Sprachcaffe (2017). ¿Por qué estudiar inglés? Razones para aprender inglés. <https://www.sprachcaffe.com/espanol/porque-estudiar-ingles.htm>
- Strauss, A. y Corbin, J. (1998). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada* (2.ª ed.). Universidad de Antioquia.
- Sung, S., y Duarte, S. (2015). El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(2), 291-314.
- Torres C., Sierra M., y Pinzón S. (2012). *Evaluación del desempeño de los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Santander 2004-2010*. *Rev Cuid*, 3(1), 270-279. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v3i1.21>.
- Torres D., Cárdenas J., y Molina N. (2011). Seguimiento a los graduados entre enero del 2000 y diciembre del 2010 del programa de Optometría de la Universidad de La Salle. *Ciencia & Tecnología para la Salud Visual y Ocular*, 9(2), 81–88. <https://lc.cx/ZZGmd1>
- Torres O. (2017). Trabajar y estudiar al tiempo, una tendencia creciente. *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.co/colombia/trabajar-y-estudiar-al-tiempo-una-tendencia-creciente-362643>
- Universia. (2020a). *La importancia del inglés en el mundo laboral*. <https://www.universia.net/pe/actualidad/estudiar-en-el-extranjero/importancia-ingles-mundo-laboral-842796.html>
- Universia. (2020b). *Por qué estudiar un posgrado: conoce cuáles son las razones*. <https://www.universia.net/ar/actualidad/orientacion-academica/que-estudiar-posgrado-conoce-cuales-son-razones-1141471.html>
- Universidad Antonio Nariño. (2017). Para un joven colombiano cada vez es más difícil emprender. *Portafolio.co*. <https://www.portafolio.co/negocios/emprendimiento/las-dificultades-de-un-joven-emprendedor-en-colombia-512329>

- Universidad de Boyacá. (2014). *Política y bases para el desarrollo de la proyección Social*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/informacion-general-proyeccion-social>
- Universidad de Boyacá. (2016). *Modelo Pedagógico Institucional*. Ediciones Universidad de Boyacá.
- Universidad de Boyacá. (2016). *Plan de desarrollo institucional 2016 – 2020. No. 020/16*.
- Universidad de Boyacá. (2017a). *Competencias Generales de la Institución*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Competencias%20Generales%20de%20la%20Institucion%CC%81n%202017.pdf>
- Universidad de Boyacá. (2017b). *Resolución 188/2017. Perfil de egreso*.
- Universidad de Boyacá. (2018a). *Egresado Emprendedor*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/egresados-emprendedores>
- Universidad de Boyacá. (2018b). *Estudio de seguimiento a egresados según la opinión de empleadores*. <https://lc.cx/H0LOPM>
- Valencia Gutiérrez, M. C., Alonzo Rivera, D. L., Marín, M. y Friné, S. (2015). Estudio de egresados, un indicador de pertinencia y calidad. Estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(11), 1-18.
- Villacrez, M. (2018). Importancia del seguimiento a los graduados para las instituciones de educación superior. Elementos conceptuales. *Fedumar Pedagogía y Educación*, 5(1), 41-53. <https://doi.org/10.31948/rev.fedumar5-1.5>
- Vital, M. (2015). *La investigación en los procesos de enseñanza-aprendizaje*. *Vida científica Boletín científico de la escuela preparatoria*. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n6/e4.html>

Wilches E., Muñoz V., Carvajal N, y Segura A., (2016). Caracterización e impacto percibido de los egresados de un posgrado en Fisioterapia Cardiopulmonar de una universidad pública del suroccidente colombiano. Periodo 2009- 2013. *Ciencias de La Salud*, 14(1), 43–52. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.04>

Zapata, A., Corredor, A., y Mena, A. (2019). Emprendimiento y cultura en instituciones universitarias: Una revisión de la literatura. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 85-99.

Zetina, S. (2019). *Las ventajas de estudiar un postgrado presencial. Universidad de la comunicación*. <https://uc.edu.mx/las-ventajas-de-estudiar-un-posgrado-presencial/>



**Comparativo del  
seguimiento a egresados  
de pregrado de la  
Universidad de Boyacá**

CAPÍTULO

**06**



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las Instituciones de Educación Superior [IES] tienen el reto de formar profesionales aptos para enfrentarse a las necesidades de una sociedad que avanza con gran celeridad en tecnología, ciencia y cultura. Según Reynoso et al. (2015), "las exigencias sociales y profesionales que conforman el perfil de egreso actual de cualquier carrera suponen nuevos retos a las universidades" (p. 54).

Ante el panorama mundial, los planes de estudio de las IES deben alinearse con los requisitos laborales actuales, y para eso tener estrategias permanentes de revisión y actualización del currículo que fortalezcan la formación de los futuros profesionales. Entre los diversos métodos para evaluar la formación impartida en las universidades, sobresalen los procesos para el seguimiento de egresados, los cuales consisten en estudios que revelan información relacionada con su desempeño profesional.

El propósito de los estudios de seguimiento de egresados es identificar e incorporar mejoras en los procesos de formación académica universitaria, por medio de la recopilación y análisis de información enfocada en el ejercicio profesional y la proyección personal de los egresados. Al mismo tiempo, se les exige cada vez más a las universidades el cumplimiento de sus funciones, y el éxito y calidad académica de estas se mide a través

del desempeño de sus egresados en el ejercicio profesional y en su compromiso social. En este contexto, resulta clave el seguimiento para identificar su impacto y posicionamiento en el mercado laboral.

La relevancia de los resultados de estos informes se traduce en una herramienta para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales. Para Valencia y Rivera (2016), los estudios de egresados pueden ser un referente de pertinencia y calidad de los programas educativos de las universidades. Por el contrario, Ávila y Aguirre (2005) mencionan que el resultado del índice de empleo que arrojan los estudios de egresados no se debe considerar como el único indicador de la calidad docente de las IES.

Por lo anterior, se puede inferir que los estudios de egresados ofrecen una amplia visión de la situación actual de estos, pero que el fenómeno del empleo es multifactorial y está mediatizado por un sinnúmero de variables adicionales. Es por lo que los estudios de egresados no solo resultan en una caracterización del mercado laboral, sino que brindan estrategias para el seguimiento, y por esto se deben tomar en cuenta diferentes aspectos personales y de cada profesión, considerando si las competencias desarrolladas por los egresados se ajustan a las demandas del mercado laboral actual (Guzmán Silva et al., 2008).

Así las cosas, los estudios sobre egresados son las investigaciones que permiten conocer

la situación contextual, económica, laboral y académica; en otras palabras, las características profesionales y personales de los egresados. Dichos estudios son un canal de comunicación entre los egresados y la institución, lo que permite conocer y valorar el desempeño de ellos en el medio y fomentar el desarrollo institucional.

Los resultados de los estudios facilitarán que la institución contribuya en los procesos de mejora continua e implemente acciones reflejadas en los planes de mejoramiento que retroalimentan la planeación curricular en todas las áreas disciplinares. Además, gracias a las opiniones de los egresados se podrán actualizar los planes de estudio, como también conocer y evaluar la inmersión en el mercado laboral, el impacto social y el posicionamiento en el entorno profesional.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Este fue un estudio cuantitativo exploratorio secuencial con muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicado en el periodo comprendido en los meses de julio a diciembre del 2018. El universo de estudio estuvo conformado por 885 egresados de pregrado de la Universidad de Boyacá de los momentos Cero, Uno, Tres, Cinco o más.

En la caracterización inicial de los egresados se utilizaron herramientas de tipo descriptivo exploratorio. Los estadísticos descriptivos presentados se realizaron mediante un análisis univariado; las variables categóricas se analizaron mediante frecuencia absoluta y relativa, y las variables numéricas mediante media y desviación estándar.

## RESULTADOS

A partir de los capítulos desarrollados anteriormente, el presente apartado pretende tomar los resultados de cada momento contemplados en el estudio de seguimiento a egresados y contrastarlos entre sí, relacionando los aspectos más relevantes para elaborar un análisis integral.

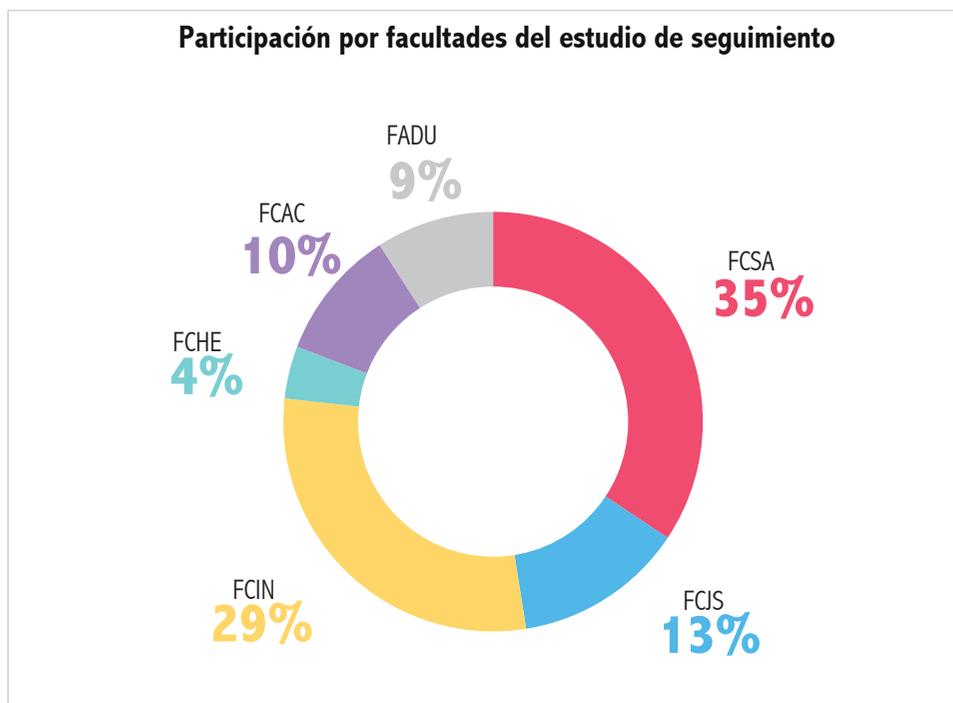
## CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Inicialmente, se presenta la caracterización sociodemográfica de los egresados encuestados en el estudio, diferenciándolos por las facultades. La **figura 185** presenta la proporción de egresados participantes en el estudio distinguidos por las facultades propias de la Universidad de Boyacá.



**Figura 185**

Participación por facultades



En la **figura 185** se evidencia que el 34 % de participantes fue de la Facultad de Ciencias de la Salud [FCSA], la cual tiene una trayectoria amplia dentro de la institución. Actualmente, tiene adscritos 6 programas académicos, entre ellos Medicina, Instrumentación Quirúrgica, Fisioterapia, Bacteriología y Laboratorio Clínico, Terapia Respiratoria y Enfermería, programas que han sido por años una necesidad a nivel departamental y pioneros en el aporte de egresados al sector laboral. De otra parte, la

participación de egresados de la Facultad de Ciencias e Ingeniería [FCIN] fue del 29 %. Esta es el área de mayor influencia e impacto a nivel departamental, lo cual ha demostrado la pertinencia en el desarrollo regional, pues aporta profesionales idóneos con las competencias requeridas por el entorno de la ingeniería. Seguido encontramos con un 13% la participación de egresados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales [FCJS], que suple la necesidad de formación en el área del derecho y la comunicación social

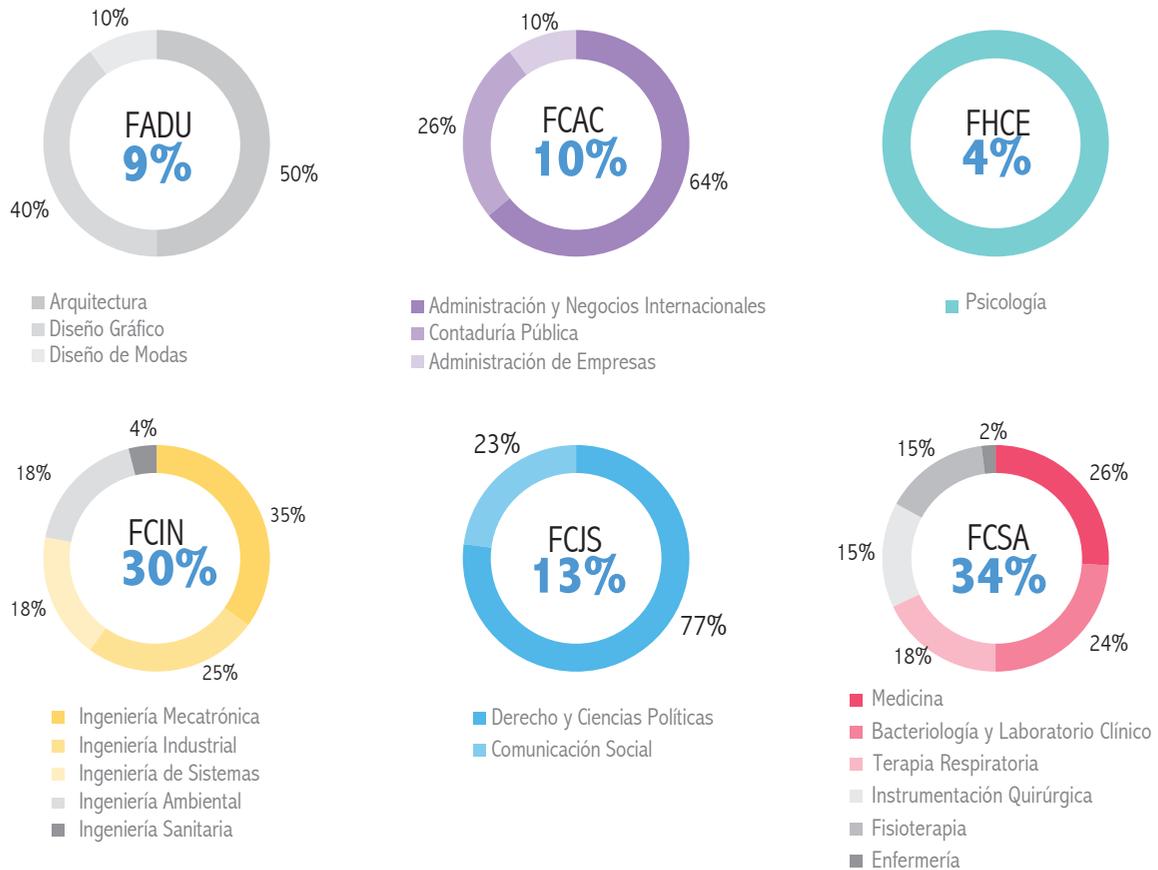
para establecer una tendencia de ocupación laboral en áreas del sector público que dirijan procesos políticos y desarrollen políticas corporativas de comunicación. Todo gracias al ejercicio profesional de sus egresados, quienes han sido reconocidos por la calidad de la formación y se han destacado por su desempeño en la disciplina y la profesión. Prosiguiendo el análisis, encontramos en un 10% la participación de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables [FCAC], primera facultad creada institucionalmente. En la actualidad, esta cuenta con 3 programas académicos: Administración de Empresas, Administración de Negocios Internacionales y Contaduría Pública. Se destacan egresados en las áreas de gerencia, asesoría y emprendimiento, disciplinas que confluyen en campos organizacionales, de gestión, control y direccionamiento de empresas. Llegados a este punto, con el 9% de egresados participantes se encuentra la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo [FADU], la cual cuenta

con los programas de Arquitectura, Diseño Gráfico y Diseño de Modas, que igualmente fueron pioneros en la región y que han contribuido al crecimiento de la ciudad, la región y el departamento. Esta facultad oferta profesionales con una visión innovadora, capaces de responder a las problemáticas y necesidades con una perspectiva disciplinar que integra los conocimientos adquiridos, la formación ética y el compromiso social en pro del desarrollo. Finalmente, se encuentra la Facultad de Ciencias Humanas y Educativas [FCHE] con una participación del 4% de egresados del programa de psicología. Estos han recibido formación pertinente para dar respuesta a las necesidades del contexto en la psicología organizacional, educativa, social, jurídica, clínica y de la salud.

La **figura 186** muestra el porcentaje de egresados participantes según el programa académico, diferenciados por facultad.

**Figura 186**

Participación por programas académicos y facultades



De acuerdo con el análisis realizado por facultad, se ha podido establecer que participaron 870 egresados. En la **figura 186** se evidencia el porcentaje de los programas participantes. Según eso, participó el 34% de la Facultad de Ciencias de la Salud [FCSA], que corresponde

a 300 egresados distribuidos en 26% Medicina, 24% Bacteriología y Laboratorio Clínico y 18% Terapia Respiratoria. En porcentajes similares correspondientes al 15% se encuentran Instrumentación Quirúrgica y Fisioterapia, y finalmente con el 25% el

programa académico de Enfermería. De la Facultad de Ciencias e Ingeniería [FCIN] se contó con la participación de 249 egresados distribuidos en 35 % de Ingeniería Ambiental, 25 % Ingeniería Industrial, con porcentajes similares correspondientes al 18 % están Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Sanitaria, y finalmente con el 4 % restante se encuentra el programa de Ingeniería Mecatrónica. Por otra parte, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales [FCJS] contó con la participación de 113 egresados correspondientes a 77 % del programa de Derecho y Ciencias Políticas y el 23 % a Comunicación Social. Por su parte, la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables [FCAC], con la participación de 87 egresados correspondientes al 64 % del programa de Administración y Negocios Internacionales, 26 % Contaduría Pública y 10 % Administración de Empresas. Mientras tanto, de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo se tuvo la participación de 82 egresados, de los cuales el 50 % corresponde al programa de Arquitectura, el 40 % a Diseño Gráfico y el 10 % restante al programa de Diseño de Modas. Finalmente, se encuentra la Facultad de Ciencias Humanas y Educativas [FCHE] con una participación de 39 egresados correspondientes al 100 % del programa de Psicología.

Recientemente, las entidades universitarias de América Latina han desarrollado estudios de seguimiento a egresados con el objetivo de corresponder a los diferentes requerimientos de acreditación y fortalecimiento de su

estructura académica. Asimismo, llaman la atención los referentes nacionales y transnacionales soportados por iniciativas públicas que involucran recursos e información relevante para las instituciones universitarias, las cuales aportan modelos metodológicos para la elaboración de los estudios.

A nivel centroamericano se evidencian estudios de seguimiento que comprenden las estrategias que las instituciones universitarias implementan para los procesos de evaluación. Entre algunos de los ejemplos más sobresalientes está el estudio publicado en 2004 por el Consejo Superior Universitario Centroamericano y el servicio alemán de intercambio DAAD, enfocado en el seguimiento de los egresados de programas de postgrado en Centroamérica. Los estudios exponen la integración conceptual de los modelos interpretativos, contrastando la percepción de los egresados sobre sus programas curriculares y la opinión de los empleadores en cuanto al desempeño de los egresados en el medio laboral, quienes toman como base las competencias y los aportes de estos a sus instituciones (Tirado et al., 2015).

La **figura 187** evidencia que 594 de los egresados participantes, correspondientes al 98,3 %, residen en Colombia; los otros 10 egresados, correspondientes al 1,7 %, son residentes en países como México, Estados Unidos, Argentina, Francia, Alemania, Australia y España. Según Peña (2019), en los últimos años el número de colombianos que

viajan al exterior para continuar su formación complementaria ha aumentado en un 25,8%, motivados porque las universidades de otros países pueden resultar más económicas y a la

vez mejoran su curriculum vitae, esperando a futuro aumentar y optimizar sus ingresos salariales y de esta forma poder aplicar a convocatorias o ascensos profesionales.

**Figura 187**

País de residencia de los egresados de la Universidad de Boyacá



De otra parte, los profesionales colombianos tienen ciertas preferencias cuando eligen un destino para continuar formándose. Los datos de este estudio y del Estudio de Evaluación del Impacto presentado por Colfuturo (2021) muestran que la movilidad de los colombianos y su interés por estudiar en el exterior ha crecido significativamente. La tendencia a la hora de elegir el destino para realizar estudios de postgrado de maestría o doctorado se

inclina a países como Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, España, México, Argentina, Brasil, Alemania, Chile, Francia y Perú. Se puede inferir que la calidad de vida, la empleabilidad o la excelencia académica son algunos de los motivos que intervienen en la decisión de dónde estudiar y qué destino responde mejor a sus aspiraciones formativas y profesionales (Universia, 2017).

Por otro lado, las competencias generales y específicas adquiridas por el egresado durante su proceso de formación académica han permitido al profesional la realización o el trámite de procesos de homologación, lo que quiere decir que los contenidos programáticos estipulados en cada una de las asignaturas de las diferentes disciplinas responden a los requerimientos académicos y de desempeño establecidos en el contexto internacional.

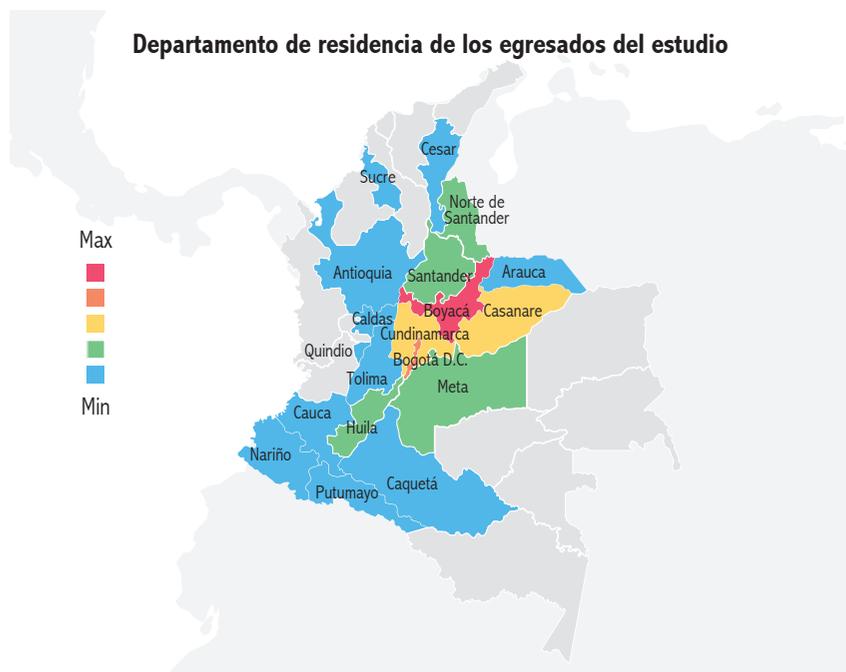
Así mismo, se cree que tener a un colombiano ejerciendo profesionalmente o estudiando en

el exterior en algunas de las mejores empresas, instituciones y universidades del mundo posibilita el acceso a oportunidades para otros colegas que se encuentran sin empleo en el país, ya sea para continuar estudiando, realizar pasantías o para propiciar otro tipo de intercambio con el objetivo de compartir conocimiento entre los dos países.

A continuación, la **figura 188** representa la concentración de egresados según su departamento de residencia.

**Figura 188**

Departamento de residencia de los egresados de la Universidad de Boyacá



En la **figura 188** se puede observar que el 77,4% de los egresados reside en Boyacá, distribuidos en las 13 provincias del departamento; seguido por el 7,10% que vive en Bogotá D.C; 4,6% en Casanare; 4,4% en Cundinamarca y 2,4% en Santander. En porcentajes más bajos se encuentran los departamentos del Meta, Huila, Norte de Santander, Tolima, Caldas, Arauca, Cesar, Caquetá, Putumayo, Quindío, Antioquia, Nariño, Sucre y Cauca. Lo anterior permite inferir que las oportunidades laborales que tienen los profesionales egresados de acuerdo con su disciplina y perfil de egreso responden a las necesidades ocupacionales del contexto regional. Las regiones con mayor tasa de ocupación fueron la Andina con el 62,0%, en donde se resalta la ciudad de Bogotá D.C, seguida de la región Pacífica con 57,7%. De la misma manera, se destaca la residencia en departamentos aledaños, lo que permite evidenciar la migración a ciudades o municipios cercanos que ofertan oportunidades laborales y requieren demanda de los profesionales en sus diferentes disciplinas.

Según el Observatorio Laboral para la Educación [OLE] (2011), en 2010 el 30,7% de los profesionales graduados en Colombia se vincularon laboralmente en departamentos y ciudades como Bogotá D.C; el 11,9% en Antioquia; el 6,5% en el Valle y el 3,4% en Santander. Las razones de tal fenómeno fueron las posibilidades económicas y laborales que ofertan estas regiones y el índice de requerimientos de profesionales (Observatorio Laboral para la Educación, 2011). Finalmente,

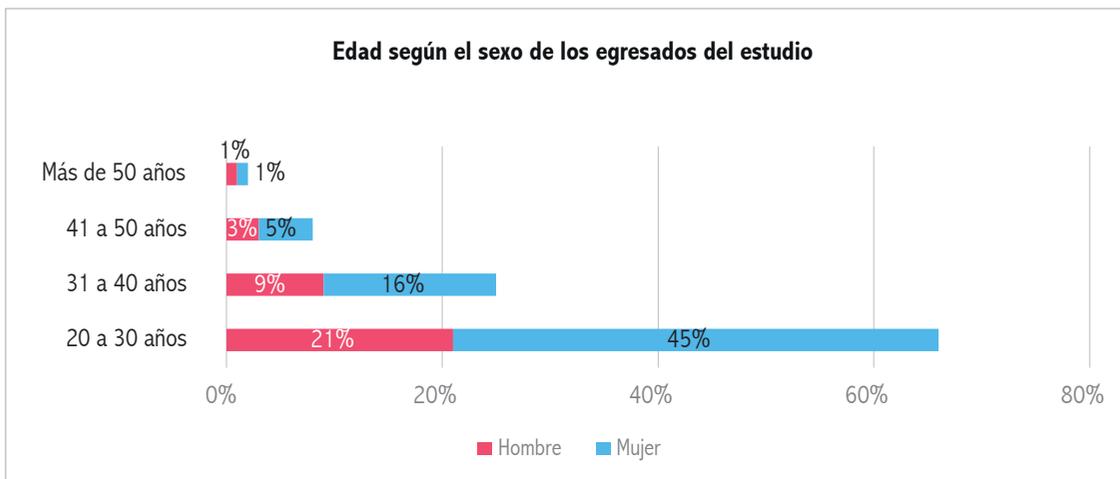
las ciudades con mayor porcentaje de residencia de los egresados son accesibles a la aplicación de ofertas laborales dispuestas para los profesionales, lo que quiere decir que algunos de ellos regresan a sus ciudades de origen para prestar servicios profesionales y de esta manera poner en práctica el compromiso social que los distingue, referido en el perfil general de egreso (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017).

Por otra parte, las posibilidades y expectativas de trabajo pueden ser el reflejo del desarrollo y crecimiento personal del egresado. En atención a la filosofía institucional y al modelo pedagógico que se evidencia en la práctica y las actividades académicas, la formación integral se traduce en el desarrollo del ser y de las capacidades, aptitudes, talentos y competencias necesarias para ejercer de forma idónea y se describen en principios que orientan la formación en la institución. Dentro de dichos principios se encuentran los objetivos que brindan a los expertos espacios de formación para desarrollar cualidades personales y profesionales, lo que se convierte en la impronta del egresado de la Universidad de Boyacá. Con ello se genera impacto a nivel local, regional, nacional e internacional (Universidad de Boyacá Acuerdo 066 de 2013).

Con el objetivo de profundizar en el análisis y contemplar factores sociodemográficos, la **figura 189** presenta la caracterización de los rangos de edad de los egresados encuestados en el estudio y diferenciados por sexo.

**Figura 189**

Caracterización de los egresados según sexo



En la **figura 189** se evidencia que los egresados participantes del estudio tienen edades entre los 20 y 30 años, y prevalece el sexo femenino dentro de la población. Al respecto, es evidente el posicionamiento y liderazgo por parte de las mujeres en los diferentes ámbitos ocupacionales y contextos donde suelen desempeñarse los egresados. De acuerdo con el OLE, "en los últimos diez años, los hombres representan el 45,6% de las titulaciones y las mujeres el 54,4%" (Ministerio de Educación, 2016a), por lo que se puede inferir que existe preferencia del género femenino por cursar estudios de educación superior.

De otra parte, se deduce que los profesionales participantes egresaron muy jóvenes de la institución. De acuerdo con el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), se han

establecido rangos de edades que son llamados, entre los 18 y 28 años, ciclo vital juventud, y de 29 a 59 años, ciclo vital adultez (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018a). De acuerdo con esto, la población egresada se encuentra en el ciclo vital juventud, y es a esta edad cuando las capacidades físicas se hallan en su máximo punto de desarrollo, la mentalidad es capaz de reconocer y valorar sus propias posibilidades y limitaciones, y además representan el 40% de la población total del país (Mayorga, 2019). De ahí la importancia de contar con personal preparado y motivado en participar en la construcción de un nuevo futuro, y dotarlos de herramientas, instrumentos y competencias que posibiliten a esos profesionales competir en un mundo globalizado con mayores exigencias y perfiles ocupacionales.

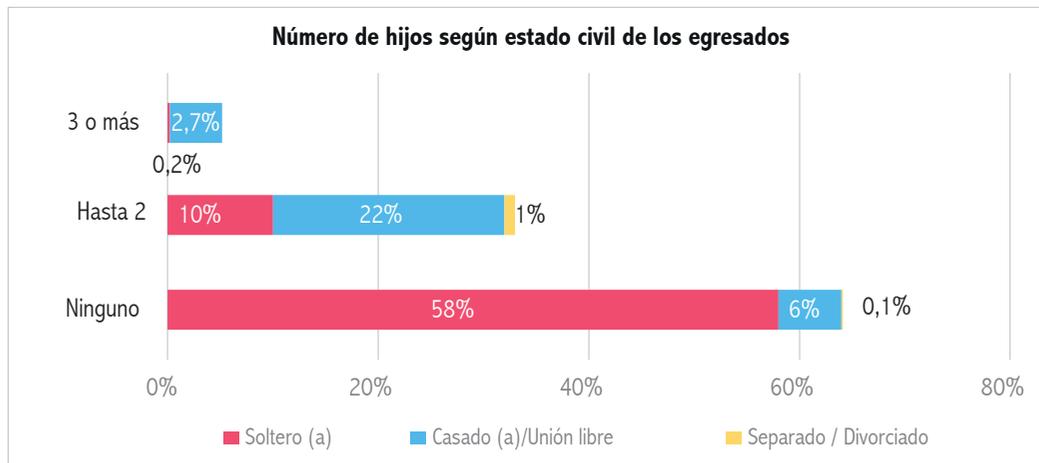
En Colombia, la participación laboral durante los últimos cincuenta años ha venido presentando mejoras importantes, de manera que se ha evidenciado una mayor participación de las mujeres (Castro et al., 2011). Dichos aumentos se han generado debido a los cambios demográficos, culturales, económicos, entre otros, según lo referido por Ribero y García (1996) y Tenjo y Ribero (1998). Así mismo, se ha ampliado el ciclo laboral de las mujeres, según lo describen Santamaría y Rojas (2001), pues la educación produce un impacto importante sobre la participación laboral femenina, siendo mayor en el caso de las mujeres casadas y en comparación con los

hombres. Algunos resultados que explican por qué la participación del sexo femenino ha venido creciendo tan rápidamente se describe según Castro et al. (2011) en su artículo "La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas".

Para profundizar en el aspecto mencionado anteriormente, la descripción de los egresados del estudio según su estado civil, teniendo en cuenta el número de hijos y que se presenta en la **figura 190**, nos muestra una perspectiva de la composición familiar de los egresados.

**Figura 190**

Número de hijos según estado civil de los egresados de la Universidad de Boyacá



Los porcentajes obtenidos en la figura anterior reflejan la correlación entre el número de hijos y el estado civil de los egresados analizados:

el 58% es soltero(a) y no tiene hijos. Dichos datos difieren de lo expuesto por el OLE y la información tomada de la encuesta aplicada a

los graduandos de diversos programas de la Universidad EAFIT, pues en dichos estudios el 92% de los egresados son solteros y solo el 3,7% afirmó tener hijos (Martínez, 2013).

De otra parte, dentro de lo analizado en la población estudiada se evidenció que el 99,3% de los egresados refiere no encontrarse en condición de discapacidad. Según el Ministerio de Salud y Protección Social (2018), el 58% de las personas con discapacidad registradas en el Registro de Localización y caracterización de Personas con Discapacidad [RLCPD] es mayor de 50 años, mientras que el 12% son menores de edad; del total de estos, el 51% es de género masculino. Por lo anterior, en Colombia, de cada 100 personas mayores de 80 años, 33 están en el Registro de Discapacidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018b).

Según Velandia et al. (2018), la población con discapacidad [PCD] es más vulnerable en entornos socioeconómicos que la afectan directamente, pues dificulta el desarrollo de su proyecto de vida y se ven reducidas sus posibilidades de educación y empleo, dada la brecha de desigualdad creciente entre este grupo y la población en general durante las últimas décadas. Por lo anterior, las instituciones educativas han optado por promover estrategias de inclusión que reduzcan las brechas de la PCD en cuanto al acceso a los programas universitarios. Así mismo, como resaltan los autores Velandia et al. (2018), algunas iniciativas locales, puntualmente de

la Universidad de Antioquia, la Universidad de Buenaventura y la Universidad del Cauca, presentan casos de éxito al utilizar herramientas de aprendizaje como el *e-learning*, *m-learning*, *b-learning* y el *u-learning*, que sobresalen en el marco de la inclusión educativa en PCD.

En ese sentido, la educación inclusiva en la Universidad de Boyacá se fundamenta en el respeto a los seres humanos con las particularidades propias de cada individuo. Lo anterior supone un sistema educativo que fortalezca las herramientas para cumplir con este fundamento, y genere cambios actitudinales y en la percepción de la comunidad universitaria en temas de diversidad. El objetivo es promover una cultura de inclusión que valore las diferencias entre los individuos y para ello la Universidad de Boyacá propone unos lineamientos que orientan los principios de su política de inclusión, la cual busca consolidar comunidades universitarias que promuevan el respeto por el ser humano, conforme a la visión y misión institucional, y a su modelo pedagógico (Universidad de Boyacá, Acuerdo 066 de 2013).

Con respecto al número de egresados que se encuentran en situación de vulnerabilidad, el 98,2% aseguraron no pertenecer a ningún grupo vulnerable, mientras que el 1,8% restante refirieron ser desplazados (0,9%), víctimas de conflicto armado (0,50%), afrodescendientes (0,3%) y reinsertados (0,1%). Estas características dificultan la

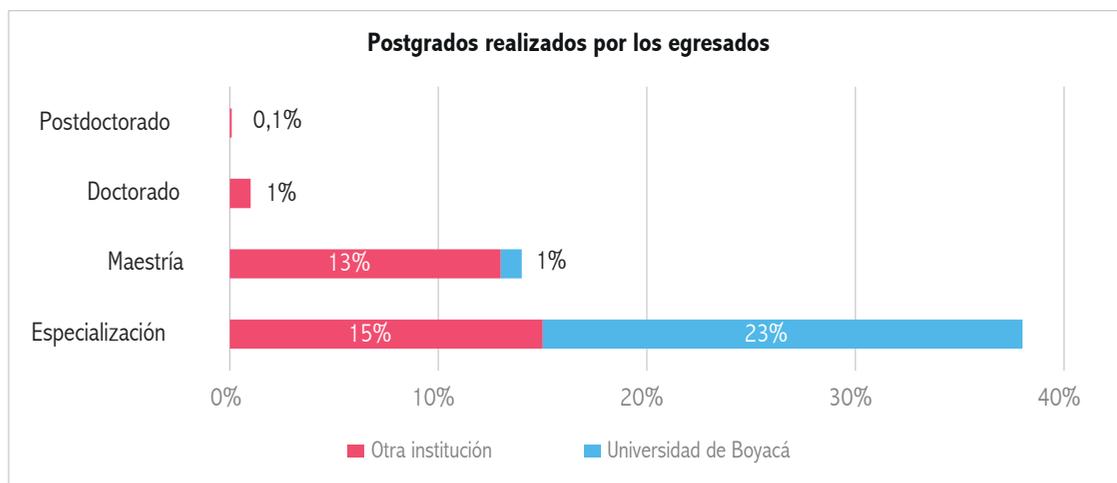
participación en la vida económica, política, social, entre otras, haciéndoles especialmente vulnerables, pues disminuyen las probabilidades de emplearse según lo referido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016). Por otro lado, según el Ministerio de Salud y Protección Social (2018b), del 58% de personas en condición de discapacidad, 196.797 registran como víctimas en el Registro Único de Víctimas [RUV], lo que indica que, de cada 100 personas con

discapacidad, 13 son víctimas del conflicto armado (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018a), condición que también las hace vulnerables.

Por otro lado, el seguimiento contempló el nivel de los estudios postgraduales realizados por los egresados participantes, indagando si los han realizado en la Universidad de Boyacá o en otras instituciones. En la **figura 191** se puede apreciar esta información:

**Figura 191**

Postgrados realizados por los egresados de la Universidad de Boyacá



El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016b), y conforme a los datos del OLE, advierte que "invertir en formación de alto nivel genera mayores tasas de empleabilidad". Esta afirmación se fundamenta en

los estudios realizados por el OLE en los que se tuvieron en cuenta 346.076 graduados en el 2014, que conformaron sus resultados de seguimiento laboral en el 2015. Dichos estudios permitieron establecer las condiciones

laborales en cuanto a vinculación y salario de los recién egresados, así como la caracterización académica de 344.738 titulados del 2015, pertenecientes a 276 IES.

De acuerdo con esta información, para el año 2015 el número de graduados en el nivel técnico profesional fue de 17.030, lo que representa el 4,5% del total de graduados en el país. A nivel de tecnologías, 102.185 estudiantes recibieron su título en el 2015, cifra que representa un 27,3% del total de graduados de programas de educación superior en Colombia. Los 178.379 graduados de instituciones universitarias en 2015 representaron el 47,6% del total de titulados en programas de educación superior en el país.

En la actualidad, el panorama laboral competitivo requiere de profesionales que cuenten con estudios de postgrado, es decir, que continúen con su educación formal luego de obtener su título profesional. Bajo esta premisa, Manzo et al. (2006) mencionan que:

educación de postgrado, superación profesional y formación académica son un conjunto de procesos enseñanza-aprendizaje dirigidos a garantizar la preparación de los graduados universitarios para complementar, actualizar y profundizar en los conocimientos y habilidades que poseen, vinculados directamente al ejercicio profesional, los avances científico-técnicos y las necesidades de las entidades en que laboran.

Al respecto, el 53% de los egresados participantes han continuado su formación académica con estudios posgraduales. Esto se relaciona con las apreciaciones del Ministerio de Educación en su Boletín Educación Superior en Cifras (2016a), que afirma que en la actualidad es amplia la relación entre los años de estudio y la adquisición de competencias de aprendizaje, no solo para mejorar en la productividad y desempeño, sino para mejorar en la inserción laboral y en las condiciones de vida de los profesionales y las sociedades. De otra parte, el OLE demuestra que a medida que aumentan los niveles de formación postgradual se mejoran los indicadores laborales, como se evidencia para postgrado, ya que es superior en 15,4 puntos con respecto al pregrado.

De esta manera, El Heraldo (2017) relaciona los niveles de estudios posgraduales con el desarrollo profesional al indicar que:

Las especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorados constituyen niveles de estudio posgraduales ofrecidos por las IES en las diferentes áreas del conocimiento y que tienen como finalidad la preparación de los profesionales para su desempeño en el plano laboral. Cada uno constituye un nivel de complejidad en la escala de formación profesional, ubicándose las especializaciones en primer lugar, seguidas por maestrías, doctorados y postdoctorados. (párr. 1-2)

Luego de obtener el título profesional y de buscar las primeras oportunidades para adquirir experiencia laboral, uno de los grandes dilemas es realizar algún tipo de postgrado que se enfoque en algún campo del conocimiento del programa del egresado. De acuerdo con datos del Ministerio de Educación Nacional (2015), con ello es más factible conseguir un mejor salario.

Entonces, entre 2001 y 2017 se graduaron 932.000 estudiantes de postgrado; de ese total, 37.745 lo realizaron de manera virtual. El incremento ha sido notorio, pues en 2011 fueron 2.544 los graduados en esta modalidad, mientras que en 2017 lo hicieron 9.307. A lo largo de esos 16 años, las estadísticas muestran una marcada curva de crecimiento en los colombianos que se graduaron en postgrados, pues del 2001 al 2017 las cifras se cuadruplicaron. Dentro de ese incremento también es interesante evaluar que desde 2010 se han graduado más mujeres que hombres en los programas de postgrado; por ejemplo, para 2017, de los 97.465 graduados, 55.379 fueron mujeres y 42.086 hombres. Según el análisis del mercado laboral de graduados de educación superior, publicado a mediados del 2019, la tasa de vinculación laboral en Colombia para los profesionales con títulos de especialización técnica, especialización universitaria, especialización médico-quirúrgica, maestrías y doctorados son superiores al 85% (Semana, 2019).

Los egresados refieren haber cursado estudios postgraduales en áreas de especialización, en un 23% en la Universidad de Boyacá, lo que se relaciona directamente con las posibilidades que oferta la institución para continuar con la formación complementaria a través de alternativas de grado o formación de acuerdo con la disciplina. Así mismo, se evidencia un 13% de egresados que las han estudiado en otras instituciones, con lo que se infiere que para algunos de ellos las especializaciones con las que cuenta la Universidad de Boyacá no son de su interés o no se centran en las áreas de conocimiento requeridas.

De otra parte, se observan estudios de maestría de los cuales el 13% se han realizado en otras IES y en bajo porcentaje en la institución. Finalmente, los estudios doctorales y postdoctorales, aunque se evidencian en bajos porcentajes, también han sido una de las metas a corto, mediano o largo plazo dentro del proyecto de vida de los egresados. Con esto se ratifica el interés en la continuidad de la formación académica fundamentado en logros personales, laborales o profesionales.

## **NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS RECURSOS DEL PROGRAMA**

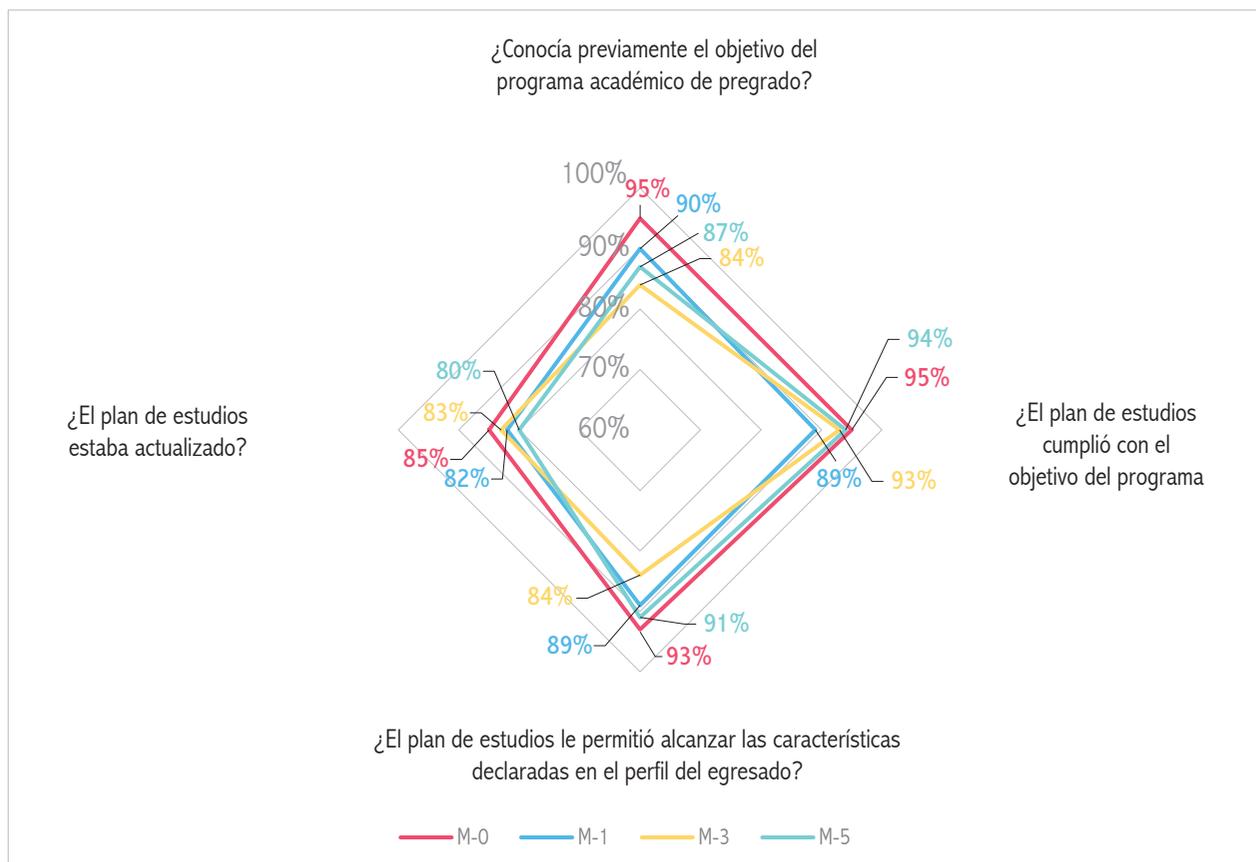
Para Glazman (1978), el plan de estudios es la "síntesis instrumental mediante la cual se seleccionan, organizan y ordenan, para fines de enseñanza, todos los aspectos de una profesión que se considera social y culturalmente valiosa, así como profesionalmente eficiente"

(p. 13). En este sentido, la percepción de los egresados respecto al plan de estudios cobra relevancia para los procesos de autoevaluación institucional. La **figura 192** representa

las respuestas de los egresados participantes respecto al plan de estudios y los objetivos del programa académico cursado.

**Figura 192**

Comparativo plan de estudio y objetivo del programa académico de acuerdo con los momentos del estudio



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Al comparar los momentos del estudio, en la **figura 192** se evidencia que para los recién egresados (M-0) es más claro el objetivo y el plan de estudios del programa, sin dejar a un lado que, para las demás cohortes de egresados, M-1, M-3 y M-5, estos aspectos son representativos. Lo anterior se relaciona con el continuo trabajo de difusión realizado por los programas académicos y la institución, acciones dirigidas por las decanaturas y direcciones de programa a través de las asignaturas de introducción al programa, y plasmados en los contenidos programáticos.

El Ministerio de Educación Nacional (2019) define el plan de estudios como el esquema estructurado que reúne las áreas obligatorias o fundamentales, que consideran los temas y problemáticas de la disciplina, con las respectivas asignaturas del programa, las cuales conforman el currículo y los contenidos. El plan describe además la distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo, los logros, las competencias y conocimientos que los docentes deben alcanzar y adquirir al culminar los períodos del año académico, la metodología de cada una de las áreas del conocimiento, los indicadores de desempeño y las metas que orientan los procesos de autoevaluación institucional.

Por otra parte, de acuerdo con las políticas apropiadas por la institución, la educación debe orientarse a formar profesionales íntegros, analíticos y con iniciativa. En ese sentido, los programas han hecho esfuerzos

para que, durante su proceso de formación académica, los estudiantes reconozcan el objetivo de los programas mediante la socialización del Proyecto Educativo Institucional [PEI] y de programas [PEP], del syllabus, las rúbricas y guías de aprendizaje, entre otras, que se realizan internamente. Al mismo tiempo, la coordinación de tutoría de egresados a través de las jornadas de actualización o encuentros dirigidos a egresados ha generado espacios para la socialización de reestructuraciones curriculares.

Algo para resaltar es que, según los egresados, el plan de estudios les permitió alcanzar las características del perfil de egreso, entre las que sobresalen la capacidad de enfrentar la incertidumbre, el liderazgo y ser promotor de cambio, con una proyección ética y laboral de vida, con la capacidad de afrontar diversos retos sociales y generar un impacto en el medio. Así mismo, se consideran profesionales íntegros y con compromiso social, capaces de comunicarse efectiva y asertivamente.

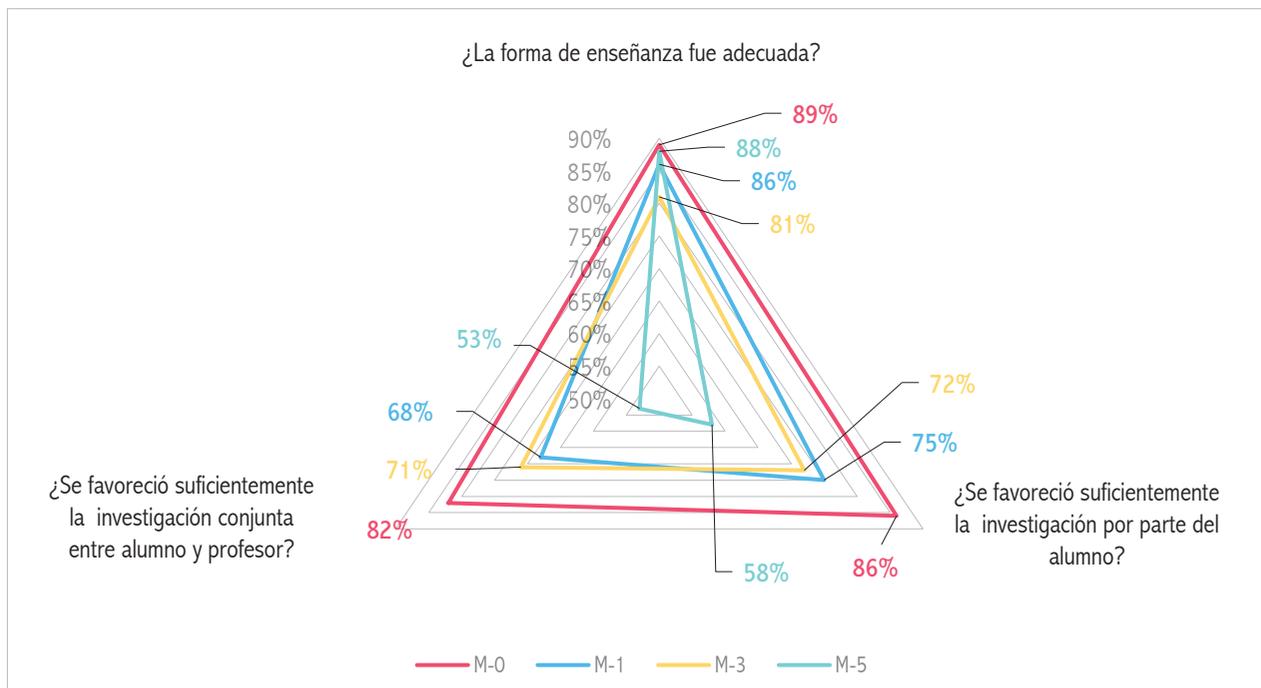
Finalmente, los egresados manifiestan ser gestores del conocimiento, pues muestran competencias, actitudes y compromiso social (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017). Estas conclusiones se pueden asociar con los datos arrojados por el estudio de desempeño de egresados según opinión de empleadores (Universidad de Boyacá, 2018), en el que se identificó una alta satisfacción correspondiente al 54 %, y muy alta satisfacción representada en un 42 %, relacionada

con los niveles de satisfacción del desempeño laboral y formación de los egresados de la Universidad de Boyacá. Estos datos sugieren que el alcance del perfil de egreso no solo es una percepción del egresado, sino que también es identificada por el empleador, lo que se evidencia en el posicionamiento del profesional en diferentes ámbitos y contextos laborales.

Las metodologías de enseñanza y aprendizaje son la base de los procesos académicos de la institución. Su correlación con la investigación por parte del estudiante y conjunta con el docente, evaluada según la perspectiva de los egresados como se presenta en la **figura 193**, permite analizar y evidenciar el desarrollo de dichos procesos en la formación académica.

**Figura 193**

Proceso enseñanza-aprendizaje



**Nota:** La figura representa las respuestas afirmativas. M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Para la Universidad de Boyacá el modelo pedagógico define la formación requerida para ejercer de forma idónea la profesión. Al tratarse de un enfoque curricular flexible, se presentan diferentes alternativas durante la formación del profesional, que involucran dinámicamente tanto al estudiante como al docente. De esa forma se incentivan los procesos investigativos propios de cada disciplina con una perspectiva transdisciplinar, integral, pertinente, crítica y con proyección internacional (Universidad de Boyacá, Acuerdo 066 de 2013).

La **figura 193** evidencia que los métodos de enseñanza de cada disciplina son adecuados y se encuentran fundamentados en el Modelo Pedagógico Institucional. Asimismo, es importante mencionar que, para las cohortes analizadas, los aspectos que se centran en los procesos investigativos sugieren que se favorece la investigación entre el alumno y el docente, teniendo en cuenta que la Vicerrectoría de Investigación Ciencia e Innovación fomenta la formación investigativa dirigida a estudiantes, así como la investigación generada por los docentes. Adicionalmente, por medio de actividades propias de las asignaturas en la formulación de proyectos de aula, lectura de artículos y revistas científicas se motiva al estudiante en el aprendizaje y competencia investigativa. También, a través de la vinculación en grupos de investigación, según lo reportado por el Sistema Integrado de Información de

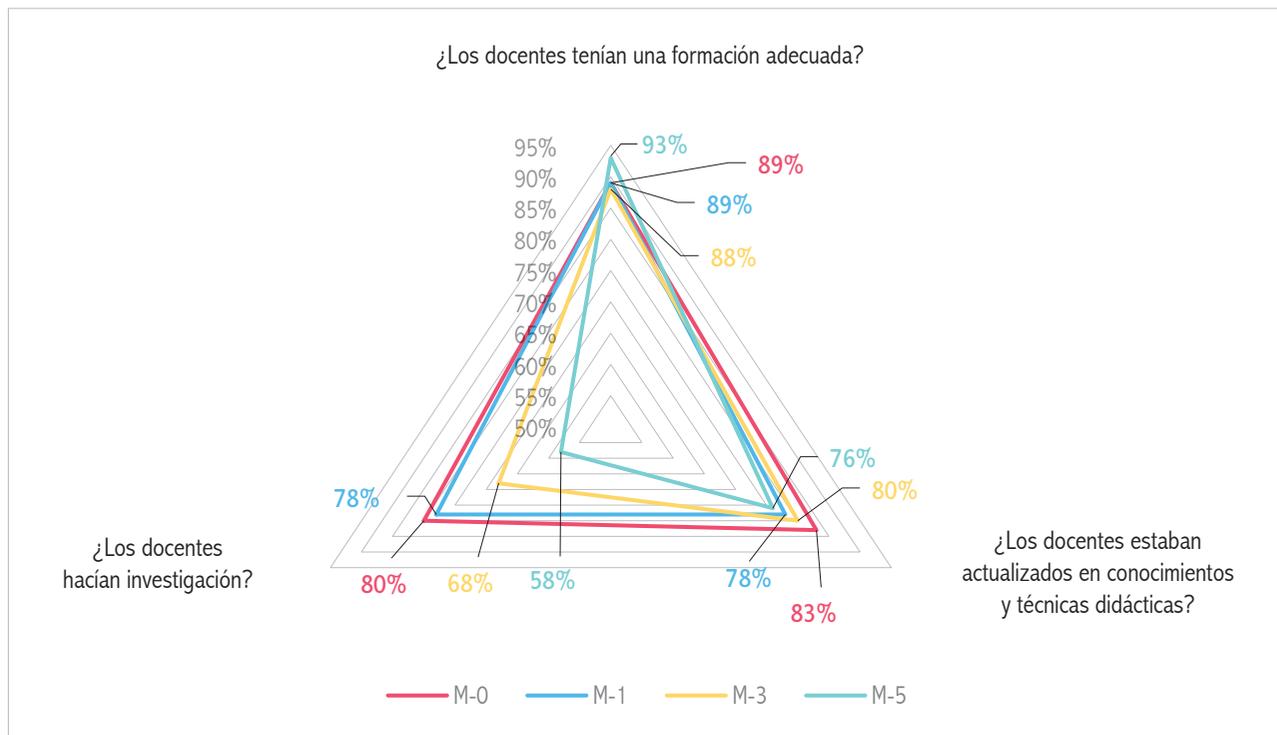
la Universidad de Boyacá [SIIUB], que culminan con productos de investigación de alta calidad, lo que aporta a grupos y líneas de investigación al interior de los programas y a nivel institucional.

Dichos aspectos fortalecen la investigación conjunta entre docentes, estudiantes y egresados, sin embargo, para algunos egresados de los momentos Uno, Tres y Cinco o más, en porcentajes superiores al 50% la investigación conjunta entre alumnos y docentes y por parte del alumno no se favoreció lo suficiente. Dicho aspecto se debe fortalecer en estos egresados, vinculándolos a participar en la integración, formulación, ejecución y desarrollo de proyectos investigativos que propendan por la generación de nuevo conocimiento, que favorezcan en cada disciplina el avance en ciencia, tecnología e innovación. Lo anterior entendido como una actividad inherente a la academia que se promueve por medio de la formación en investigación y que desarrolla las competencias para el buen fin de dichos proyectos (Universidad de Boyacá, Acuerdo 066 de 2013).

Por otro lado, a través de los momentos contemplados en el estudio de seguimiento a egresados se analizaron los docentes de los programas académicos desde la perspectiva de los egresados y en aspectos formativos, metodológicos y de investigación. En ese sentido, la **figura 194** presenta la apreciación de los participantes del estudio.

**Figura 194**

Docentes del programa académico



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En relación con la formación pertinente de los docentes, en la **figura 194** se evidencia que esta es adecuada, teniendo en cuenta que la institución, a través de la División de Recursos Humanos, fomenta la cualificación docente por medio de la actualización permanente de hojas de vida. Esto contribuye para que la institución evalúe el desempeño, la formación, la experiencia y el compromiso de los docentes y accedan a reconocimientos

por medio del escalafón. Es por esto por lo que el docente se preocupa por mantenerse actualizado en estrategias didácticas, investigación y acciones de proyección social, con lo que adquieren nuevo conocimiento que se trasmite de manera efectiva a sus estudiantes. Esto se sustenta en el perfil docente institucional, en el que se menciona que el docente en la Universidad de Boyacá debe adquirir experiencia y conocimiento actualizado en

el área del saber que orienta en las diversas labores asociadas a la docencia, porque tanto la experiencia profesional como la experiencia docente son fundamentales en el proceso de enseñanza (Universidad de Boyacá, Resolución 191 de 2017).

Se confirma entonces que el docente de la Universidad de Boyacá es uno de los pilares fundamentales en el proceso formativo, pues demuestra dominio en los saberes propios de su ámbito de enseñanza. Esto está acorde con lo que se propone en el plan de desarrollo institucional que concibe la docencia como una actividad trascendente cuyo propósito es formar integralmente al estudiante con las competencias que le permitirán ser idóneo en el campo profesional y en su accionar como ser humano útil y comprometido con la sociedad.

Con respecto a la actualización en conocimientos y técnicas didácticas por parte de los docentes, los egresados refieren que sí estaban actualizados, lo que demuestra la capacidad que tiene el docente para desarrollar pedagogías activas basadas en el diálogo, la vinculación teórico-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo (Universidad de Boyacá, Acuerdo 064 de 2013). Dichas acciones están relacionadas de manera directa con las competencias generales y específicas.

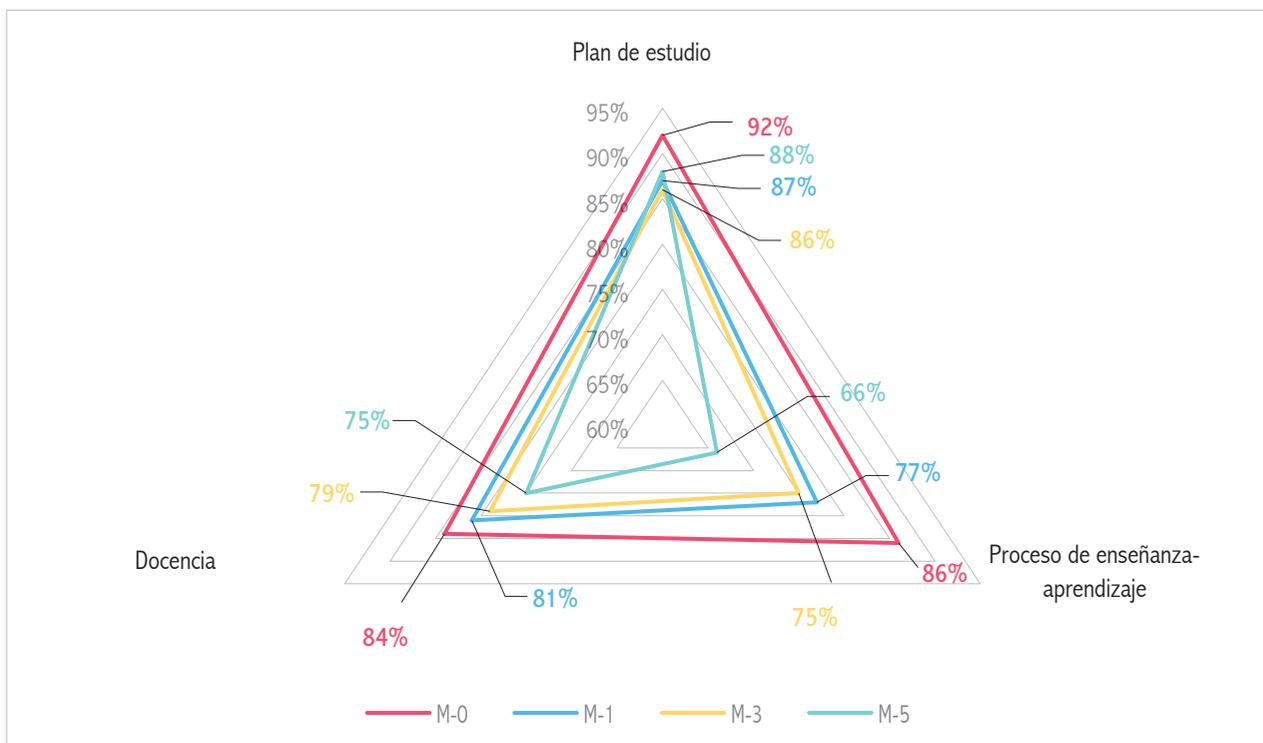
Finalmente, con respecto a si los docentes investigaban, los egresados refieren en rangos del 58 % al 80 % que el docente sí realizaba esta función sustantiva. Lo anterior teniendo en cuenta que los procesos de enseñanza-aprendizaje deben fomentar estas acciones dentro del aula y promoverlas en el egresado de la institución a través de la vinculación a proyectos y grupos de investigación o por medio de consultas que promuevan la reflexión de las temáticas para elaborar cualquier actividad académica o profesional.

De otra parte, el docente tiene la concepción de que enseñar no se reduce únicamente a la transmisión de conocimiento, sino que, al contrario, se deben integrar saberes prácticos, actitudes y valores. En esa idea interviene la destreza de la investigación, estimulando a los estudiantes y egresados a generar nuevo conocimiento a través de estrategias que les permita tener una visión real de su entorno social y profesional (Vital, 2015). Todo en torno al modelo pedagógico institucional fundamentado en el desarrollo de habilidades para aprender a conocer, aprender a ser y aprender a convivir (Universidad de Boyacá, 2019).

Finalmente, este apartado compara los momentos del estudio, como se muestra en la **figura 195**, diferenciados en plan de estudio, proceso de enseñanza-aprendizaje y docencia.

**Figura 195**

Comparativo nivel de conocimiento del programa, proceso enseñanza-aprendizaje y docentes, por momentos



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En este sentido, el comparativo entre el nivel de conocimiento del programa, el proceso de enseñanza-aprendizaje y la docencia, que se evidencia en la **figura 195**, refleja que, para los egresados evaluados de los diferentes momentos, el más representativo es el plan de estudios de sus programas, que responde a las necesidades propias del contexto cambiante e influyente a nivel laboral, en función

del objeto de estudio de la disciplina. En este sentido, la institución, a través de su Modelo Pedagógico, plantea acciones para propiciar la formación integral, entendida como el desarrollo del ser y de las habilidades, aptitudes, actitudes y competencias requeridas para un desempeño profesional idóneo. En segundo lugar, se ubica la docencia, la cual para los egresados se encuentra ajustada a la

formación basada en competencias y permite el alcance de conocimientos que evolucionan de acuerdo con los cambios y actualidades del objeto de estudio de la disciplina. Finalmente, en porcentajes bajos, pero no menores al 66 %, se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje, a pesar de que el docente aplica diferentes metodologías de trabajo tendientes a desarrollar las habilidades y destrezas del estudiante, con lo que ayuda a su evolución mediante la apropiación del conocimiento y la ejecución de competencias requeridas para lograr el óptimo desempeño profesional. Este factor es fundamental para la adquisición de saberes, valores y atributos, los cuales dan respuesta al perfil de egreso.

Todo lo expuesto anteriormente refleja la intención de la Universidad de promover una formación integral que involucre al estudiante en su proceso de aprendizaje y configure al docente como un mediador de dicho aprendizaje. Todo con el objetivo de formar profesionales altamente competentes, socialmente responsables y comprometidos, quienes respondan a las exigencias del contexto en el que se desenvuelven y a los avances propios de la disciplina (Universidad de Boyacá, 2019). Así mismo, estos resultados permiten evidenciar la importancia de las actividades proyectadas y desarrolladas en torno a los procesos de autoevaluación y autorregulación en los programas académicos, en los cuales se resalta el reconocimiento del Plan de Desarrollo Institucional [PDI] y de los

Proyectos Educativos de los Programas [PEP], los cuales contienen la estructura y el enfoque de las funciones sustantivas institucionales relacionadas con docencia, investigación y proyección social.

## PERFIL DE EGRESO

El perfil general de egreso es el conjunto de atributos que se configuran en las competencias y en el compromiso social. Así mismo, integra valores, instituidos en el Modelo Pedagógico Institucional, atendiendo a los propósitos de formación. Dentro del marco de la responsabilidad social universitaria, entendida como el compromiso de las IES con la comunidad, la proyección social es una función sustantiva de la Universidad que juega un papel fundamental en el desarrollo y formación de los profesionales con sentido humanístico, como se menciona en la *Política y bases para el desarrollo de la Proyección Social* de la institución (Universidad de Boyacá, 2014). La vinculación de egresados en la gestión de proyección social depende de los trabajos que pueden ser desarrollados y enfocados en la solución de problemas de la comunidad y que estarían encaminados a mejorar su nivel y calidad de vida. Por lo anterior, el 99 % de los egresados reconocen que deben presentar sus servicios a la población en general y sin ningún tipo de discriminación. Así mismo, en porcentajes similares correspondientes al 98 %, los egresados identifican la composición étnica de su localidad,

región o país, y son capaces de prestar sus servicios de acuerdo con el contexto cultural de la población, fomentando la conservación y defensa del medio ambiente, así como los recursos naturales a través de prácticas ecológicas y estilos de vida saludables.

De otra parte, atendiendo a los propósitos de formación y teniendo en cuenta los valores que se derivan de la Misión y Visión Institucional y que propenden por el redimensionamiento humano (Universidad de Boyacá, 2019), se observa en los egresados un alto sentido de responsabilidad, respeto, compromiso, honestidad, solidaridad, autonomía, lealtad, justicia y libertad, valores institucionales desarrollados en alto porcentaje. Estos guían las decisiones vinculadas al desenvolvimiento laboral y educativo de una persona, resultante en un egresado competente en su entorno y desempeño profesional, y sujeto a lograr su movilidad social y económica.

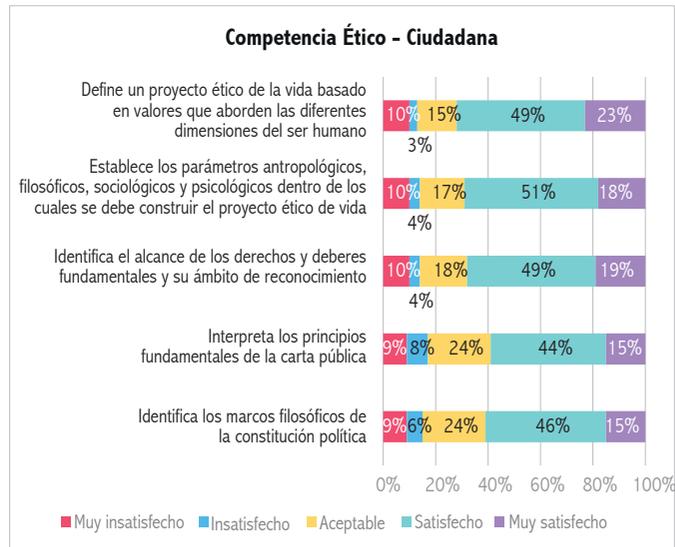
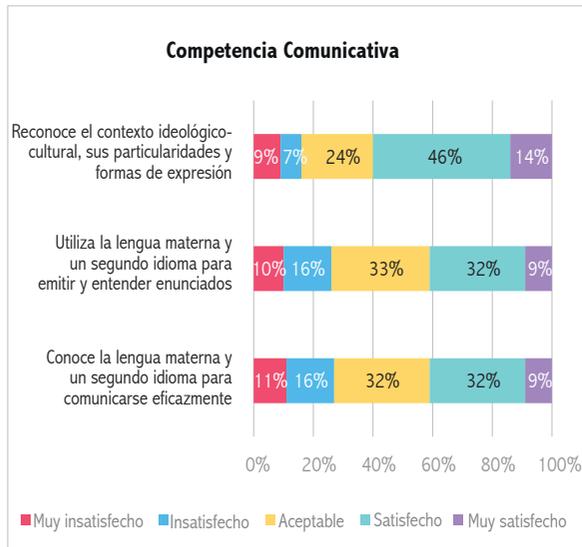
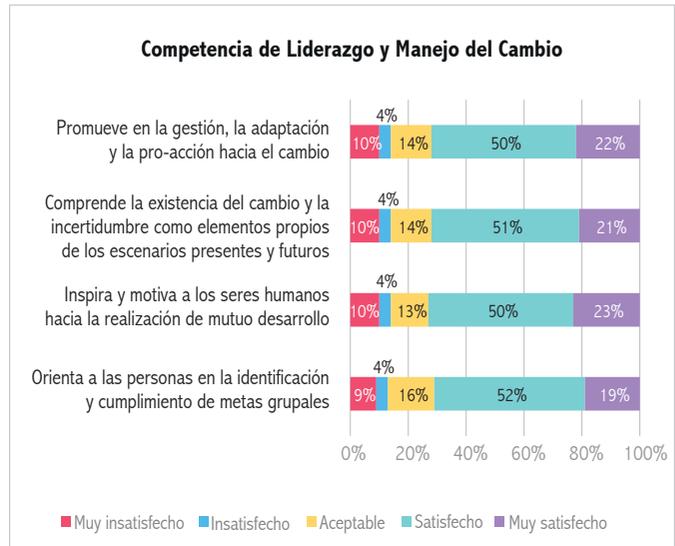
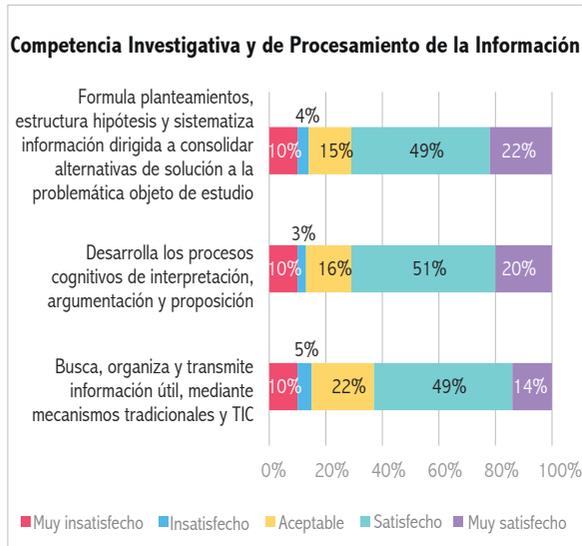
La formación basada en competencias se alinea con los propósitos fundacionales visionales y misionales de la Universidad de Boyacá, pues articula los procesos formativos entre lo humanístico y lo pragmático, mientras hace énfasis en los valores institucionales del respeto, la libertad, la igualdad y la justicia como referentes presentes en todas las acciones de la comunidad académica involucrada (Universidad de Boyacá, Acuerdo 064 de 2013).

En relación, la Universidad de Boyacá define sus competencias generales mediante un componente investigativo, comunicativo, de liderazgo y ético-ciudadano, que a su vez cuenta con elementos característicos de cada competencia. La **figura 196** detalla la satisfacción de los egresados con las competencias generales de la institución y sus respectivos elementos.



**Figura 196**

Competencias generales de los egresados



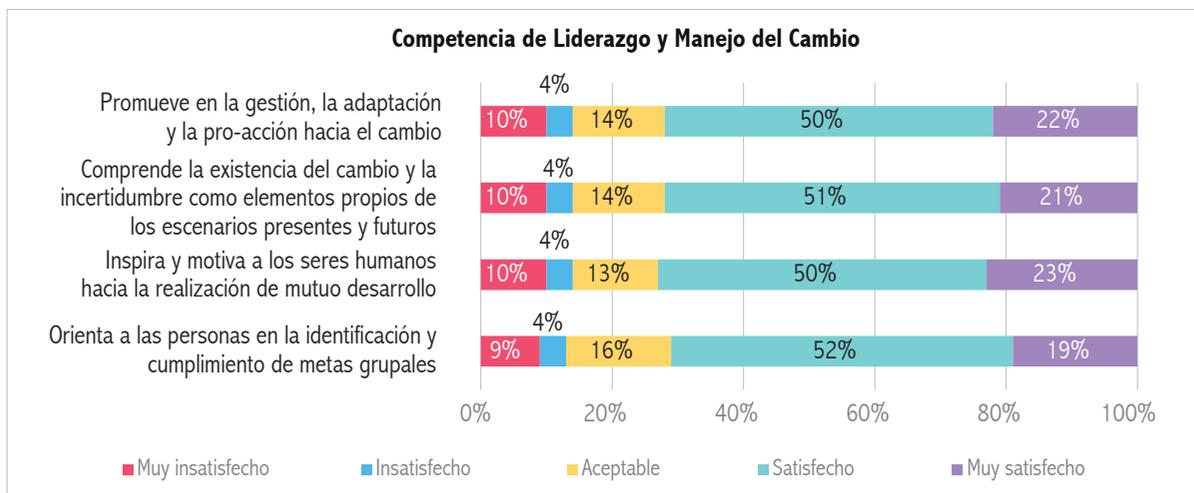
Al analizar la satisfacción de los egresados con las competencias institucionales se evidencian niveles de muy satisfecho, satisfecho y aceptable. Lo anterior se refleja en lo estipulado por la institución, para la que el impulso de la creatividad y la innovación en el mundo académico está articulado con el mundo laboral, asumiendo las competencias como procesos inteligentes y complejos que las personas aprovechan para resolver problemas y que en contextos cotidianos y laborales permiten construir y transformar la realidad (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017). Sobresalen definitivamente los resultados positivos en satisfacción para todas las competencias, aspecto importante a nivel institucional porque corrobora que la formación

académica se encuentra en estrecha relación con el modelo pedagógico. De otra parte, es importante referir que para este aspecto solo se tuvieron en cuenta los momentos Cero, Uno y Tres, pues los egresados Momento Cinco no estaban guiados ni evaluados por competencias: para ese entonces la institución no seguía un modelo constructivista.

En ese sentido, la adaptación al cambio, la orientación e inspiración hacia el logro y cumplimiento de metas son algunos de los elementos que resaltan en la competencia de liderazgo y manejo de la información. Así se evidencia en la **figura 197**, la cual presenta la satisfacción que los egresados manifiestan.

**Figura 197**

Competencia de liderazgo y manejo del cambio



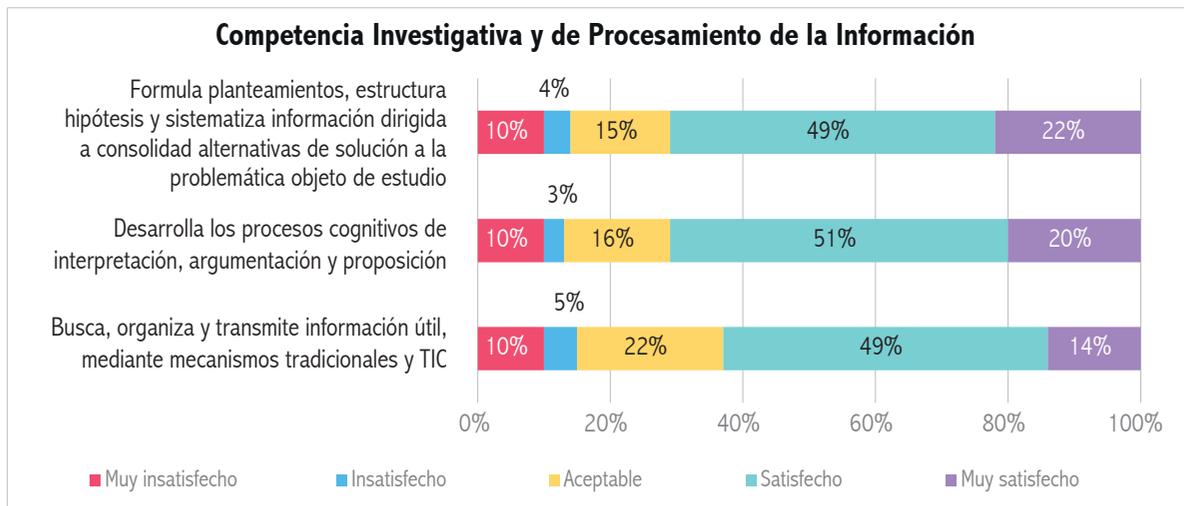
La competencia general de liderazgo y manejo del cambio es descrita por la institución como aquella que influye en las personas para que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta en el cumplimiento de metas grupales en escenarios cambiantes y caracterizados por la incertidumbre (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017). Lo que describe la **figura 197** es que los egresados están satisfechos y muy satisfechos con los elementos que componen dicha competencia. En este sentido, se infiere que los egresados en el medio laboral demuestran actitud de liderazgo, trabajo en equipo e interdisciplinariedad, lo

que provoca cohesión de grupo y hace que el egresado se motive por el desarrollo mutuo en función del posicionamiento profesional y laboral, pues se adapta de manera individual y grupal a las incertidumbres propias de su perfil profesional.

Además, el componente investigativo se evalúa en todos los momentos del estudio. Con ello se formula un análisis generalizado de la competencia investigativa y de procesamiento de la información mediante niveles de satisfacción, como se relaciona en la **figura 198**.

**Figura 198**

Competencia investigativa y de procesamiento de la información



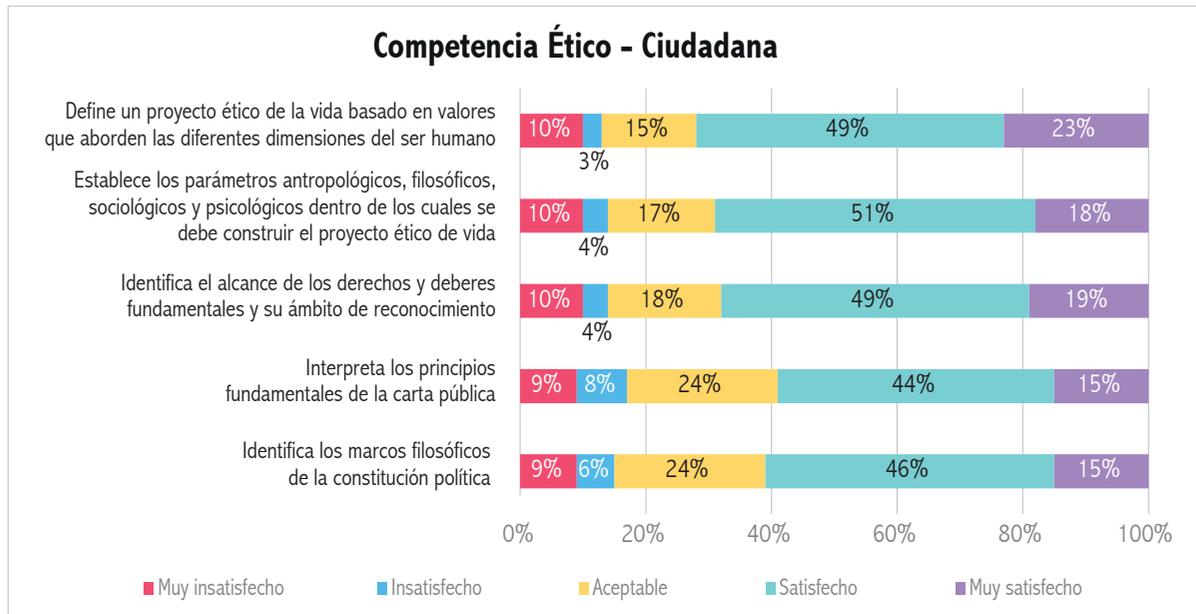
La competencia investigativa y de procesamiento de la información se enfoca en desarrollar y aplicar métodos, estrategias y tipos de investigación mediante el refuerzo de las habilidades de búsqueda, transmisión y procesamiento de la información, con el objetivo de solucionar problemas reales del entorno en el cual se desenvuelve el egresado (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017). En la **figura 198** se observa que la mayoría de los egresados están satisfechos y muy satisfechos con la adquisición de esta competencia, de lo cual se puede inferir que para el egresado esta es una competencia que le ha permitido realizar, ordenar, organizar, clasificar y establecer prioridades con la información obtenida. De igual forma, le ha facilitado aplicar y utilizar las TIC en su ámbito laboral o en una situación dada para transferirlas a una situación o contexto diferente. También, el egresado aplica metodologías y técnicas investigativas para desarrollar con rigor científico las etapas que comprende el proceso investigativo.

De otra parte, en un porcentaje menor se percibe satisfacción aceptable. Para mejorarlo, la universidad y los programas se

plantean estrategias de mejora dirigidos a herramientas TIC para buscar, organizar y transmitir información, además de generar nuevos modelos mentales para la organización del conocimiento. Finalmente, buscan enfatizar en nuevos procesos lógicos y metodológicos aplicados al tratamiento de situaciones problema, para adquirir saberes necesarios para el egresado y lograr los desempeños esperados en su ejercicio profesional.

La competencia ético-ciudadana, representada en la **figura 199**, es definida por la institución como aquella que "permite que cada persona contribuya a la convivencia ciudadana, a través de la participación democrática y el ejercicio responsable de sus derechos y deberes a partir de la consciencia y coherencia de su proyecto ético de vida" (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017). Esta competencia fue evaluada por los egresados entre muy satisfecho y satisfecho, lo cual evidencia que ellos definen su proyecto ético de vida basados en valores, para lo que establecen parámetros antropológicos, filosóficos, sociológicos y psicológicos e identifican el alcance de los derechos y deberes fundamentales y su ámbito de reconocimiento.

**Figura 199**  
Competencia ético-ciudadana



Con respecto al cuarto y quinto elemento de la competencia ético-ciudadana, los egresados expresan opiniones similares en los niveles de satisfacción. Entonces, para la interpretación de los principios fundamentales de la carta política y la identificación de los marcos filosóficos de la constitución política se deben enfocar aspectos de mejora basados en la implementación de tendencias interpretativas y pragmáticas de la aplicación de los principios constitucionales, con el objetivo de fortalecer la autogestión del proyecto de vida y promover el desarrollo individual y colectivo de la sociedad. Esto último con criterios de

responsabilidad y solidaridad aplicados por el egresado en su desempeño profesional y laboral. Dichos aspectos se deben incluir en las asignaturas del área socio-humanística, en las que a través de la implementación de estrategias de enseñanza-aprendizaje se promuevan procesos para aprender a vivir por medio de las experiencias de la vida cotidiana. Esa tarea implica aprender a socializarse, expresarse y comunicarse con los demás, convivir amistosa y colaborativamente y aprender a mantener adecuadas relaciones humanas e interpersonales. Por supuesto, es un reto que implica aprender a pensar, crear y trabajar,

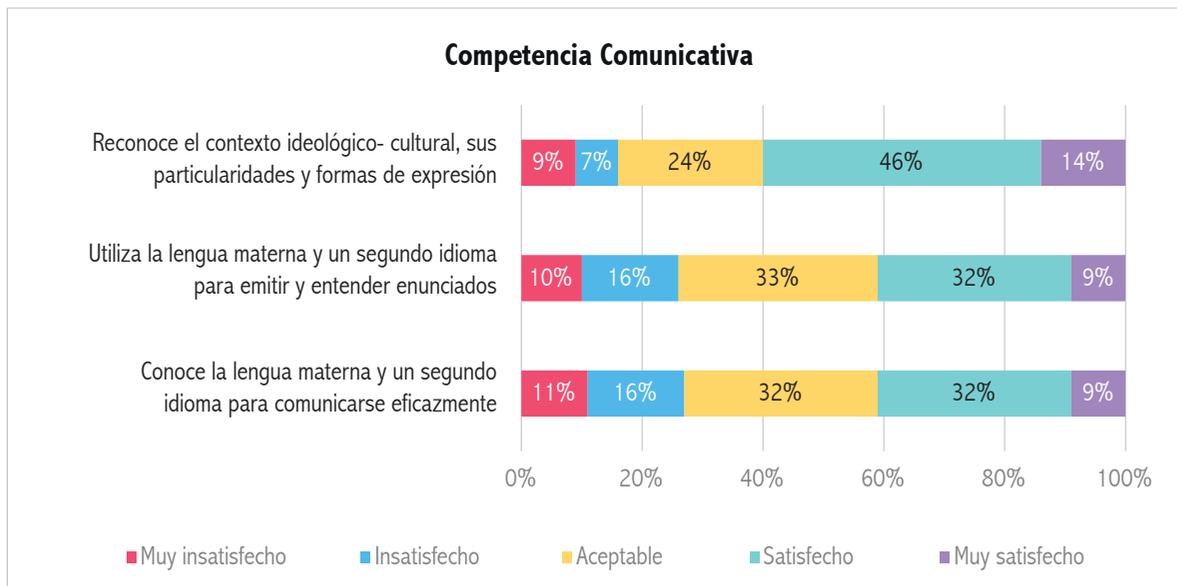
enfrentando positivamente las situaciones de la vida, asumiendo conductas constructivas frente a las dificultades, entendiendo que no solo su perspectiva es la única y que se debe complementar con la de los demás. Como consecuencia, el egresado tendrá los conocimientos y las competencias para enfrentar las exigencias de la vida profesional y consolidar una condición ética para su vida personal, social y laboral. A su vez, la puesta en práctica de esta competencia brinda a los profesionales espacios de formación para desarrollar cualidades personales y profesionales, que son

la impronta del egresado de la Universidad de Boyacá (Universidad de Boyacá, Acuerdo 064 de 2013).

Las habilidades comunicativas suponen una herramienta indispensable en la formación de un profesional, pues reflejan su capacidad de expresarse y comprender los contextos que lo rodean. De manera similar a las competencias anteriores, la **figura 200** representa la satisfacción de los egresados con la competencia comunicativa.

**Figura 200**

Competencia comunicativa



La competencia comunicativa es definida por la institución como aquella necesaria para transmitir y recibir la información de acuerdo con los requerimientos de un contexto determinado. También se refiere a “utilizar eficazmente el lenguaje materno y un segundo idioma dentro de un contexto cultural e ideológico para comunicarse de manera asertiva” (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017, p. 56).

Según la **figura 200**, para los egresados el nivel de satisfacción de esta competencia está entre aceptable y satisfecho, resultado que se puede inferir de las debilidades en la aplicación de reglas comunicativas, en la construcción de discursos comprensibles y eficaces, la emisión y recepción de enunciados, la evaluación y análisis de los discursos recibidos en diversos contextos comunicativos y en la aplicación de los principios que regulan el uso del lenguaje, discriminando enunciados y apropiándolos en sus discursos cotidianos y académicos. Al respecto, para potenciar esta competencia, la institución ha hecho ajustes y ha incluido asignaturas que han mejorado las habilidades en un segundo idioma, además de las actividades que los programas académicos

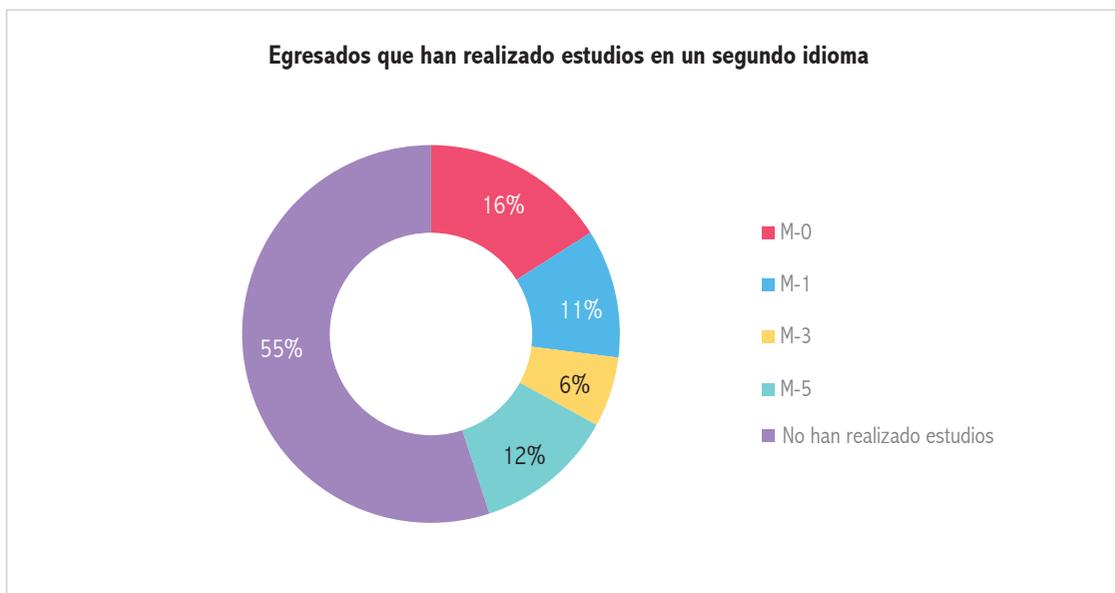
incorporan a los contenidos programáticos y las dispuestas en las acciones que propenden por la mejora de las pruebas saber pro. Todo esto con el fin de producir mensajes científicos y sociales coherentes con el ejercicio y posicionamiento profesional.

**Habilidades en un segundo idioma.** Por otro lado, según Moncayo (2016), el dominio de un segundo idioma otorga una ventaja competitiva a los trabajadores en Colombia, lo que se ve reflejado en mejores condiciones salariales. En su artículo, Moncayo insiste en la necesidad de una certificación en una segunda lengua, porque les brinda credibilidad a los trabajadores que dominan otro idioma y se puede presentar como documento de respaldo a los empleadores. Otros beneficios derivados del bilingüismo en el ámbito laboral pueden representar ascensos a altos cargos, continuidad en la contratación y un mayor desarrollo profesional en general.

Para medir la competencia comunicativa, se evaluó en los egresados participantes si han realizado estudios en una segunda lengua después de haber egresado de la institución, lo cual se presenta en la **figura 201**.

**Figura 201**

Estudios en un segundo idioma según los egresados de la Universidad de Boyacá



Según la **figura 201**, el 45% de los egresados ha realizado estudios en un segundo idioma, representados en el 16% de la cohorte 2017-10, 12% de la cohorte 2012 o más, 11% cohorte 2016-10, y 9% de la cohorte 2014-10. Se puede deducir que el manejo de una segunda lengua es imprescindible tanto para quienes están recién egresados como para los que ya llevan una trayectoria laboral. Además del ámbito laboral, el dominio de una segunda lengua le permite al egresado acceder a una mayor oferta de estudios de postgrado, incluso si se encuentra en el exterior, lo que se traduce

en un reto para los profesionales que desean perfeccionar dicha habilidad, adquiriendo un mejor desenvolvimiento social y profesional.

Las personas que hablan un segundo idioma tienen mayores posibilidades de ser elegidos en un proceso de selección. Inclusive pueden negociar un salario superior al 30% en comparación con un aspirante que solo hable español. Sin embargo, la justificación de la elección de aprender un segundo idioma debe estar basada en el sector profesional al que se pertenece, el cual se puede agrupar así:

las finanzas se enfocan en el francés; tecnologías e información en mandarín; turismo en el francés y el alemán; y salud se enfoca en el francés, el alemán y el portugués. Sin duda, los cargos gerenciales requieren casi de manera obligatoria un profesional con altos niveles idiomáticos, teniendo en cuenta los espacios de comunicación que se generan en el entorno. No obstante, la experiencia y el tipo de estudios que tenga el postulante conformarán un perfil integral para la empresa solicitante (Universia, 2017).

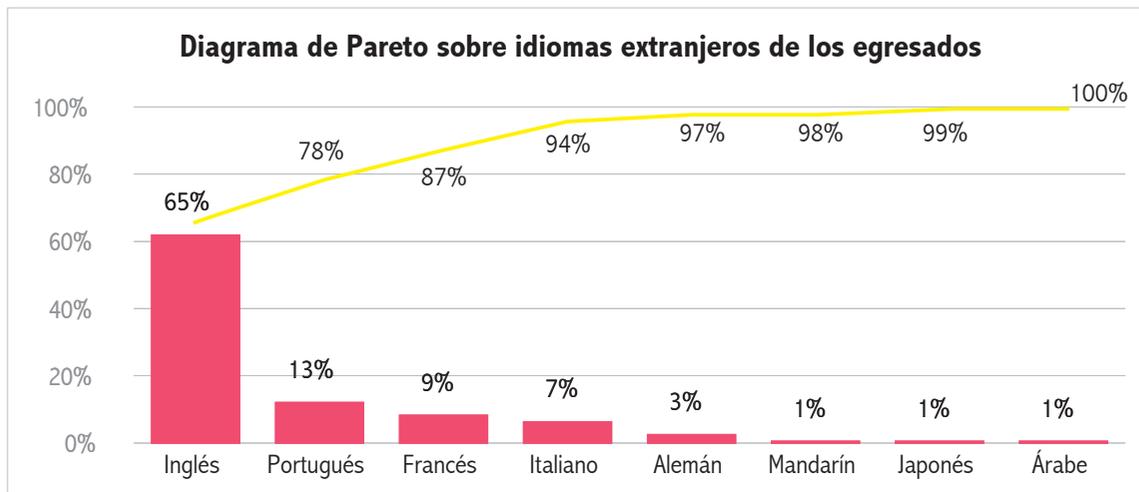
Llama la atención que el 55% de los egresados no han realizado estudios en un segundo idioma, situación que representa una debilidad. La institución ha motivado a los egresados al desarrollo de cursos en modalidades virtuales y presenciales desarrollados por diferentes instituciones que facilitan el aprendizaje de una segunda lengua, incluyendo a la Universidad de Boyacá. Hay que mencionar además que este es un aspecto necesario para el profesional, dada la interconexión con el mundo, los avances científicos y las exigencias tecnológicas dispuestas en el campo laboral. Lo anterior de acuerdo a los

retos del Programa Nacional de Bilingüismo (2004-2019) instaurado por el Ministerio de Educación Nacional (2004), el cual está basado en dos consideraciones: la primera, dominar una lengua extranjera es determinante para el desarrollo de una sociedad que pretende participar en los procesos globales en ámbitos económicos, académicos, tecnológicos y culturales; la segunda, desarrollar las competencias comunicativas en un segundo idioma les brinda mejores oportunidades a los ciudadanos y promueve el reconocimiento de las diversas culturas, lo cual converge en el crecimiento individual y en comunidad de las personas. Este objetivo está centrado en mejorar el aprendizaje en la lengua inglesa para distintos niveles de enseñanza.

Para efectos de continuar con el análisis de los datos, se ha tomado el idioma portugués y francés para compararlos con el inglés, dado que este último se refuerza durante el pregrado. La **figura 202** refleja la proporción de dichos idiomas con respecto a los demás propuestos en el instrumento de recolección de datos.

**Figura 202**

Diagrama de Pareto idioma extranjero



Para los profesionales colombianos actuales es indispensable el dominio de una segunda lengua que les permita sobresalir en el mercado laboral y mejorar sus aspiraciones a cargos con mayor relevancia y en empresas de ámbito internacional. Asimismo, las empresas multinacionales se encuentran en búsqueda constante de personal calificado en un segundo idioma, haciendo énfasis en los niveles altos para las competencias de habla, escucha, escritura y lectura.

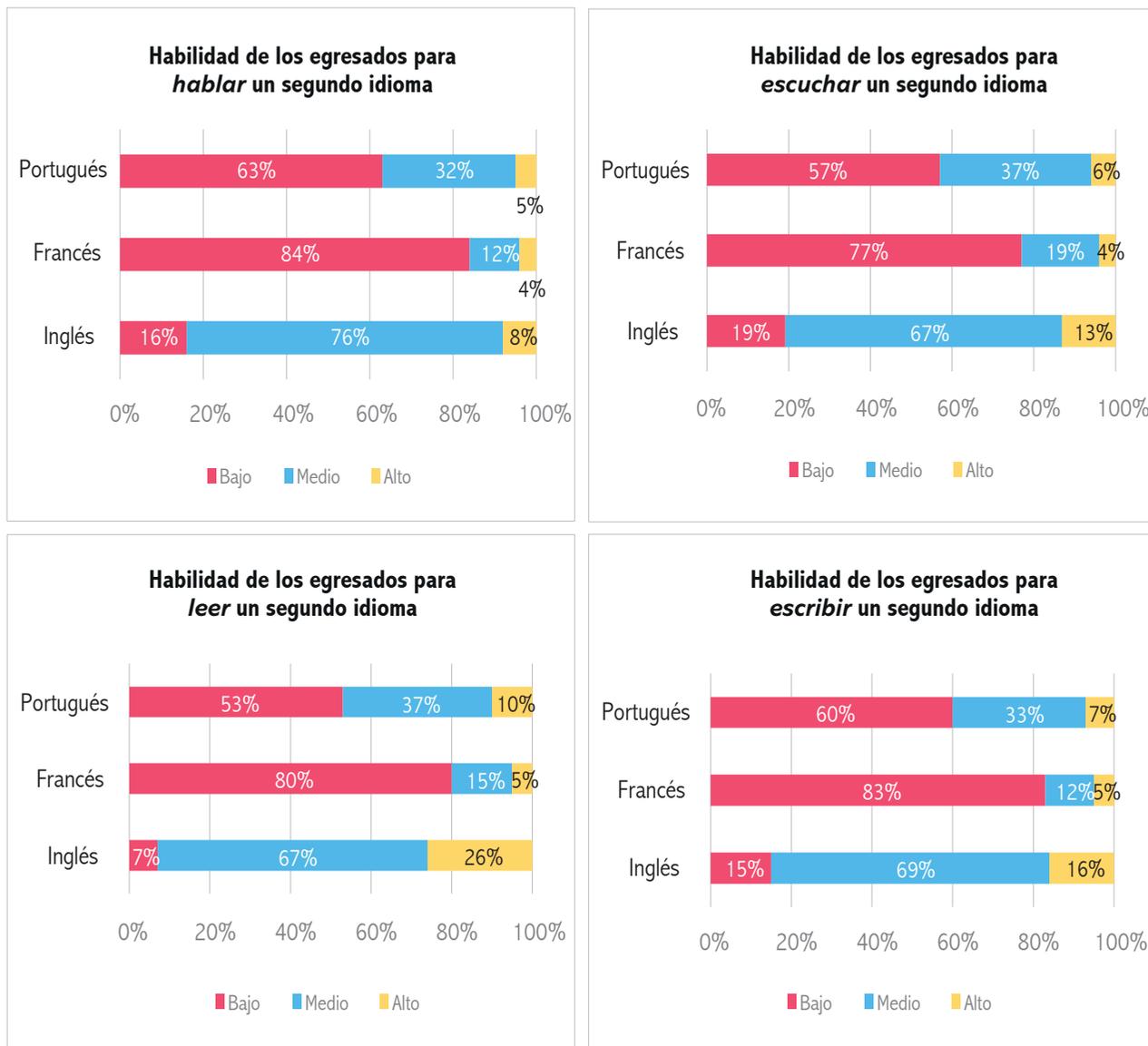
La presencia de empresas multinacionales en el país ha incrementado en los últimos años, lo que ofrece una mayor oportunidad para los profesionales bilingües o con habilidades en otros idiomas (Moncayo, 2016). En este sentido, el dominio de un segundo idioma,

en especial el inglés, es un requisito indispensable para la formación de profesionales competitivos en un mercado laboral cada día más orientado a la globalización.

Por otra parte, estos resultados se pueden relacionar con los publicados por la Universidad del Magdalena (Suárez et al., 2014, p. 30), en los que el idioma de mayor relevancia para los egresados era el inglés, seguido por el francés y el portugués, lo cual confirma que el manejo de un segundo idioma se ha convertido en un requisito para el mercado laboral. La **figura 203** presenta cuatro diagramas con los niveles de dominio para las habilidades de habla, escucha, lectura y escritura en un segundo idioma, según la opinión de los egresados.

**Figura 203**

Habilidades para hablar, leer, escuchar y escribir en un segundo idioma



Las oportunidades laborales de un profesional que domina un segundo idioma se incrementan considerablemente respecto a aquellos que no cuentan con dichas habilidades, y además representa mejoras salariales o mayores probabilidades de concretar una opción de empleo, incluso frente a profesionales que cuentan con estudios a nivel de postgrado (Venegas, 2016).

En la figura se evidencian habilidades en los idiomas inglés, portugués y francés en los egresados, aunque el inglés es el más dominado, ubicado en niveles medios y altos en relación con las habilidades de habla, lectura, escucha y escritura. Esta última es la mejor categorizada por los egresados, situación que pudo ser influenciada por la Universidad, pues ha implementado estrategias en el currículo de los programas de pregrado y actividades desarrolladas y dirigidas por el departamento de idiomas como tutorías, cursos, clubes conversacionales, concursos, talleres escritos, entre otras. Todo esto puede aportar al egresado para asociar términos importantes en temáticas relevantes de su profesión, y que se articulen la escritura, la lectura, el habla y la

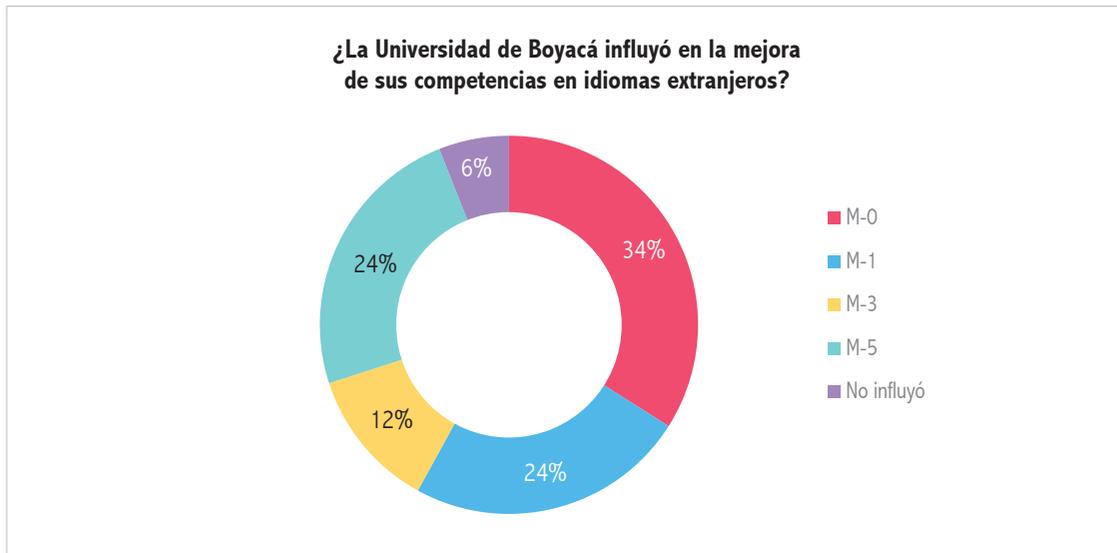
escucha en el idioma inglés. Para los otros dos idiomas estas mismas habilidades se centran en niveles bajos.

Sin embargo, para los egresados que refieren estos idiomas, el francés es el mejor dominado. Esa es una habilidad del egresado que comprende comunicarse con eficacia en todas las situaciones posibles. De igual forma, esas son herramientas que facilitan las relaciones interpersonales y, por ende, influyen en los resultados de las pruebas internas y externas realizadas por las empresas contratantes.

Por lo anterior, es importante considerar una profundización teórico-metodológica en los procesos de enseñanza-aprendizaje de otros idiomas y enfatizar en lo más representativo para el egresado y en las acciones ejercidas por los docentes, de acuerdo con el semestre, las áreas del conocimiento y los contextos educativos. La **figura 204** presenta la opinión de los egresados respecto a la influencia que la Universidad de Boyacá ha tenido en el desarrollo de las competencias en un segundo idioma.

**Figura 204**

Influencia de la Universidad de Boyacá en las competencias en idiomas extranjeros



**Nota:** Opinión positiva de los egresados. M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Al indagar en los egresados si la Universidad de Boyacá influyó en la mejora de sus competencias en una segunda lengua, la **figura 204** evidencia que el 94 % respondió afirmativamente. La influencia es más representativa para los egresados de la cohorte 2017-10 correspondiente a Momento Cero, y en porcentajes iguales se encuentran las cohortes 2016-10 y 2012, Momento Uno y Momento Cinco o más, respectivamente. En porcentajes más bajos se encuentra la cohorte 2014-10 correspondiente a Momento Tres.

Con base en los lineamientos institucionales sobre la enseñanza de una segunda lengua,

con la que se promueve la formación, el desarrollo, la suficiencia y la proficiencia de las competencias socio y psico-lingüísticas, la institución ha influido en la mejora de las habilidades de habla, lectura, escucha y escritura. Estas habilidades se reúnen como una función comunicativa que revela un conjunto de conocimientos y habilidades que a la vez permitirán al egresado desempeñarse en su área profesional a nivel global con altos niveles de competitividad.

En cambio, tan solo el 6% de los egresados se manifestaron inconformes con las habilidades en un segundo idioma, para lo cual

es importante aclarar que la Universidad de Boyacá ha implementado acciones de mejora enfocadas en el departamento de idiomas y en los programas académicos mediante la inclusión de actividades dentro de los contenidos programáticos. Lo anterior con el fin de lograr la adquisición de competencias comunicativas en un idioma extranjero, teniendo en cuenta que los idiomas son ampliamente valorados por las empresas y con ellos se logran facilidades a la hora de desempeñarse laboralmente. Atendiendo a estas consideraciones, los profesionales con dominio de una segunda lengua pueden acceder a oportunidades de *networking* con referentes de todas las áreas y mejorar la empleabilidad. Así mismo, investigaciones científicas refieren que "estudiar inglés o aprender cualquier idioma diferente al nativo puede generar ciertos estímulos en el cerebro que ayudan a mejorar las habilidades en otras áreas como son la creativa, resolutive, de razonamiento o habilidad mental" (Fernández, 2020).

De otra parte, según Sprachcaffe (2017), en la mayoría de las áreas de conocimiento los textos se encuentran en idiomas distintos al español, principalmente en inglés. Por tanto, la falta de dominio de la lengua limita la formación integral del estudiante y sus posibilidades de movilidad académica y

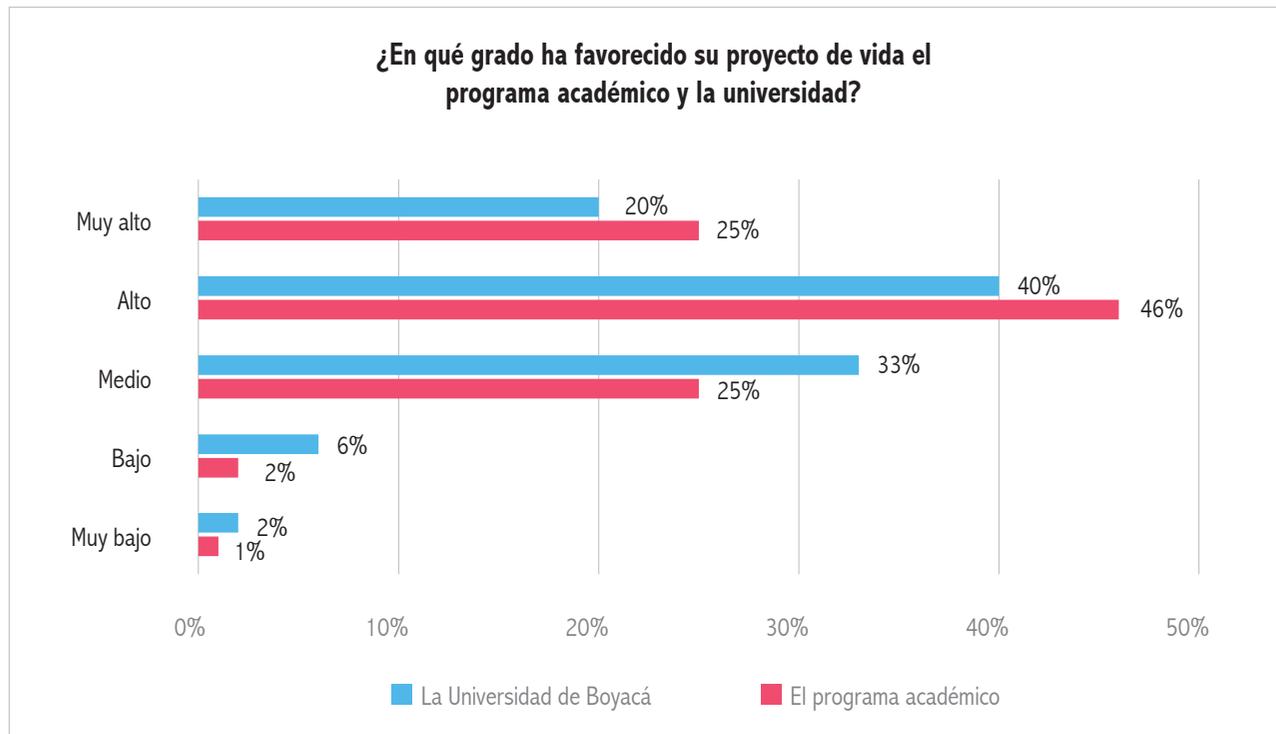
acceso a comunidades científicas. Para ciertas disciplinas o áreas de formación, sin una segunda lengua el acceso al mercado laboral es imposible, las posibilidades reales de inserción laboral de los futuros profesionales están determinadas no solo por los conocimientos, destrezas, habilidades y competencias adquiridas en la universidad, sino también por el manejo de diversos idiomas, principalmente el inglés (*La importancia del idioma inglés en la educación*, 2013). Según Hernández (2014), si el profesional conoce dicho idioma, se le abrirán puertas en el mundo laboral y mejorarán sus oportunidades. Por eso, las IES están llamadas a lograr la excelencia en la formación de profesionales capacitados en áreas específicas de su profesión, con conocimientos sólidos de una segunda lengua, especialmente el inglés.

## PROYECCIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA

El plan de vida y la proyección de los egresados son pilar del desarrollo de su formación personal y profesional. La **figura 205** profundiza en el grado de favorecimiento que los egresados consideran han recibido, tanto del programa académico que escogieron como de la Universidad de Boyacá.

**Figura 205**

Favorecimiento del proyecto de vida de los egresados por parte del programa y la Universidad



El proyecto de vida es un plan de lo que se desea hacer. Toda persona lo diseña con el fin de conseguir uno o varios propósitos para su existencia y por eso lo organiza en un orden de prioridades, valores y expectativas. Dicho en otras palabras, el proyecto de vida está asociado al concepto de realización personal que lleva al individuo a definir conscientemente las opciones que puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone. El objetivo es mostrar al individuo de dónde

viene, lo que ha transcurrido a lo largo de su vida y trazar una meta o propósito sobre lo que desea para el futuro.

Al indagar en los egresados el grado de favorecimiento a su proyecto de vida por parte de la Universidad, se evidencian niveles altos y medios, situación que ratifica el sentido de pertenencia por la institución. Adicionalmente, estos resultados respaldan la calidad de formación impartida y dejan

en evidencia la satisfacción de los egresados con respecto a lo aprendido. Allí encajan cada uno de los elementos del proceso formativo que involucra el desarrollo de competencias, saberes, valores, elementos disciplinares, investigativos y tecnológicos, lo que implica la formación del ser fundamentada en competencias ético-ciudadanas que llevan a la autogestión del proyecto ético de vida.

De otro lado, con respecto al aporte por parte del programa, se denotan niveles altos y muy altos. De esto se puede inferir que, una vez terminado su proceso de formación y teniendo en cuenta su trayectoria profesional, el egresado logró cumplir en mayor medida los objetivos de formación dispuestos en el PEP, con lo que se proyectó en las áreas de desempeño en las que ejerce profesionalmente. En ese sentido, la formación recibida por los egresados es de vital importancia y juega un papel crucial en el desarrollo de los diferentes proyectos que se puedan presentar.

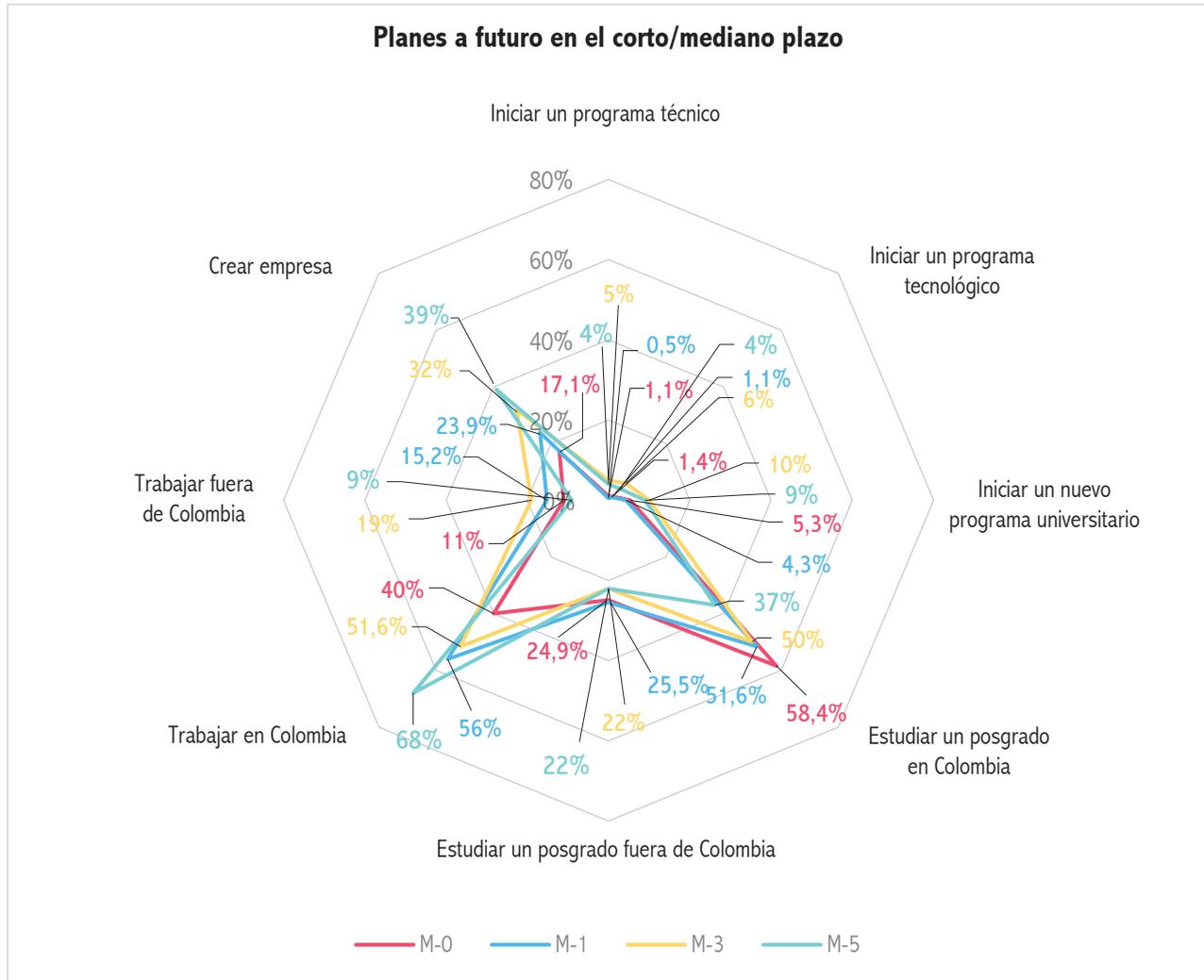
Al respecto, en *Proyecto de vida* (García, 2019) se define la educación superior como factor fundamental para alcanzar el éxito de los proyectos:

El éxito de un individuo depende de varios factores. En primer lugar, destaca uno de los factores más importantes: la educación, entendida esta no solo como el aprendizaje cultural y familiar, sino también como la formación académica, rubro que ha cobrado especial importancia en las últimas décadas. (p. 7)

Ahora, con respecto al proyecto de vida, la **figura 206** evidencia cuáles son los planes a futuro en el corto y mediano plazo, que se relacionan con la disposición hacia el afrontamiento de nuevos retos en el ámbito personal, social, profesional y laboral.

**Figura 206**

Planes a corto, mediano plazo según los egresados de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

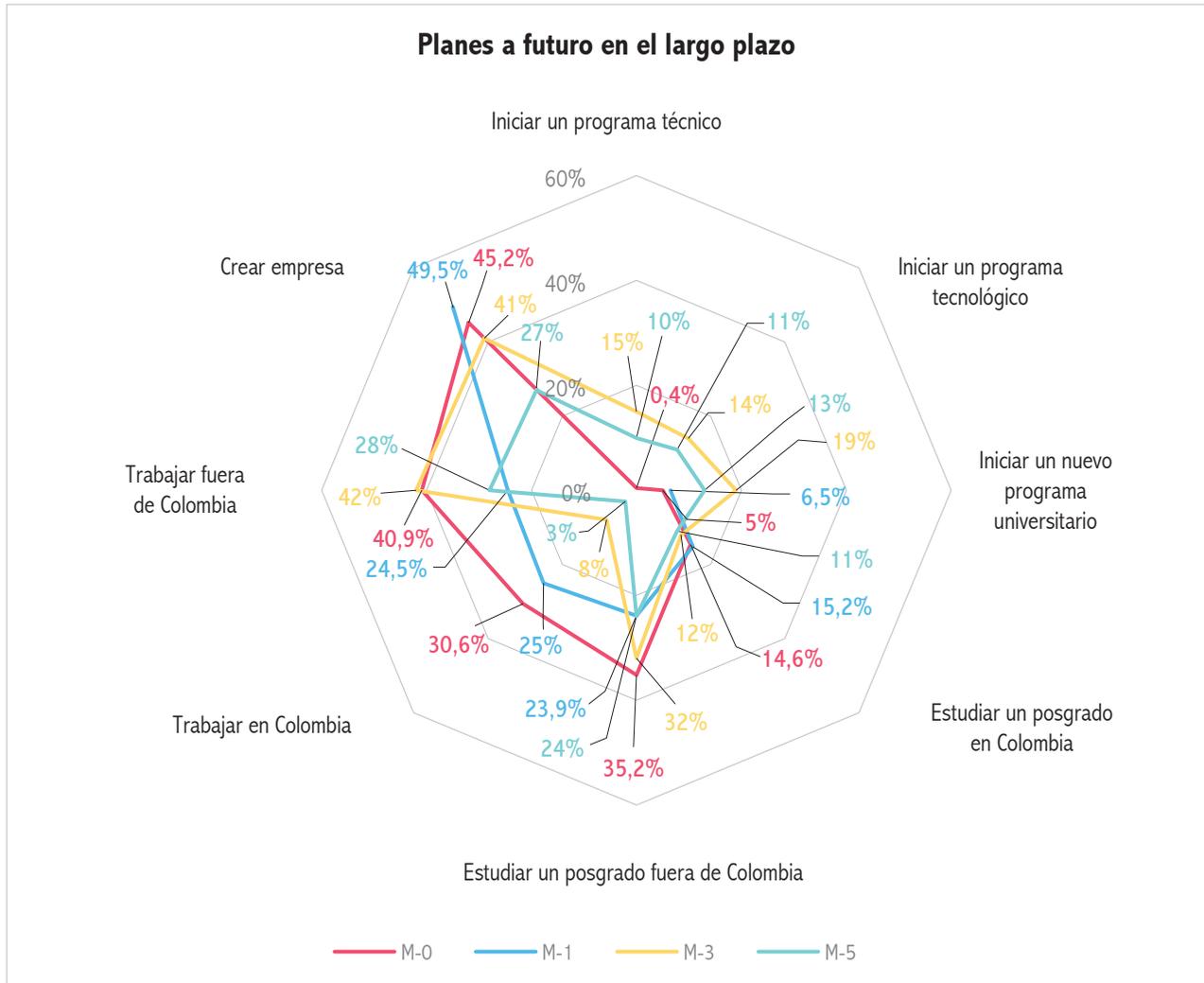
En los planes a corto y mediano plazo de los egresados se evidenció una marcada tendencia en todas las cohortes a trabajar y continuar estudios posgraduales en Colombia, seguida de crear empresa. En tal sentido, el egresado se encuentra en constante búsqueda de ascensos laborales o salariales, de aumentar la productividad y competitividad laboral, y delimitar con mayor fuerza su perfil profesional, enmarcados en la adquisición de nuevos conocimientos en las áreas de desempeño. Así mismo, estas ideas pueden estar influenciadas por la facilidad que tiene el país y la institución para complementar su formación académica mediante estudios posgraduales como especializaciones, maestrías o doctorados. Recientemente, los estudios de postgrado en Colombia se han fortalecido al grado de que son indispensables para la mayoría de las empresas en la demanda laboral, lo que les

exige a los egresados la continuación de sus estudios para consolidarse como profesionales actualizados (Ruiz y Ruiz, 2018).

Respecto a la meta de crear empresa, se puede suponer que los egresados tienen suficiente experiencia laboral y contemplan esta posibilidad como medio de desarrollo personal y profesional. El proceso de fortalecimiento y promoción empresarial es para los egresados una herramienta para el desarrollo económico, pues las propuestas de emprendimiento se establecen principalmente como generadoras de ingresos, de oportunidades de negocio, de estabilidad económica y como otro tipo de experiencia profesional.

Este estudio además contempló los planes a largo plazo de los egresados, como se muestra en la **figura 207**.

**Figura 207**  
Planes a largo plazo según los egresados de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

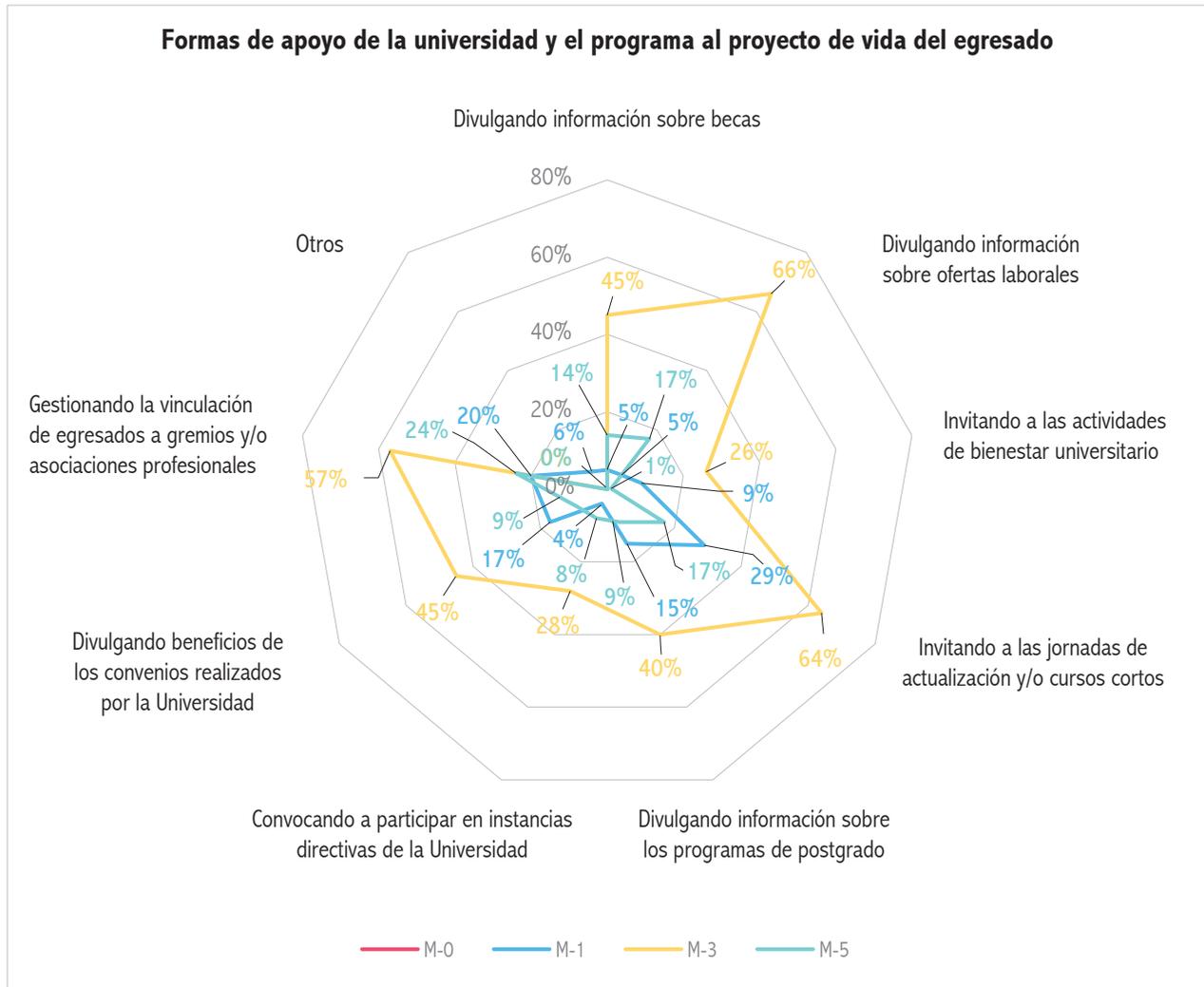
Las metas de los egresados a largo plazo son estudiar y trabajar fuera del país, así como crear empresa. En Colombia existen dos entidades principales que canalizan las ofertas de becas internacionales y las promocionan: el Icetex, que ha beneficiado cada año a más colombianos gracias a la cooperación internacional y a los convenios suscritos; y Colfuturo, cuya función es financiar programas de postgrado en el exterior como especialización, maestría o doctorado. Esta financiera de estudios otorga anualmente entre 100 y 120 créditos o becas. Algunos de los países de mayor predilección para la continuación de la formación académica, según los egresados encuestados, son España, Cuba, Israel y Japón (Elempleo, 2001).

Según las estadísticas de Colfuturo, el 81 % de las becas de postgrado otorgadas han sido para maestrías, el 14 % doctorados y el 6 % especializaciones. Las áreas en las que más solicitan becas de postgrado son Administración, Ingeniería y Derecho, y las menos demandadas son Educación, Economía y Arte. En una encuesta realizada por Elempleo.com (2001) se indagó sobre el tipo de estudios que preferían realizar los profesionales en el exterior y se observó que el 32,1 % prefería la especialización, el 31,7 % los idiomas y el 32,7 % las maestrías.

En el presente estudio también se exploraron las formas más relevantes para los egresados en las que la universidad y el programa apoyaron su proyecto de vida. Los resultados se evidencian en la **figura 208**.

**Figura 208**

Formas de apoyo por parte de la Universidad y el programa al proyecto de vida del egresado



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Entre las formas de apoyo que la Universidad y el programa han tenido con el proyecto de vida de los egresados se encuentran la invitación a los egresados a su casa de estudios para participar en jornadas de actualización o cursos cortos, la gestión para la vinculación a gremios o asociaciones profesionales, y la divulgación e información de ofertas laborales. Estas acciones están relacionadas con la Política de Egresados, la cual a través de los programas de acompañamiento y privilegios formula estrategias y desarrolla actividades, junto a los coordinadores de tutoría de los programas, encaminadas a la preparación del futuro egresado en la transición entre la vida universitaria y la vida laboral. Con ello se crea motivación y sentido de pertenencia hacia la institución que lo formó y hacia el programa de egreso.

Con respecto a la vinculación de los egresados en asociaciones profesionales, ellos se refieren a los convenios y a la buena comunicación que tiene la Universidad de Boyacá con las asociaciones, gremios o colegios para la legalización de tarjetas profesionales, y con aquellas entidades que para el egresado son de su interés y ofertan áreas de estudio y práctica.

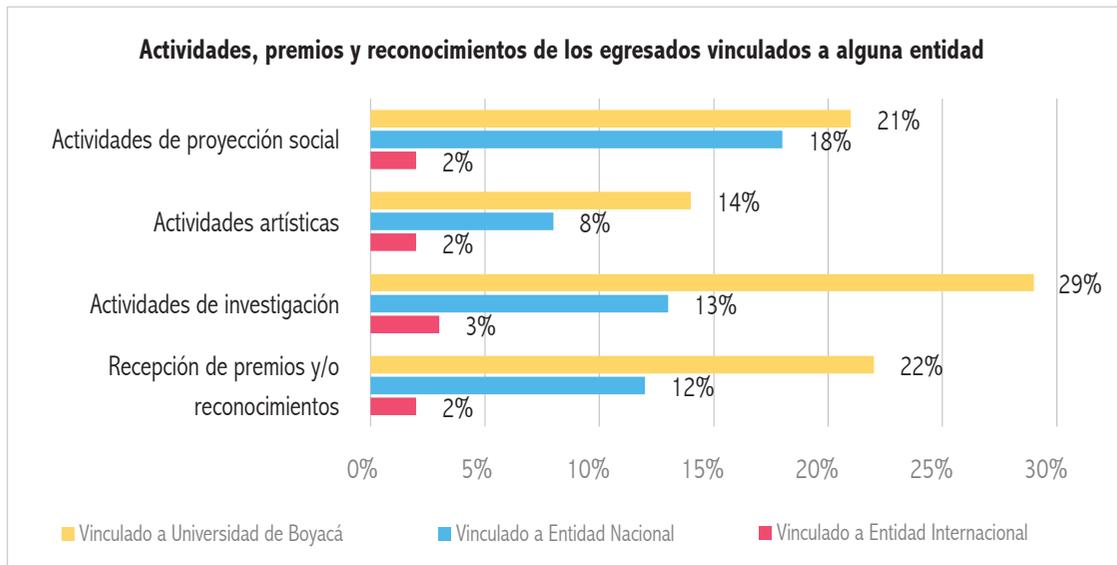
Finalmente, la gestión de la institución con respecto a la divulgación de ofertas laborales está respaldada por la gestión que realiza el Centro para el Desarrollo y Gestión del Egresado de la Universidad y los coordinadores de tutoría de egresados de cada uno de los programas de pregrado y postgrado. Es de mencionar que cada una de las ofertas que recibe el Centro en busca de perfiles profesionales son analizados y clasificados dependiendo del cargo a ocupar, luego son confirmadas directamente con las empresas solicitantes y guiadas a los coordinadores para su respectiva publicación.

Las demás actividades también tienen participación por parte de los egresados, pero en menor proporción. Esto evidencia la gestión de diferentes estrategias de seguimiento y acompañamiento que lleva a cabo la Universidad, con la finalidad de hacer del egresado un estamento activo que aporta al crecimiento de la institución y beneficia las funciones sustantivas.

En ese orden de ideas, la **figura 209** presenta el número de egresados que se han vinculado a actividades artísticas, de proyección social, de investigación, o han recibido premios o reconocimientos por entidades externas a la Universidad de Boyacá.

**Figura 209**

Actividades, premios y reconocimientos recibidos por parte de los egresados de la Universidad de Boyacá



El propósito del proceso formativo de la Universidad de Boyacá se enfoca en la formación de profesionales altamente competentes y ciudadanos socialmente responsables, que se comportan de acuerdo con las exigencias del contexto y se mantienen actualizados en su profesión, así como también profesionales capaces de generar y difundir el conocimiento por medio de los procesos y el rigor investigativo, comprometidos socialmente y que enfrentan la incertidumbre utilizando su creatividad y liderazgo (Universidad de Boyacá, Acuerdo 064 de 2013). Al respecto, el PEI reconoce el saber cómo un referente que orienta el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección

social (Plan de desarrollo institucional 2016 – 2020, 2016), que es también el objetivo de la política de egresados. Dicha política está centrada en fortalecer las relaciones con los egresados, vinculándolos como estamento activo para el crecimiento institucional y en beneficio de las funciones sustantivas de la Universidad.

En atención a que dentro de la política se encuentra la exaltación de egresados (Universidad de Boyacá, 2019), en la **figura 209** se muestra que las actividades, premios o reconocimientos recibidos por los egresados están directamente relacionados con las funciones sustantivas, en mayor

proporción con la investigación, seguidas por las actividades de proyección social y finalmente con las actividades artísticas. Todas estas tienen precedentes en la Universidad de Boyacá. Así mismo, pero en porcentajes más bajos, se encuentran las entidades de orden nacional, seguidas por las entidades internacionales, las cuales han generado reconocimientos o premios a los egresados. Estos reconocimientos se deben a que durante la formación académica los egresados se integraron a actividades enfocadas al fortalecimiento de la investigación formativa mediante semilleros de investigación o al desarrollo y ejecución de proyectos investigativos que dieron paso a trabajos de grado y artículos de calidad. De otra parte, los reconocimientos en proyección social se dieron gracias a la intervención de problemáticas sociales a las cuales se aportó con indicadores de diagnóstico, seguimiento, intervención e impacto, reconocidos a nivel local y regional. Finalmente, a través de la División de Bienestar Universitario y por medio de las asignaturas de formación integral se fomentó la integración a actividades culturales que guían al profesional en la formación del ser.

## SITUACIÓN LABORAL

El mercado laboral mundial es altamente competitivo y requiere de instituciones educativas que formen profesionales con calidad y que se preparen para afrontar los escenarios de forma pertinente y conforme al contexto que se les presente. De ahí que los egresados

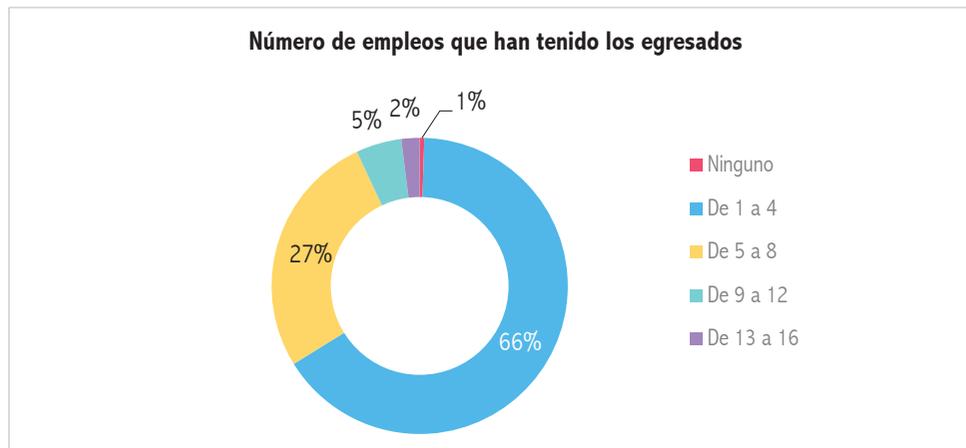
sean una pieza fundamental en el engranaje de las dinámicas económicas y empresariales actuales. En otras palabras, es imperativo que las universidades propongan modelos de evaluación continua y sistemática, como el del seguimiento a egresados, que les permitan conocer información “acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias acerca de la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral y del medio social” (Aldana et al., 2008, p. 62).

De esta manera, los estudios de seguimiento a graduados se consolidan como un mecanismo que facilita la comunicación en doble vía entre las instituciones y los egresados, y que beneficia a los involucrados y su entorno, pues contribuye a la comunidad y mejora la calidad de la educación para que ofrezca soluciones a las problemáticas vigentes. En este sentido, como cita Villacrez (2018), “el graduado es una fuente importante de retroalimentación, en tanto que permite a la universidad conocer dónde y cómo está ubicado su rol social y económico y la forma de reflejar los valores adquiridos durante su formación académica” (Aldana et al., 2008, p. 65), aspectos que dan cuenta de la pertinencia de los programas y currículos de las IES.

De otra parte, la **figura 210** presenta el número de empleos que han tenido los egresados encuestados, a modo de acercamiento a su experiencia y estabilidad laboral a partir de la obtención del título profesional.

**Figura 210**

Número de empleos que han tenido los egresados de la Universidad de Boyacá



Con referencia al número de empleos que han tenido los egresados de los diferentes momentos, se evidencia que el 66% ha tenido de 1 a 4 empleos. Se puede inferir que, de acuerdo con el gran número de ofertas laborales, los egresados han desarrollado las competencias de su área de formación, lo cual confirma que el perfil de egreso responde a las necesidades del medio externo y que el egresado se encuentra en capacidad de aplicar a las diferentes ofertas o convocatorias y dar continuidad en empleos formales, estables, con remuneración adecuada y oportuna.

Por otra parte, el 27% de los egresados refiere haber tenido de 5 a 8 empleos en su transcurrir profesional. De esta situación se puede inferir que las personas que lograban vincularse a una empresa y tenían la intención de jubilarse en ella son cada vez menos.

La globalización y la competencia laboral se inclinan por una mayor flexibilidad laboral, tanto de parte del empleador como del empleado, razón por la cual cambiar frecuentemente de empleo es una situación común.

Ante lo expresado anteriormente, surge la inquietud acerca de si hay un momento propicio que indique cuándo hay que cambiar de empleo sin que se interprete como signo de inestabilidad laboral, pero se concluye que el momento indicado depende de diferentes factores. En Colombia, lo que se aconseja especialmente para los cargos gerenciales es una duración de al menos tres años en el mismo puesto. Si se cambia frecuentemente de empleo, se pueden generar alertas de potenciales empleadores, según lo menciona Hurtado a BBC Mundo (2017). De cualquier modo, todo depende en gran parte del rango,

asegura el experto, quien enfatiza que, para los cargos de alta gerencia, lo normal es una permanencia de alrededor de cinco años. Sin embargo, como lo afirma él mismo, durar más de siete años en el mismo cargo también puede generar alertas al reclutador, principalmente sobre si el candidato pudiera sentirse bien asimilando el reto de una nueva empresa o posición después de mucho tiempo haciendo lo mismo (BBC Mundo, 2017).

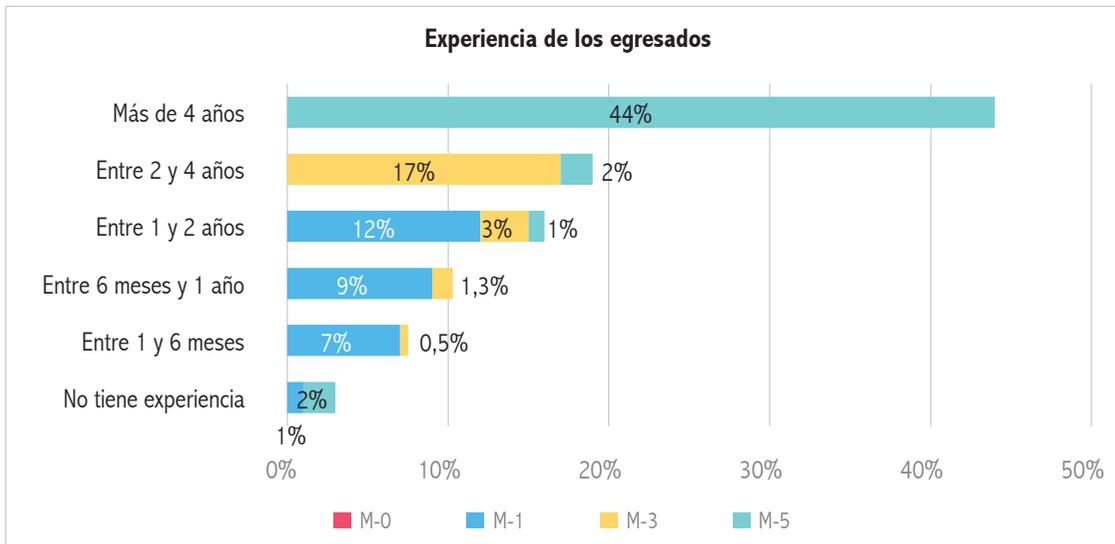
Al evidenciar esta tendencia en la población estudiada, una alta tasa de rotación laboral puede obedecer a dos motivos: el crecimiento

de la empresa provoca contrataciones adicionales o traslados hacia y desde otras sucursales, o existe una alta recurrencia en la renovación del personal, lo que supone bajos niveles de capacitación, altos costos en procesos de selección, bajos salarios, inestabilidad del personal, mal ambiente laboral, entre otros (Pardo, 2018).

Un factor relevante en el análisis de la dimensión laboral de los egresados es el tiempo de experiencia con el que cuentan, el cual influye en sus oportunidades de consecución de empleo y se representa en la **figura 211**.

**Figura 211**

Experiencia de los egresados de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

El tiempo de experiencia de los egresados se relaciona con los años de egreso. Es evidente que el mayor número de egresados son de la cohorte 2012 o más, lo que representa el 44 % de experiencia de más de 4 años. Eso significa que el profesional formado en la Universidad de Boyacá cuenta con habilidades, destrezas y competencias acordes a las necesidades del contexto laboral en el cual se desempeña como profesional, lo que le permite desenvolverse sin dificultades. De otra parte, se puede inferir que gran parte de los egresados ha permanecido vinculada laboralmente en el tiempo, con lo que ha adquirido experiencia y trayectoria en diversas áreas como la administrativa, de servicio, docente, investigativa, gerencial, entre otras. Esto justifica la correspondencia entre el perfil de egreso y las necesidades del contexto laboral.

Para los egresados Momento Tres, correspondientes a la cohorte 2012-10, la tendencia en el tiempo de experiencia es entre 2 y 4 años, lo cual refiere que los egresados logran vincularse laboralmente de manera rápida después de dejar de lado la actividad laboral en la que se desempeñaban y por eso no han afectado su tiempo de experiencia laboral. Eso se respalda con que su proceso académico y la adquisición de competencias fueron apropiados y las necesidades del contexto permitieron una inserción laboral inmediata y satisfactoria.

De otra parte, la experiencia laboral facilita al egresado aplicar a diferentes convocatorias

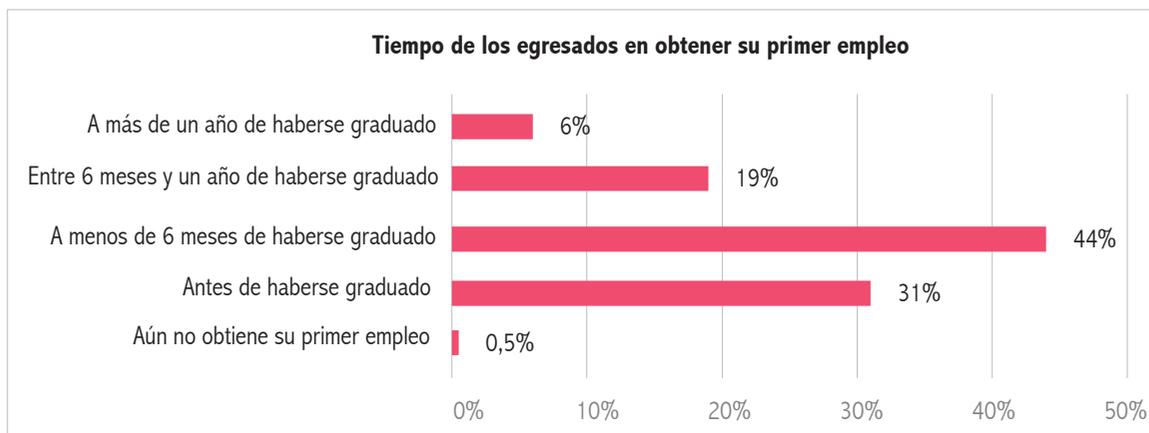
y en ocasiones con mejor remuneración. Incluso, algunas empresas tienen en cuenta las prácticas formativas o empresariales como experiencia profesional, lo que genera mayor posibilidad de empleo. Por tal razón, es favorable la certificación de prácticas empresariales que faciliten la inserción laboral de los recién egresados, situación que se ha reglamentado en Colombia mediante el Decreto 616 del Ministerio del Trabajo (2021), que valida la experiencia adquirida durante el primer acercamiento laboral de los graduandos en el país.

Para los egresados Momento Uno, correspondientes a la cohorte 2016-10, la experiencia es de entre 1 y 2 años, lo que evidencia la contratación laboral de manera inmediata. Esto se debe a la experiencia adquirida por los egresados en sus prácticas formativas, en las que generaron competencias y desempeños, simulando una inmersión para las empresas o instituciones donde laboran. De otra parte, se encuentra un buen nivel de vinculación de los egresados Momento Uno con el mundo laboral, una vez que el 29,9 % se vinculó entre los 7 y los 12 meses después del grado. Esto concuerda con las cifras nacionales arrojadas por el DANE (2019), en las que el porcentaje de profesionales vinculados al mundo laboral con estudios únicos de pregrado es del 56,4 %.

Para ilustrar el tiempo que tardaron los egresados en conseguir su primer empleo, se presenta la **figura 212**.

**Figura 212**

Tiempo de los egresados en obtener su primer empleo



Se evidencia en los egresados un buen porcentaje de vinculación al mundo laboral, una vez que el 44 % de ellos se logró vincular en menos de 6 meses de haberse graduado. De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, se estima que una tercera parte de los recién egresados concretan un trabajo en los primeros seis meses después de titularse. Según un artículo de la revista Dinero (2015), el porcentaje restante no logra hacerlo tan rápido en cuanto “entre las habilidades que las empresas buscan en los egresados y no suelen encontrar se destacan la falta de comunicación asertiva y el hecho de que los jóvenes no saben priorizar sus responsabilidades” (párr. 7).

Por otra parte, el Departamento Nacional de Planeación [DNP] indica que, en el 2015, un colombiano tardaba alrededor de 18 semanas

en conseguir un empleo, cifra que viene decreciendo en comparación con el 2010, cuando les tomaba 25 semanas en promedio. Al respecto, se deben considerar dos aspectos que limitan la inmersión laboral de los egresados: el primero es la falta de experiencia que se traduce en una barrera para acceder al mercado laboral inicialmente; y el segundo es el carácter informal de una parte considerable de las ofertas laborales del país.

En contraste, algunas empresas o instituciones mantienen convenios empresariales o asistenciales con la Universidad para el desarrollo de prácticas formativas o empresariales, lo cual puede ser un enganche para la vinculación inmediata cuando el empleador confía en las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes del egresado de la Universidad de Boyacá. Esos atributos son congruentes

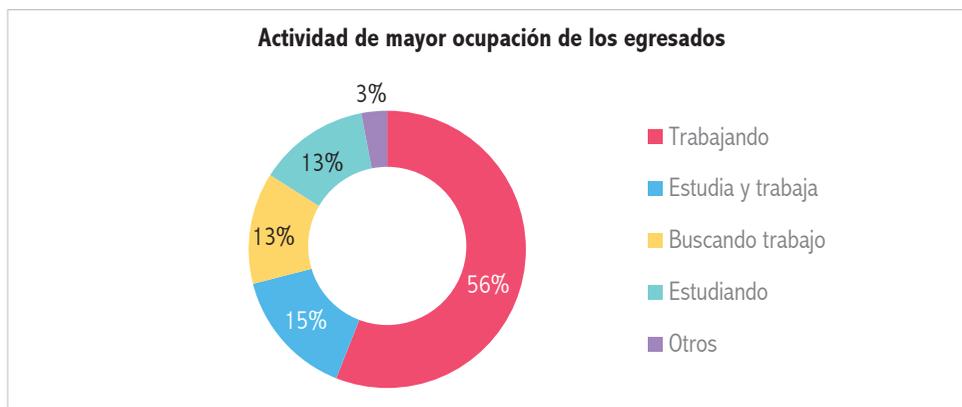
con el modelo pedagógico y las competencias generales y específicas, fundamentadas en la capacidad de enfrentar la incertidumbre, ser líder y promotor de cambio, con proyecto ético y laboral de vida, capaz de afrontar los retos sociales e impactar en el entorno; un profesional íntegro y con compromiso social, capaz de comunicarse efectiva y asertivamente, y gestor

de conocimientos con valores (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048 de 2017).

**Egresados trabajando/estudiando.** En el apartado sobre información laboral se indagó por las actividades que desarrollan los egresados la mayor parte de su tiempo. Estas actividades se reflejan en la **figura 213**.

**Figura 213**

Actividad de mayor ocupación de los egresados de la Universidad de Boyacá



Es claro que la mayor actividad de los egresados es trabajar, y que desarrollan sus actividades profesionales en empresas de orden local, regional, nacional e internacional, acordes a la disciplina y al perfil de egreso de la Universidad de Boyacá. El 56% deja en evidencia que la mayoría los egresados se desempeñan laboralmente.

Seguido a esto se encuentra la combinación de estudiar y trabajar, acciones de gran

importancia para el crecimiento profesional. En algunas de las empresas contratantes es fundamental que el empleado adquiera continuamente nuevos conocimientos fundamentados en avances científicos, tecnológicos, de investigación, entre otros, lo que favorece las posibilidades de ascenso dentro de la empresa, entidad u organización, y provoca en el profesional logros a nivel académico, social, laboral y personal.

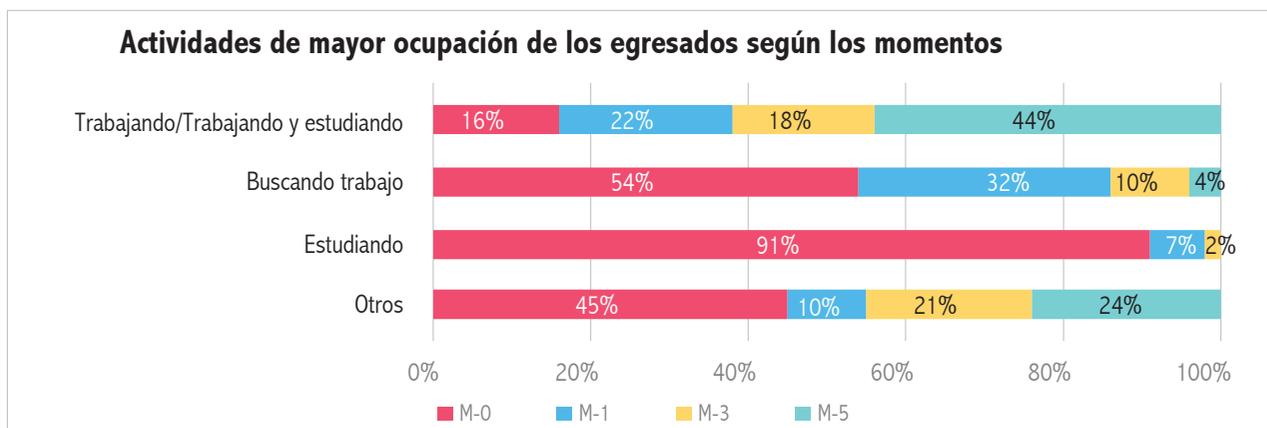
Finalmente, en porcentajes similares se encuentran buscar trabajo y estudiar, lo cual es coherente con el contexto actual, pues los profesionales desean continuar con la formación académica, abrirse nuevos campos de acción, lograr competencias en un segundo idioma y cumplir algunas de las metas trazadas en su proyecto de vida a corto, mediano o largo plazo. Así mismo, de los que buscan empleo se puede inferir que desean ubicarse

en sectores que les permitan desarrollar las competencias adquiridas o mejorar de alguna forma su economía, accediendo a otros tipos de contratos, horarios o escenarios acordes a su objeto de estudio.

Para ilustrar las actividades que desarrollan los egresados la mayor parte de su tiempo y de acuerdo con los momentos descritos en el estudio, se presenta la **figura 214**.

**Figura 214**

Actividades de mayor ocupación de los egresados según los momentos



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En esta figura es evidente que los egresados Momento Cinco ocupan mayor parte de su tiempo trabajando y trabajando y estudiando, porcentaje que deja como evidencia que la gran mayoría se encuentra vinculada laboralmente. Así mismo, da cuenta del propósito de los egresados por seguir estudiando, lo que confirma el cumplimiento de metas a corto,

mediano y largo plazo de acuerdo con el proyecto de vida establecido.

Según el OLE, en la actualidad es ampliamente reconocida la relación entre el aumento de años de estudio y la adquisición de competencias de aprendizaje, no solo por los aumentos en la productividad, sino por las

mejoras en la inserción al mercado laboral y en las condiciones de vida de las personas y sociedades.

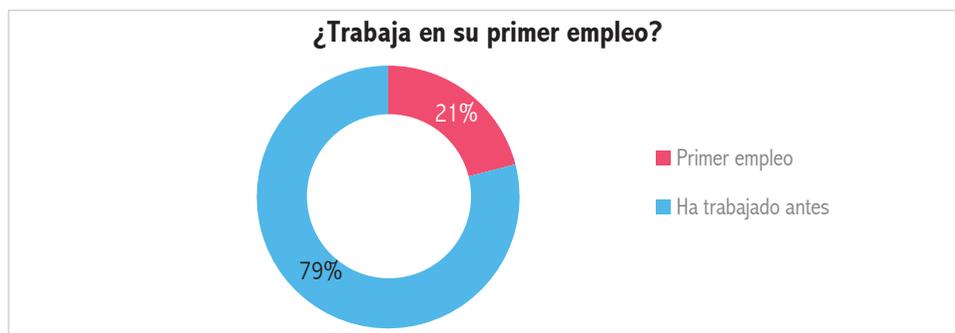
En los egresados Momento Tres se evidencia un moderado porcentaje en trabajar y estudiar o buscar empleo simultáneamente, lo que se ha convertido en el día a día de muchos profesionales de diferentes disciplinas en el país, independientemente del nivel educativo alcanzado. Esto ocurre sobre todo en los casos en los que los egresados no disponen de los recursos suficientes para financiar sus estudios y no pueden dedicarse a estos exclusivamente. Sin embargo, el hecho de realizar al mismo tiempo actividades laborales y académicas facilita adquirir experiencia en ámbitos laborales, y los egresados pueden aplicar algunos de los conocimientos teóricos en la práctica (El Herald, 2017).

Con respecto a la actividad buscando trabajo, son razonables los porcentajes de 54 % y 32 % de los momentos Cero y Uno, respectivamente, teniendo en cuenta que son recién graduados o con pocos años de egreso de la institución. Se puede inferir que por su poca experiencia no ha sido posible la vinculación a ninguna empresa de orden local, regional, nacional o internacional acorde a la disciplina. Cabe resaltar que para los egresados Momento Cero su actividad principal es continuar con estudios de formación complementaria, en su mayoría especializaciones, lo que genera en el egresado una adquisición de nuevos conocimientos que permiten aplicar a convocatorias u ofertas laborales de su interés.

Adicionalmente, el estudio preguntó a los egresados que laboran si el trabajo que tienen es el primer empleo que obtuvieron una vez se graduaron. La respuesta de esta pregunta se muestra en la **figura 215**.

**Figura 215**

Trabaja en su primer empleo



Al momento de realizada la encuesta, el 21% de los egresados refiere que este trabajo en el que se encuentra actualmente es su primer empleo. Con ello se demuestra la confianza que los empleadores depositaron en los egresados de la Universidad de Boyacá, los cuales se han destacado en su ejercicio profesional, desarrollando competencias propias de su área de formación, y han confirmado que el perfil de egreso responde a las necesidades del medio externo y que pueden permanecer en empleos formales, estables, con remuneración adecuada y oportuna.

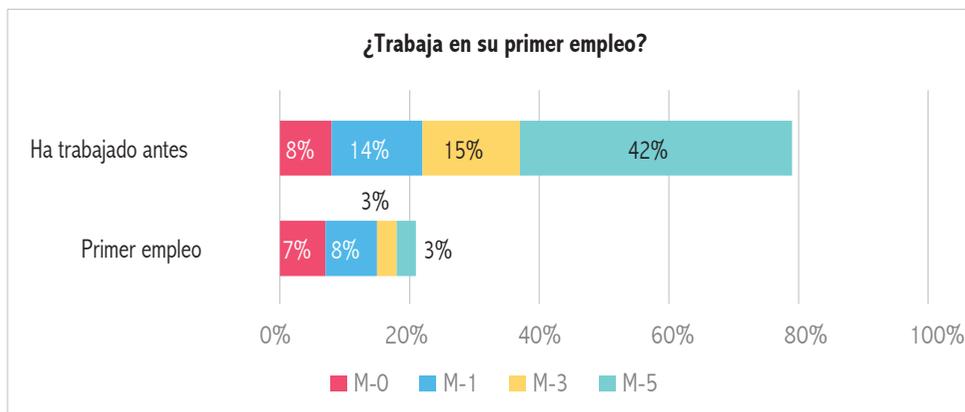
Cabe resaltar que el 79% de los egresados ha trabajado antes, lo cual implica una rotación

laboral que puede deberse a que algunas de las actividades realizadas no se encontraban ajustadas a sus competencias. De otra parte, los horarios o salarios pudieron no ser acordes a las necesidades personales, lo que conlleva la continua rotación de empleos. Una alta rotación laboral suele suponer más inconvenientes que beneficios, pues afecta tanto a la empresa como al profesional.

En este estudio se diferenció la respuesta de los egresados sobre si laboran en su primer empleo según el momento al que pertenecen. Las respuestas se muestran en la **figura 216**.

**Figura 216**

De acuerdo con los momentos, trabaja en su primer empleo



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Con respecto a ese primer empleo analizado por cada uno de los momentos, los resultados

de la **figura 216** evidencian relación entre el tiempo de egreso y su vinculación, teniendo

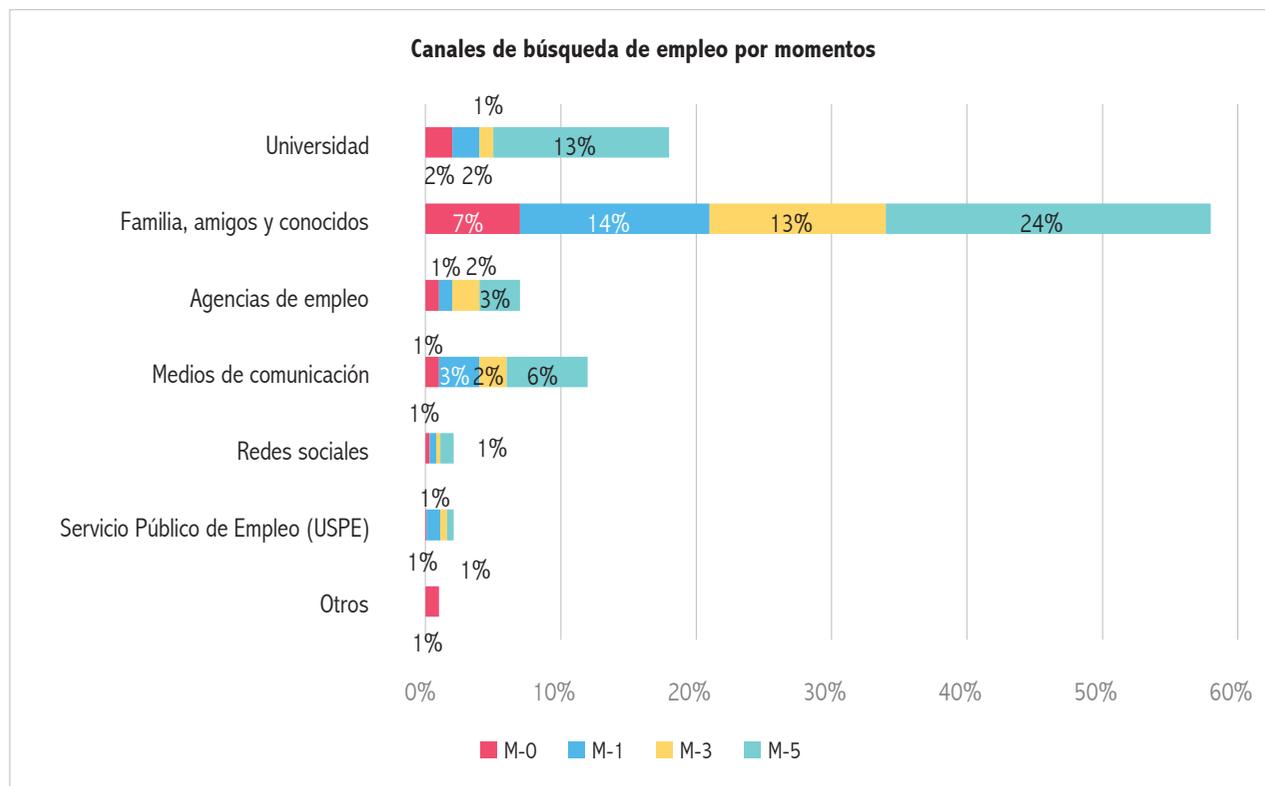
en cuenta que del 22% que continúa vinculado a su primer empleo es representativo para el Momento Cero y Uno, y en porcentajes similares para momento Tres y Cinco. Por otro lado, los egresados que han trabajado antes son el 79% y el mayor porcentaje se centra en el Momento Cinco o más. Este es un resultado

acorde al tiempo de egreso y coherente con el tiempo de experiencia laboral.

Asimismo, se realizó una aproximación a los canales de búsqueda de empleo más utilizados por los egresados de cada momento, y estos se pueden apreciar en la **figura 217**.

**Figura 217**

Canales de búsqueda de empleo por momentos



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Los canales de búsqueda de empleo son medios que permiten la circulación de información entre oferentes y demandantes, y resultan mecanismos importantes para la consecución de un lugar de trabajo entre los egresados. Si estos canales son formales, como en el caso de convocatorias oficiales, clasificados, bolsas de empleo u oficinas de intermediación laboral, se dinamiza la inserción al facilitar el encuentro entre vacantes y desempleados de manera eficiente. Por el contrario, si los canales son informales (amigos, conocidos, familiares, recomendados, entrega individual de hoja de vida, etc.), se presenta un mercado laboral con mayores obstáculos y menor alcance de aspirantes (Sena, 2015). Se puede observar que el mayor porcentaje de egresados que se encuentran vinculados laboralmente acudieron a las referencias de familiares, de amigos y conocidos, como canal de búsqueda de empleo.

Al respecto, el OLE (2015) indagó a diferentes egresados sobre la vinculación laboral y encontró que el canal de búsqueda que utilizaron los recién graduados de las IES para conseguir su empleo fue los conocidos, familiares o amigos, representados en un 43,3%, por otro lado, un 13,2% consiguió trabajo por iniciativa propia (visitando y llevando hojas de vida), y el 11,6% señaló que consiguió empleo a través de una práctica universitaria. Este resultado es relevante para las IES, teniendo en cuenta que, como se mencionó anteriormente, una de las principales dificultades de los egresados que buscan empleo es la falta

de experiencia requerida por las empresas. Adicionalmente, el 7,9% de los recién graduados consiguió empleo a través de las cajas de compensación, portales web o caza talentos; un 7,8% por medio de convocatorias y un 16,2% por otros medios.

Según el estudio de opinión de empleadores desarrollado por la Universidad de Boyacá (2018), el 26% de los empleadores encuestados opinaron que los medios de comunicación más utilizados para buscar trabajadores y ofrecer vacantes son las recomendaciones de amigos, familia, conocidos y de otros trabajadores de la misma empresa. De otra parte, según la encuesta realizada a los egresados en el Observatorio Laboral y Ocupacional (2014), la cual indagó sobre la vinculación laboral, el canal de búsqueda que les permitió a los egresados de las IES el empleo actual fue un 43,3% a través de familiares, amigos o conocidos, resultado importante para las IES.

Otro de los canales más utilizados por los egresados es la divulgación de ofertas laborales de la Universidad. Con esto se confirma el seguimiento y acompañamiento que realiza la institución, en cabeza de la Vicerrectoría de Proyección Institucional, el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado y en conjunto con los coordinadores de tutoría de los programas académicos de pregrado y postgrado, los cuales, a través de la Política de Egresados y por medio del programa de acompañamiento, actualizan la información en las redes sociales, la página web, los medios de

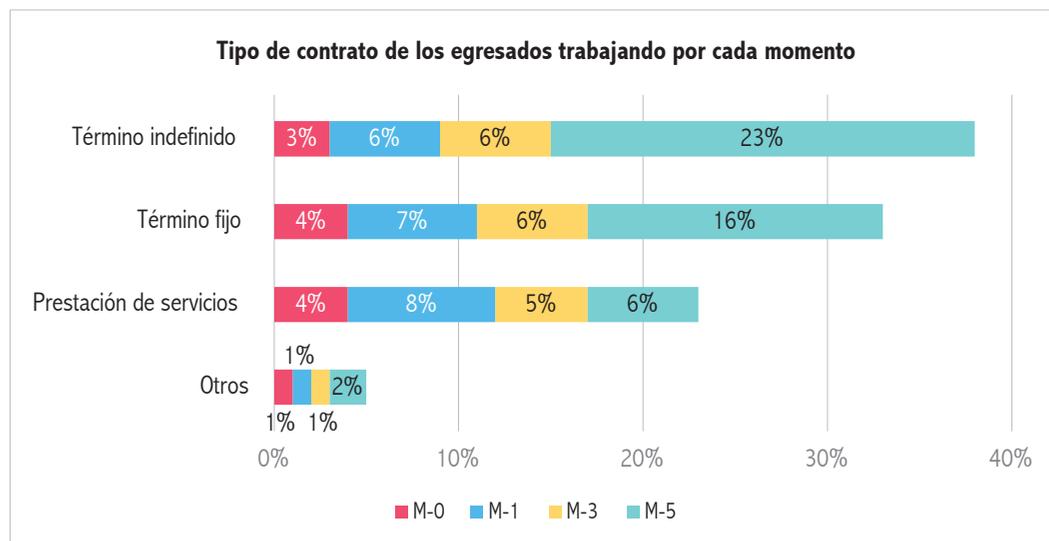
comunicación y el contacto personalizado. Parte de su rigurosidad implica verificar las ofertas laborales que las empresas, entidades u organizaciones generan, consolidar la información y compartir al coordinador de tutoría para que sea él quien envíe por medio de correo electrónico a los interesados. La idea es acompañar y apoyar al egresado en su proceso de vinculación al mundo laboral y de

esta forma afianzar el sentido de pertenencia por la institución.

Por otro lado, los contratos laborales que tienen los egresados, diferenciados por momentos, otorgan una percepción de la estabilidad laboral con la que cuentan los egresados. Sin embargo, estos datos pueden cambiar debido a particularidades de cada disciplina. Se pueden ver en la **figura 218**.

**Figura 218**

Tipo de contrato de los egresados trabajando, discriminados por cada momento



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En referencia al tipo de contratación hecha por las empresas, instituciones u organizaciones donde se desempeñan los egresados, se evidencia en mayor porcentaje el contrato a

término indefinido en todos los momentos. En este tipo de contrato sobresalen sobre todo los egresados Momento Cinco o más, con el 23%. Cabe resaltar que este tipo de contratación

lo pudieron lograr estos egresados gracias al desempeño, el cumplimiento y la responsabilidad de las actividades asignadas. Eso va acorde con el perfil de egreso y aporta de manera significativa al crecimiento personal y profesional.

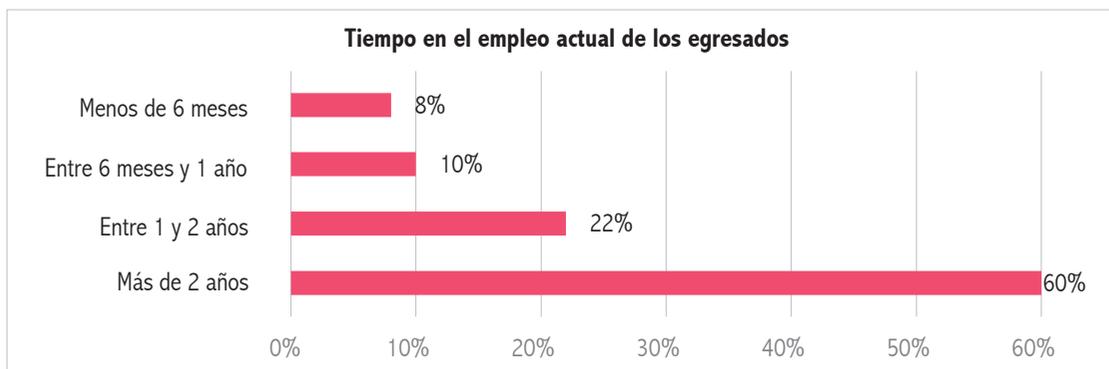
Los resultados coinciden con los obtenidos por el estudio desarrollado por el Ministerio de educación Nacional y el OLE (2016a), que destaca la mejora en las condiciones laborales de los recién graduados en comparación con el año 2015, cuando el porcentaje de los egresados con contrato a término indefinido y término fijo fue del 51,6% y 24,6%, respectivamente. Eso se traduce en un panorama laboral con mejores garantías y condiciones de empleo.

Finalmente, en los egresados Momento Uno, el contrato de prestación de servicios tuvo prevalencia, teniendo en cuenta que este es el tipo de contrato más utilizado en el ámbito laboral colombiano. En el país, las entidades pueden contratar de forma directa los servicios de un profesional para cargos de apoyo y gestión, por medio de contratos ocasionales y a corto plazo. Por el contrario, los que se encuentran vinculados a término fijo son empleados que tienen estabilidad real por el tiempo de contrato pactado, y pueden demostrar esfuerzo y compromiso con el fin de lograr las prórrogas de su contrato. Finalmente, el trabajador es evaluado y a partir del resultado la empresa toma decisiones de continuidad.

La permanencia en los empleos se ve reflejada en la **figura 219**, según el tiempo que tienen los egresados en su empleo actual.

**Figura 219**

Tiempo en el empleo actual de los egresados de la Universidad de Boyacá



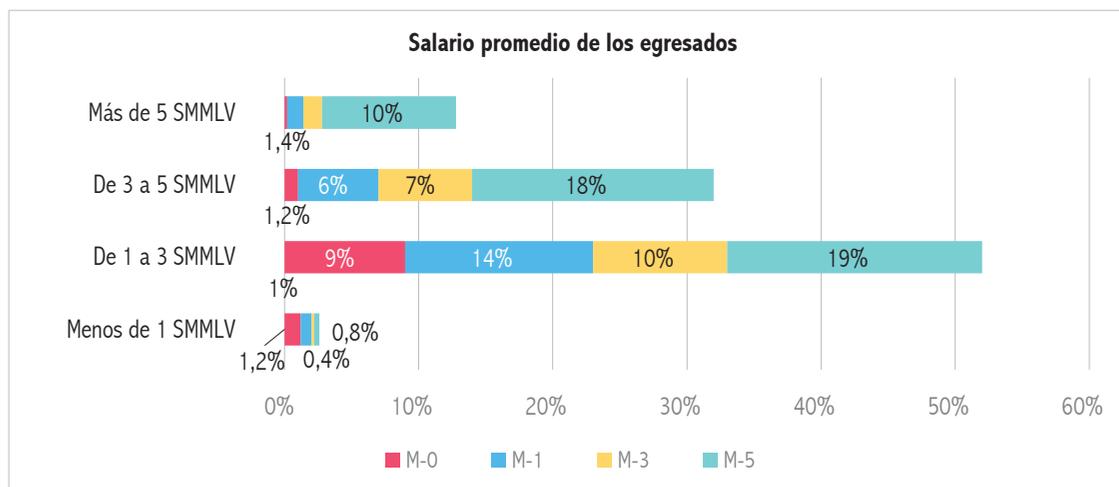
Al indagar en los egresados que refirieron estar vinculados laboralmente, se evidenció que el tiempo que llevan en el empleo actual es, en su mayoría, más de dos años. Esto corrobora la estabilidad laboral en las empresas contratantes y el buen desempeño del profesional, que se centra inicialmente en demostrar habilidades, destrezas, fortalezas, valores y competencias, y en crecer académicamente mediante estudios de formación

complementaria, que son representativos en reconocimientos salariales, laborales o personales. Esto motiva al profesional a ser un líder, promotor de cambio, que se ajusta a las necesidades del entorno y con alto compromiso para ejercer su labor.

La escala salarial representa un incentivo relevante para un profesional. La **figura 220** muestra el promedio salarial de los egresados.

**Figura 220**

Salario promedio de los egresados de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En cuanto al salario promedio de los egresados se evidencia que la mayoría recibe salarios entre 1 a 3 SMMLV, seguido de 3 a 5 SMMLV, en cualquiera de los momentos analizados, lo cual es congruente con el promedio salarial a nivel nacional que muestra

el informe elaborado por el OLE y presentado por el Ministerio de Educación. Dicho documento está basado en un estudio de la situación laboral de los egresados de instituciones de educación superior en el año 2013 y empleados en 2014. Allí se ve que, mientras

los colombianos avanzan en su formación profesional, se incrementan sus niveles de salario, teniendo en cuenta que en promedio un profesional con grado universitario recibe \$1.736.849 mensuales, mientras el salario de enganche de un graduado de maestría supera los \$3,9 millones. Por otra parte, una persona que solo cuenta con educación media recibía a 2014 un salario promedio de \$679.646.

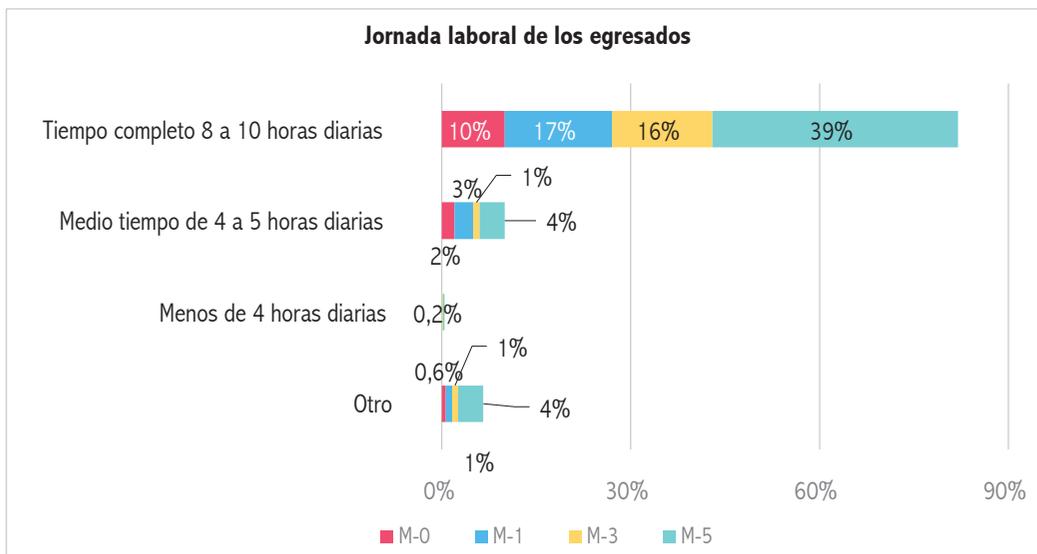
Ahora, según su grado académico y con base en los resultados del último informe del Observatorio Laboral (2014), se reportó que un profesional con nivel de educación

técnico profesional tiene un salario promedio de \$1.041.927; los de educación tecnológica, \$1.113.635; los de educación universitaria con especialización profesional, \$3.122.473; con estudios de maestría, \$3.985.616; y con estudios de doctorado, \$5.586.814 (Universia, 2018). Estas cifras son similares a las evidenciadas en los resultados del presente estudio.

En el mismo orden, la jornada laboral, representada en la **figura 221**, comprende los rangos de tiempo completo, medio tiempo e inferior a 4 horas.

**Figura 221**

Jornada laboral de los egresados de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

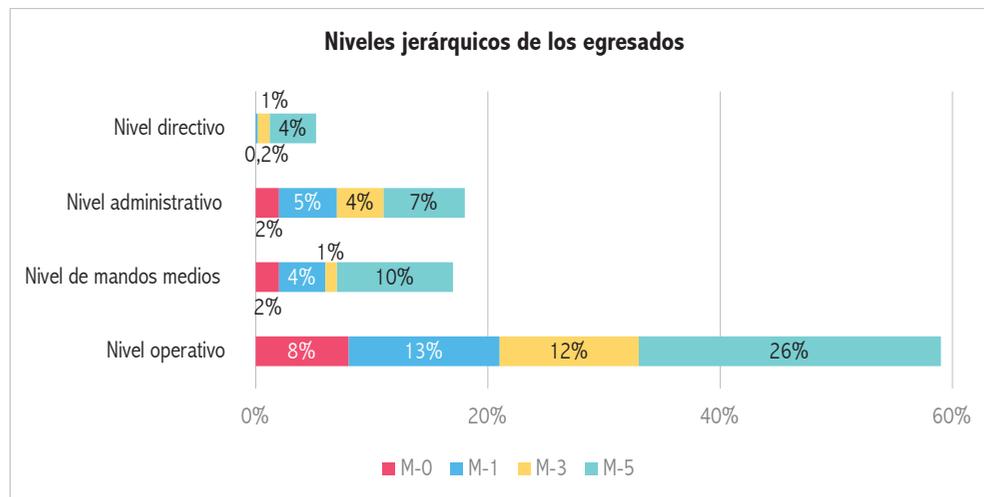
Según la legislación colombiana, la jornada laboral es de 8 horas diarias, las cuales deben realizarse en horario diurno. En el caso en que se exceda dicho horario, el empleador deberá pagar un recargo, conforme a lo estipulado en el código sustantivo del trabajo. Con respecto a la jornada laboral de los egresados en los diferentes momentos, el mayor porcentaje se otorgó a tiempo completo, que quiere decir entre 8 y 10 horas diarias, seguido de medio tiempo, 4 a 5 horas diarias. Estas jornadas están dentro del promedio nacional si se tiene en cuenta que la jornada semanal es de 48 horas, e incluso podrían ser más, según lo referido por López (2016), quien menciona que en el año 2014 los trabajadores

colombianos trabajaron en promedio 2.496 horas anuales. Según mediciones citadas por la Escuela Nacional Sindical, en muchos sectores se trabaja entre 10 y 12 horas diarias. Para la obtención y análisis de estos datos, se considera la estructura económica de cada lugar, la composición del sector empresarial, los trabajadores fijos a tiempo completo, los temporales y los contratados a tiempo parcial.

Una forma de contextualizar las variables de salario y jornada laboral es a través del nivel jerárquico que ocupa el egresado en su labor. La **figura 222** ilustra esta información y evidencia dicho contraste.

**Figura 222**

Niveles jerárquicos de los egresados de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En cuanto a los niveles jerárquicos que ocupan los egresados en las empresas contratantes, se evidencia que en mayor proporción se ubican en el nivel operativo, aunque como profesionales hacen parte de un equipo multidisciplinario y cumplen funciones acordes a la profesión y los niveles de complejidad de las empresas. Estos resultados difieren de los encontrados por la Uniminuto (2013), en los que la jerarquía de cargos ocupados por los egresados de esa institución se encuentra en un 50,3% en mandos medios. Los resultados del presente estudio están relacionados con el ingreso promedio de los egresados, el cual se encuentra en un 50,4% entre 1 y 3 SMMLV.

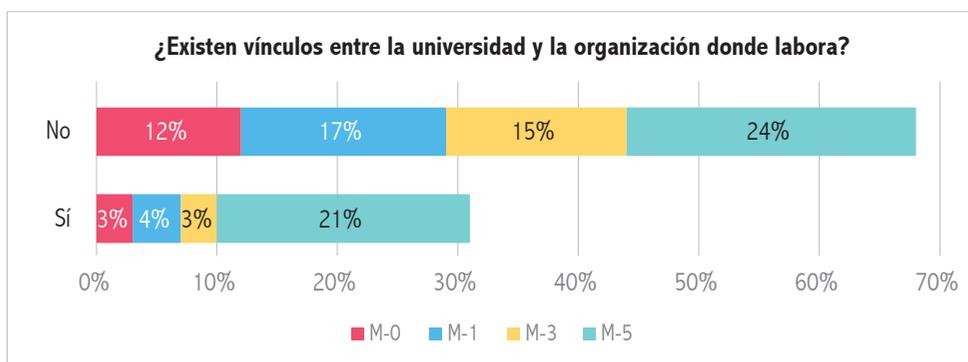
En segundo lugar, está el nivel administrativo, que se justifica con la calidad académica

y humana del ejercicio profesional. Aquí se evidencia el conjunto de atributos que conforman el perfil de egreso de la Universidad de Boyacá. De cualquier modo, a medida que el egresado demuestre experiencia y mejore su formación postgradual, aplicará a los cargos administrativos y directivos de las instituciones o empresas donde está vinculado o piensa vincularse a corto o mediano plazo.

Al tiempo, es importante indagar sobre las relaciones de la Universidad de Boyacá con las empresas en las que laboran los egresados, como se presenta en la **figura 223**, con el fin de analizar la injerencia de la institución en la inmersión laboral.

**Figura 223**

Existen vínculos entre la Universidad y la organización donde labora



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

De los egresados vinculados laboralmente, el 31% de las empresas en las cuales laboran

tienen vínculos con la Universidad de Boyacá. La relación entre las IES y el mercado laboral

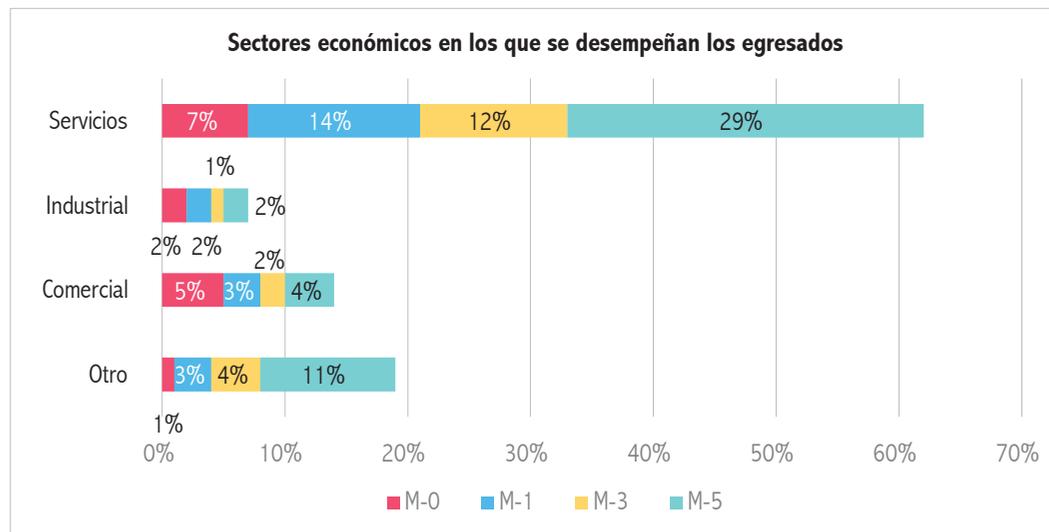
juega un papel importante en las competencias de los egresados, pues después se refleja en el desempeño y es el mercado laboral el que define la calidad, la pertinencia y la suficiencia del perfil.

El mercado laboral se caracteriza por una dinámica de cambio constante en los retos y, con esto, en las oportunidades a las que pueden acceder los profesionales, que están limitadas por la generación de empleo y los niveles de formación profesional calificados.

Sin embargo, este aspecto se puede relacionar con que algunos de los egresados se encuentran vinculados a la Universidad de Boyacá en áreas administrativas, investigativas y académicas, aportando al conocimiento de nuevos profesionales. Esto solo corrobora por parte de la Institución la confianza hacia el profesional formado y la calidad académica impartida, que se refleja en los procesos de acreditación de alta calidad a nivel nacional e internacional.

**Figura 224**

Sectores económicos en los que se desempeñan los egresados de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

De igual manera, el sector socioeconómico de las empresas donde trabajan los egresados,

como se presenta en la **figura 224**, puede arrojar una perspectiva de la naturaleza de

su labor, principalmente enmarcándola en el contexto del momento determinado en el estudio.

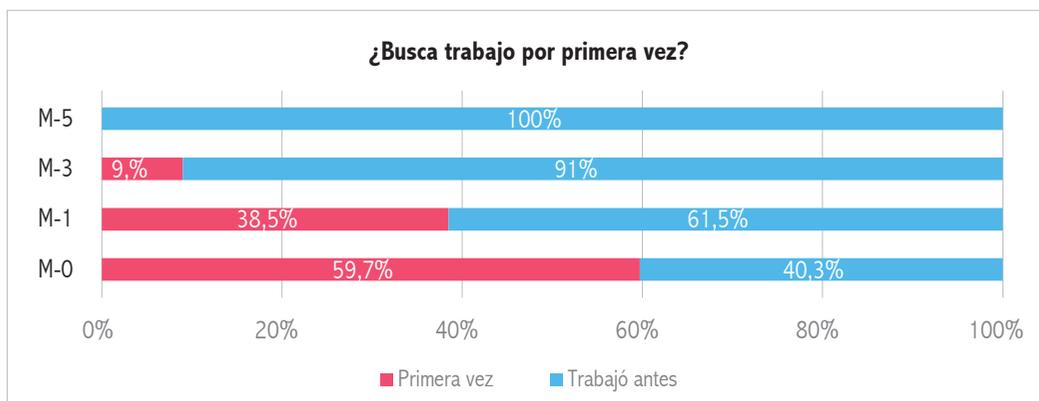
Con referencia al sector económico en el que se desempeñan los egresados, es evidente que en todos los momentos se enfoca en el área de servicios, representada en el 62% de la población. Según el DANE, la economía del sector servicios en el país creció un 4,3% real anual en el primer trimestre del 2018, superando el 2,6% registrado el año inmediatamente anterior. Sin embargo, el personal ocupado se redujo un -0,7% para este mismo periodo, en contraste con el -0,2% del 2017. Estos datos son consistentes con las condiciones del mercado laboral, en las que el desempleo ha incrementado 0,1 puntos porcentuales entre los meses de enero y mayo (Clavijo, 2018).

## EGRESADOS BUSCANDO TRABAJO

Al indagar en los egresados que se encontraban buscando empleo, se encontró que el 59,7% de los egresados de Momento Cero estaban buscando trabajo por primera vez (figura 225). Estos son algunos de los egresados que salen sin experiencia laboral a la búsqueda de trabajo. Según un informe del periódico *El Espectador*, cerca del 40% de los recién egresados no consiguen un empleo debido a la falta de experiencia laboral, así como también lo afirma la Encuesta de Seguimiento a Egresados aplicada en el 2014 por el OLE para el Ministerio de Educación Nacional, en la que el 42,7% de los recién graduados manifiesta que la falta de experiencia es la principal dificultad para lograr una vinculación laboral (Ministerio de Educación Nacional, 2015).

**Figura 225**

Egresados desempleados que se encuentran buscando trabajo por primera vez



Con respecto a los del Momento Uno, el 38,5% estaban buscando trabajo por primera vez. Se puede inferir, según el estudio realizado en Colombia por la multinacional de recursos humanos Adecco, que las mayores limitantes para conseguir trabajo justo después del grado son, de un total de 84%, la edad (21%), falta de experiencia laboral (22%), falta de ofertas laborales (16%), situación económica del país (15%) y no encontrarse suficientemente preparado para desempeñarse laboralmente (8%) (Cortés, 2017).

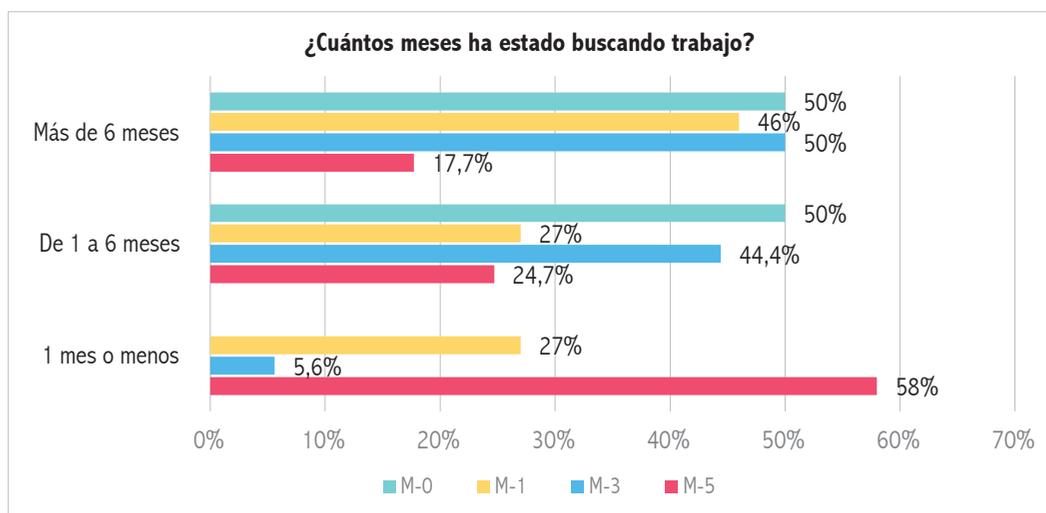
Finalmente, de los egresados Momento Tres, el 9% refirieron encontrarse en esa búsqueda.

Esto está relacionado con lo expresado por el Director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], quien refiere que para el cierre de 2015 el desempleo en Colombia se ubicó en 8,9%, la más baja reportada en los últimos 15 años y dos décimas porcentuales por debajo de la que se registró en 2014 cuando alcanzó el 9,1% (El País, Colprensa 2016).

Otro factor relevante en la búsqueda de empleo es el tiempo que llevan en dicha actividad, que lo ilustra la **figura 226** en términos de meses y diferenciado por momentos.

**Figura 226**

Tiempo que llevan los egresados desempleados buscando trabajo



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

De acuerdo con los porcentajes obtenidos en el análisis, los egresados Momento Cero llevaban buscando trabajo 1 mes o menos. En tiempos de 1 a 6 meses en la búsqueda, el mayor porcentaje está en los egresados Momento Cinco, quienes refirieron que no es fácil conseguir empleo o aplicar a convocatorias debido a dificultades para la vinculación, como que no hay trabajo disponible, el salario que les ofrecen es demasiado bajo o que carecen de las competencias requeridas. Como canal de búsqueda más efectivo está la familia, amigos y conocidos, seguido por las redes sociales y las agencias de empleo.

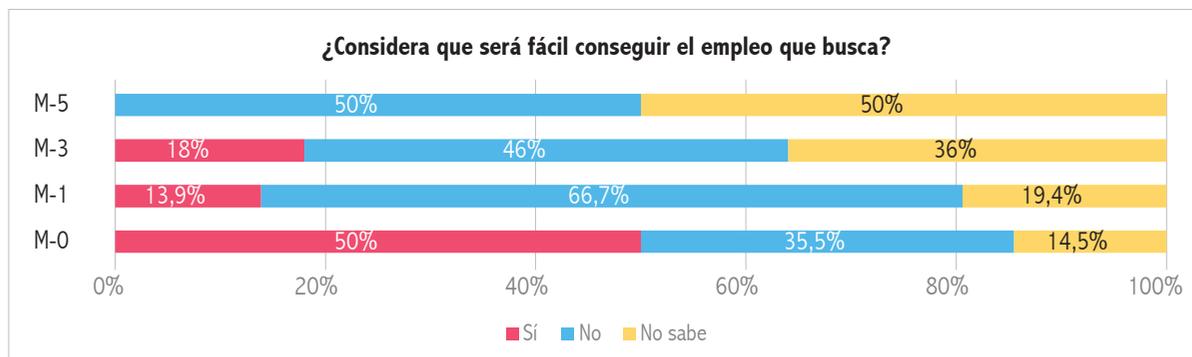
Finalmente, para los que llevan más de 6 meses, es similar el porcentaje en los egresados Momento Uno y Momento Cinco, teniendo

en cuenta que los profesionales jóvenes y recién graduados suelen tardar alrededor de siete meses en conseguir un trabajo en su área, en comparación con profesionales con mayor experiencia a quienes les toma en promedio cinco meses. Las principales razones de esta diferencia radican en la nula o escasa experiencia laboral y la edad de los profesionales. Sin embargo, a medida que incrementa la experiencia en un cargo y la edad del aspirante, aumenta el tiempo que le toma ubicarse laboralmente (Neira Marciales, 2019).

Asimismo, este estudio indaga sobre la facilidad que los egresados consideran que tienen para conseguir un empleo según sus expectativas. Los resultados se muestran en la **figura 227**.

**Figura 227**

Qué tan fácil es para el egresado conseguir empleo



Respecto a la facilidad de conseguir empleo, los egresados Momento Cinco (50%), Momento Tres (46%), Momento Uno (66,7%)

y Momento Cero (35,5%) refieren que no es fácil conseguirlo, algunos escudados en las pocas posibilidades que presenta el mercado

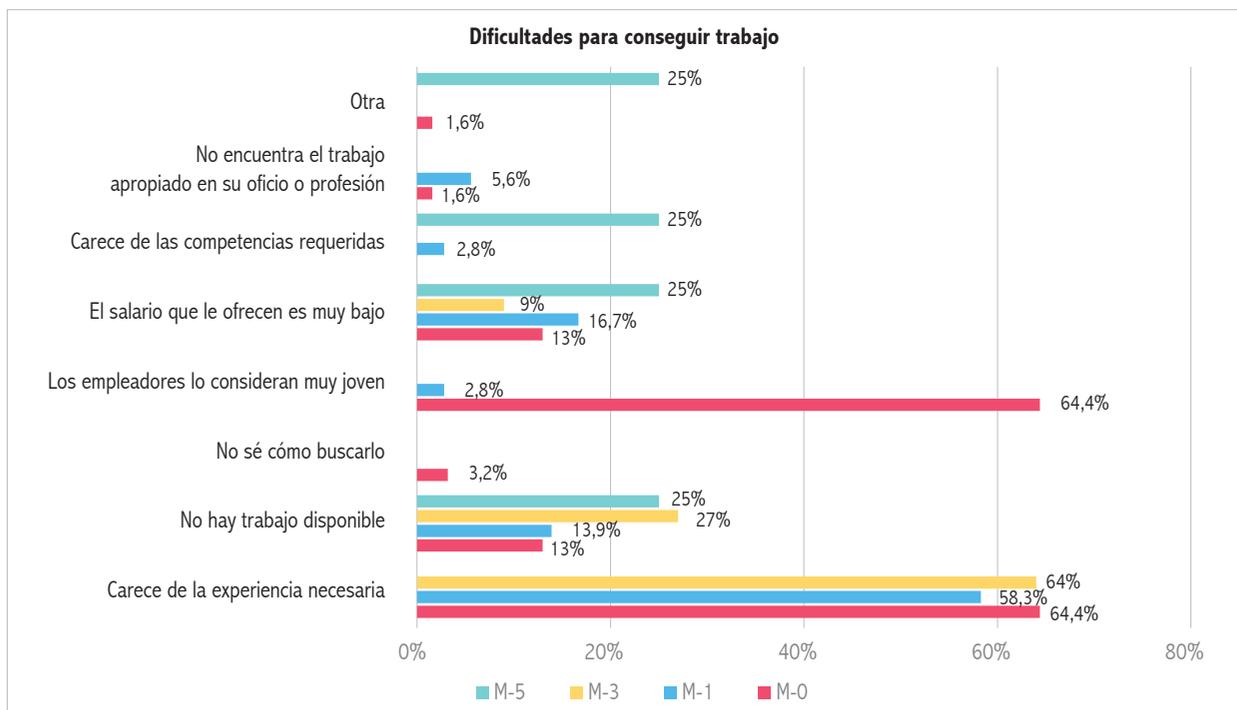
laboral, otros en la baja o nula experiencia frente a una inmersión laboral, o que las convocatorias no se encuentran ajustadas a los perfiles del egresado. Es de resaltar que para todas las cohortes se encuentran porcentajes entre el 13,9% y 50% refiriendo que sí es fácil conseguir empleo, sabiendo que cuentan con las competencias académicas y la experiencia requerida para cada cargo. Sin embargo, existen otras condiciones importantes para tener

en cuenta: los estudios de postgrado pueden ser determinantes para aplicar a ofertas, al igual que las habilidades blandas, pues no solo se trata de hacer las cosas bien, sino de proponer soluciones a las organizaciones o empresas según cada área de trabajo.

Ahora, en la **figura 228** se plasman las dificultades que los egresados tienen a la hora de conseguir un empleo.

**Figura 228**

Principales dificultades para conseguir empleo



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Los egresados que se encuentran buscando trabajo consideran que la principal dificultad para conseguir empleo es la carencia de experiencia necesaria, seguida de que los empleadores los consideran muy jóvenes y que el salario ofertado es muy bajo. Lo anterior se encuentra relacionado con los resultados de la Encuesta de Seguimiento a Graduados 2014, realizada por el Ministerio de Educación en conjunto con el Observatorio Laboral (Informado Decido, 2015), en los que refieren que el 42,7 % de los egresados no consiguen empleo debido a la falta de experiencia, que, como se dijo, es el mayor inconveniente para los egresados de las diferentes IES a nivel nacional. Con respecto a los bajos salarios, los datos del OLE se mostraron en el comparativo de salarios anteriormente (**figura 220**).

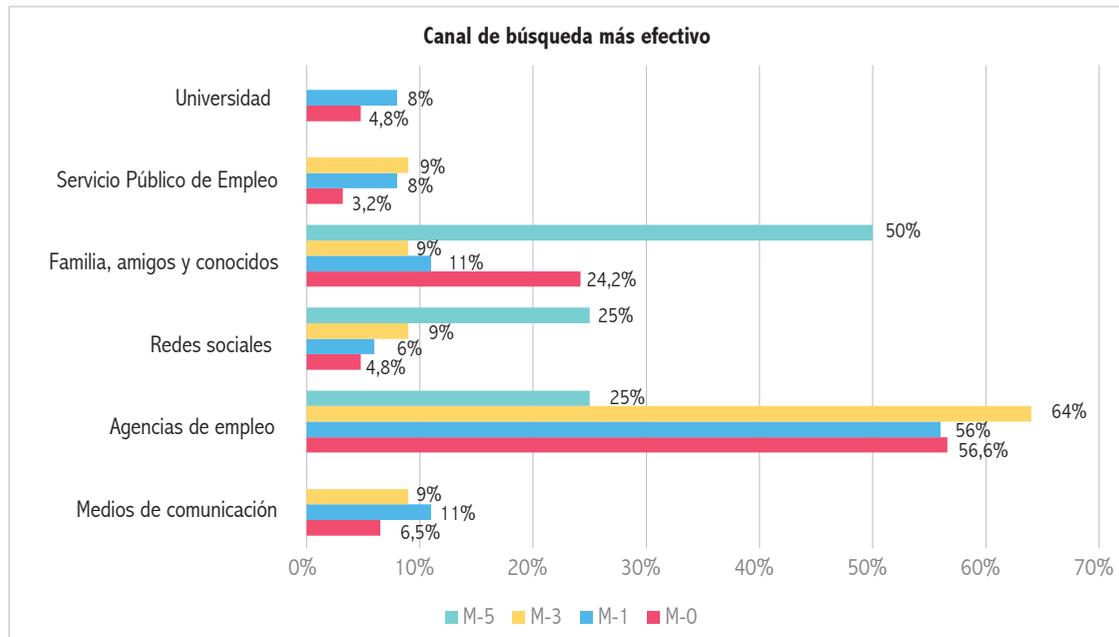
Es importante saber que hoy en día los empleadores se interesan en las "habilidades

blandas", es decir, en personas con capacidades resolutivas y creativas de acuerdo con los diferentes contextos empresariales. Estos son los profesionales con habilidades de autoaprendizaje, autogestión, trabajo en equipo y adaptación al cambio, entre otras, y son mejor valorados por los reclutadores, ya que dichas habilidades se ven reflejadas en el desempeño del egresado (Valor Seguro, 2018). Existen personas que pasan mucho tiempo buscando trabajo, lo cual puede deberse a que se enfrentan a un escenario más competitivo y es preciso hacerse notar mediante ciertas actitudes y aptitudes para lograr el éxito profesional.

A continuación, la **figura 229** ilustra los medios que los egresados consideran más efectivos para buscar empleo.

**Figura 229**

Canales de búsqueda más efectivos para conseguir empleo



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Para los egresados que se encontraban al momento de la encuesta en búsqueda de empleo, el canal de búsqueda más efectivo son las agencias de empleo. Estos resultados son similares a los presentados por la Pontificia Universidad Javeriana (2012), en los que se ve que en un 18,2% las bolsas de empleo son los medios de búsqueda que más han utilizado los egresados. Sin embargo, estos datos difieren de los del estudio realizado por la Universidad del Magdalena (Suárez et al., 2014), que observa que los canales de búsqueda de empleo en menor medida son las

bolsas de empleo con un 6,5%. Estos últimos resultados son similares a los referidos por Castro (2012).

En segundo lugar, se ubica la familia, amigos y conocidos, seguido por las redes sociales. Con referencia a esto, antes de seleccionar el medio es importante identificar en qué momento del desarrollo profesional, sea de alto nivel, profesional medio, ejecutivo junior, recién egresado, practicante o desempleado, se utilizan algunos de estos canales.

De otra parte, según el diario *El País* (2014), el 70% de las personas utiliza las redes sociales para buscar empleo y el 80% prefiere las plataformas de empleo, dada su confiabilidad y la especificación de los perfiles requeridos. Al respecto, el 64% de los reclutadores manifiesta que los candidatos que se mantienen activos en redes sociales cuentan con más posibilidades de conseguir empleo, y este es un aspecto determinante en cinco de las empresas consultadas. El uso de las redes sociales ha incrementado sustancialmente a través de los años y se proyectan como alternativas atractivas frente a los canales convencionales para buscar empleo, según los candidatos.

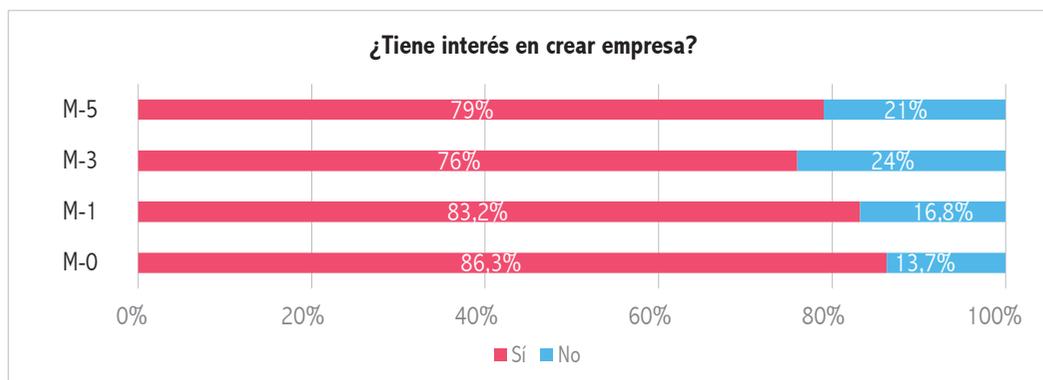
Así, el 78% de los encuestados asegura que creó su perfil en redes sociales con el objetivo de conseguir un trabajo, en contraste con el 73% que lo hizo para darle un uso personal

y el 69% para mantenerse actualizado en las novedades de índole profesional. A pesar de estos resultados, el 75% considera que estas redes no sustituirán las formas convencionales de contratación y continuará usando los canales regulares para buscar empleo, como es el caso de los portales de empleo y las páginas web corporativas (*El 70% de las personas busca empleo a través de las redes sociales*, 2014).

**Emprendimiento.** Los emprendimientos son un factor relevante en la generación de empleo del país, pues generaron 7933 nuevos empleos en Colombia durante el 2018, según el estudio realizado por Innpulsa y la Universidad Nacional. Los emprendimientos son una buena alternativa de empleo para los egresados (CVN, 2018). En ese sentido, la **figura 230** presenta el interés de los egresados en crear una empresa.

**Figura 230**

Interés en crear empresa según los egresados



Teniendo en cuenta lo expresado, es evidente en todos los egresados, independientemente del momento de egreso, que el interés por crear empresa es alto. Es decir que existe relación con las metas planeadas por los egresados Momento Tres, a corto o mediano plazo, quienes en un 36% desean crear una empresa. Teniendo en cuenta esto, el estudio sobre emprendimiento a nivel mundial define dos principales razones por las cuales los colombianos deciden emprender: en primer lugar, lo hacen por tener una mayor independencia y mejores ingresos que los de su empleo actual; en segundo lugar, lo hacen por no contar con otra alternativa laboral o de ingresos que les permita cubrir sus necesidades básicas y prosperar económicamente (CVN, 2018).

Emprender es una de las expectativas propias que puede tener relación con la formación postgradual y que se evidencia en el presente estudio. No obstante, este aspecto puede estar relacionado también con la gestión del Centro de Gestión y Desarrollo para el Egresado de la Universidad de Boyacá y de los coordinadores de tutoría, pues motivan el emprendimiento como una acción fundamental mediante las jornadas de Proyecto Egreso y las de actualización dirigidas a egresados que son ejecutadas por los programas académicos.

No obstante, en los últimos cinco años se ha evidenciado una caída en la intencionalidad

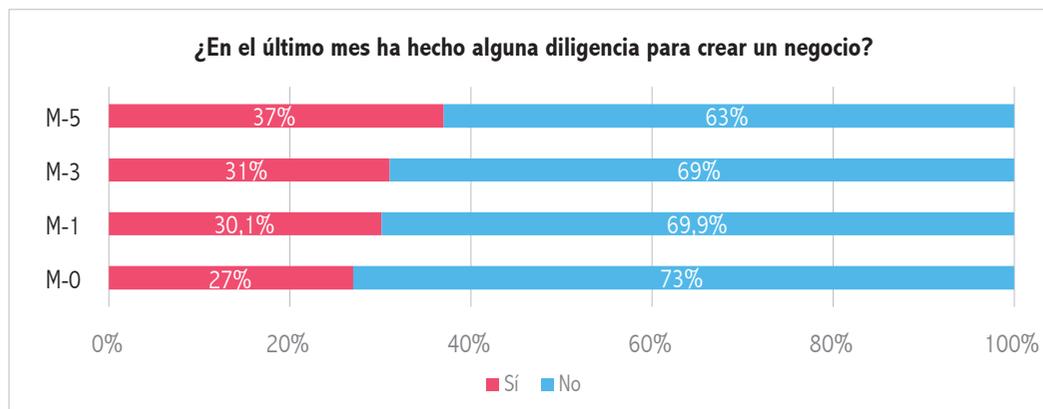
de emprender un negocio, principalmente debido a los cambios en el entorno del que depende el emprendimiento, que implica las estrategias de financiamiento, la infraestructura, las políticas públicas y los programas de Gobierno. A pesar de esto, el índice nacional de condiciones de ecosistema empresarial - NECI -, si bien no es el más bajo, presenta importantes oportunidades de mejora (Pereira-Laverde, Fernando, et al., 2022).

El proceso de fortalecimiento y promoción del emprendimiento en Colombia inició en el año 1970 como una herramienta para desarrollar la economía del país mediante estrategias dirigidas a la población más vulnerable y menos capacitada. A partir del año 1999 se establecieron programas específicos orientados a disminuir los altos niveles de desempleo de la población. Así, el Gobierno desarrolló programas como Jóvenes Emprendedores y Exportadores o las incubadoras de empresas de base tecnológica que pretendían apoyar las iniciativas de egresados de universidades y programas técnicos del SENA. Para el año 2000 se consolidó la primera política pública de emprendimiento en Colombia (Pérez, 2013).

La **figura 231** refleja aquellos egresados del estudio que están interesados en crear empresa y que han realizado diligencias para este propósito.

**Figura 231**

¿Ha realizado diligencias para crear empresa?



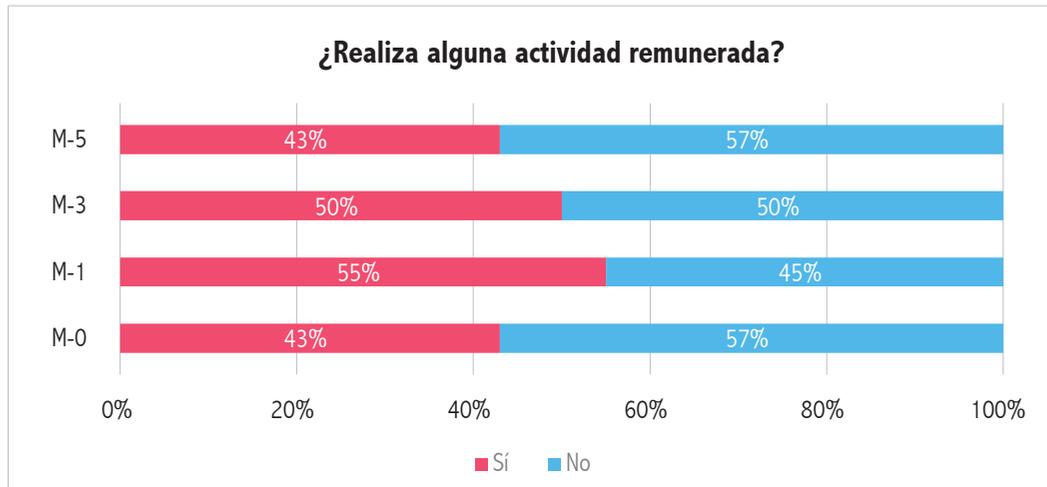
De los egresados que están interesados en crear empresa, más del 25% en cada momento ha hecho alguna diligencia para ello en el último mes. Lo anterior puede darse dado que las condiciones para el emprendimiento en el país pasan por un momento favorable, soportado en el 90% de colombianos que dispondrían de su tiempo libre para trabajar en una idea de negocio, según el más reciente Reporte Global de Emprendimiento (2018). Adicionalmente, el 89% de los colombianos asumiría el riesgo de fracasar en su emprendimiento, que, en comparación con la cifra mundial del 47%, evidencia que la probabilidad de generación de empresas colombianas es mayor y cuentan con resiliencia a las adversidades. Esto plantea una oportunidad para promover herramientas que permitan a los emprendedores desarrollar sus ideas de negocio (Portafolio, 2019).

En Colombia, la tendencia a desarrollar emprendimientos ha incrementado sustancialmente. Sin embargo, en la mayoría de los casos depende de los recursos económicos de los fundadores principalmente. Por lo anterior, es necesario incentivar escenarios propicios para facilitar el acceso a fuentes de financiación tradicionales y novedosas como modelos de *Crowdfunding* o ángeles inversionistas que apoyen las iniciativas emprendedoras más innovadoras para garantizar su éxito (Pereira-Laverde, Fernando, et al., 2022).

**Otras actividades.** Los egresados que han manifestado anteriormente realizar otras actividades diferentes se recogen en la **figura 232** que describe su situación laboral.

**Figura 232**

¿Realiza alguna actividad remunerada?



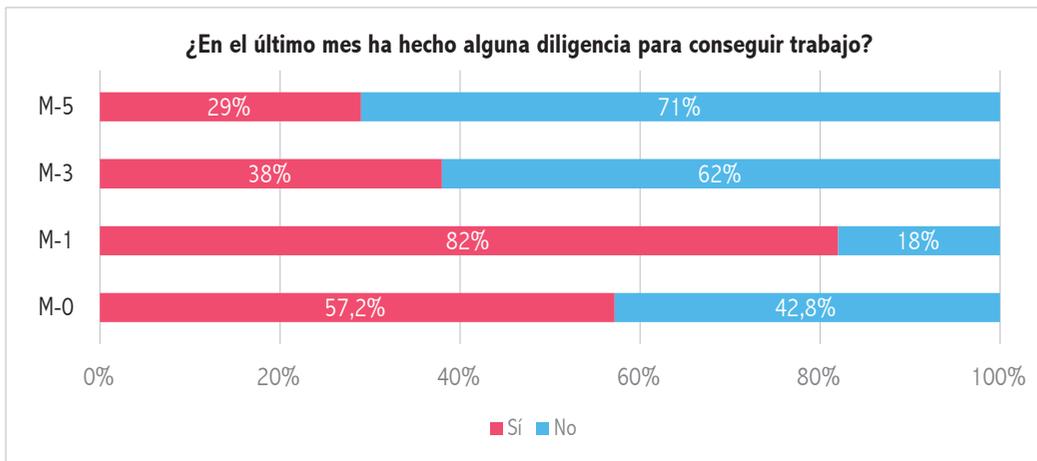
Con respecto a los egresados que no se encontraban trabajando ni tampoco en búsqueda de empleo, un porcentaje representativo había realizado alguna actividad remunerada que no implicaba relación laboral, lo cual puede estar relacionado con la dificultad de algunos egresados para vincularse a una vacante por su falta de experiencia. Este aspecto está relacionado con lo referido por el estudio de la Universidad del Magdalena (2014), en el que el 22,7% de los egresados refieren esta misma dificultad a la hora de acceder a ofertas laborales. Finalmente, otro aspecto que puede inferir para conseguir empleo es la escasa demanda laboral de la ciudad donde residen.

Los datos presentados guardan relación con lo expresado por el DANE (Redacción Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2018), pues según la tasa de desempleo juvenil en Colombia para el trimestre noviembre 2017 - enero 2018 fue del 16,8%. Los jóvenes expresan que no consiguen trabajo por la falta de experiencia o por no poseer aptitudes para los cargos postulados. Según Caracol Radio (2008), la tasa nacional de desocupación para hombres y mujeres entre los 14 y 26 años, entre diciembre de 2007 y febrero de 2008, fue del 21,7%.

La **figura 233** presenta a aquellos egresados en otras actividades, que han realizado diligencias para la consecución de un empleo.

**Figura 233**

¿Ha realizado alguna diligencia para conseguir empleo en el último mes?



En el último mes de aplicada la encuesta se evidenció que el 71% del Momento Cinco y el 62% del Momento Tres no había realizado diligencias para conseguir empleo.

El aumento del desempleo supone uno de los obstáculos más urgentes por resolver en Colombia, pues ha deteriorado el mercado laboral y prendido las alarmas en los índices de desarrollo. Según datos del DANE, expuestos por la revista Dinero (2019), entre el 2018 y el 2019 se perdieron cerca de 775.000 empleos, cifras que no se reportaban desde el 2008.

Se debe tener en consideración que el trabajo juega un papel importante en la vida de cualquier persona, pues brinda satisfacción en diferentes aspectos económicos y

psicosociales, con lo que gana una relevancia que se modifica de una persona a otra. El trabajo es un elemento importante tanto en el desarrollo a nivel personal como a nivel profesional (Redacción El Siglo, 2016). En este sentido, hay que resaltar que los egresados del Momento Tres, con el 82%, son los que más diligencias han realizado para conseguir empleo.

El primer empleo o las prácticas laborales son fundamentales para el desarrollo de los profesionales, porque son los escenarios en los que se les brinda a los egresados la oportunidad de llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, además de fortalecer sus habilidades propias e individuales. La promoción de los primeros empleos entre profesionales recién graduados combate la informalidad y

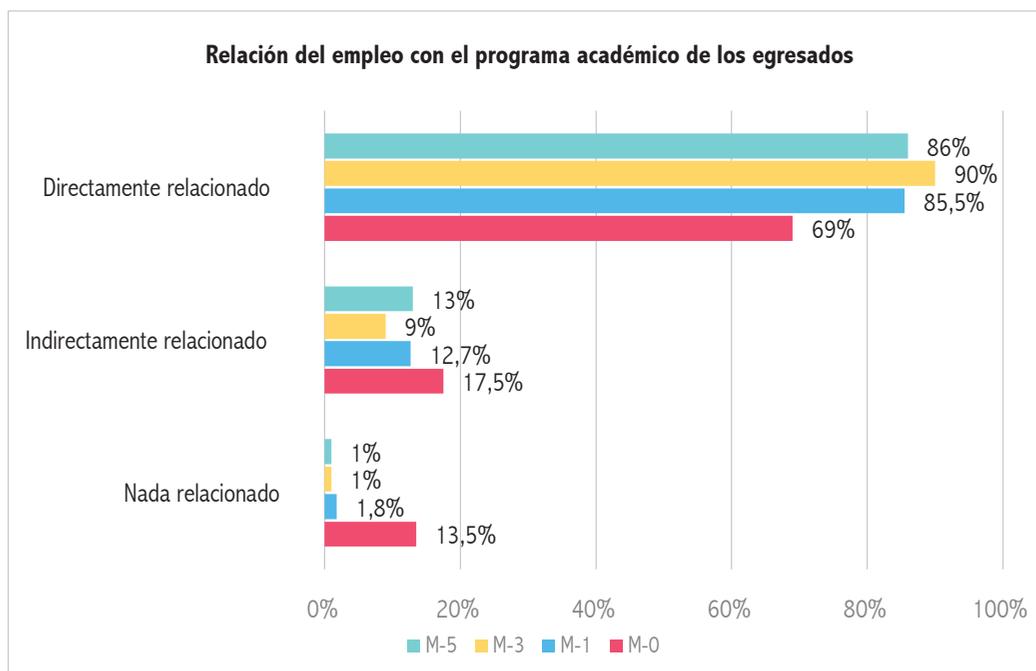
evita la desaceleración del crecimiento económico de un país. En las IES, la mentalidad emprendedora debe verse como un requisito del profesional que se aplica en todos los aspectos formación y actitud, y que permea sus dimensiones familiares, emocionales y laborales para favorecer su proyecto de vida (Arboleda, 2011).

## RELACIÓN PROFESIÓN – OCUPACIÓN

El siguiente apartado se enfoca en profundizar en la relación que existe entre la formación académica del egresado y el trabajo que desempeña actualmente. En principio, la **figura 234** explora dicha relación respecto al programa cursado.

**Figura 234**

Relación empleo-programa



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

La **figura 234** evidencia en todas las cohortes analizadas que la actividad laboral ejercida por el egresado está en su mayoría directamente relacionada con el programa académico cursado. Lo anterior ratifica que la institución ha cumplido y da respuesta al perfil de egreso planteado por la Universidad de Boyacá.

Así mismo, en porcentajes más bajos se encuentra la no relación con el programa académico estudiado. Sin embargo, existe una fuerte correspondencia entre la formación de los egresados y las actividades laborales que realizan, principalmente en las áreas específicas de las ciencias de la salud y las ciencias de la educación, pues el 94% y 90,5% de ellos indica que su empleo está directamente relacionado con la carrera que estudiaron, y un 4,3% y 5,0 indica que está indirectamente relacionado. Esto solo quiere decir que los programas académicos que la Universidad de Boyacá ofrece son pertinentes y están encaminados a vincularse al sector productivo (Ministerio de Educación, 2016a), a pesar del porcentaje negativo.

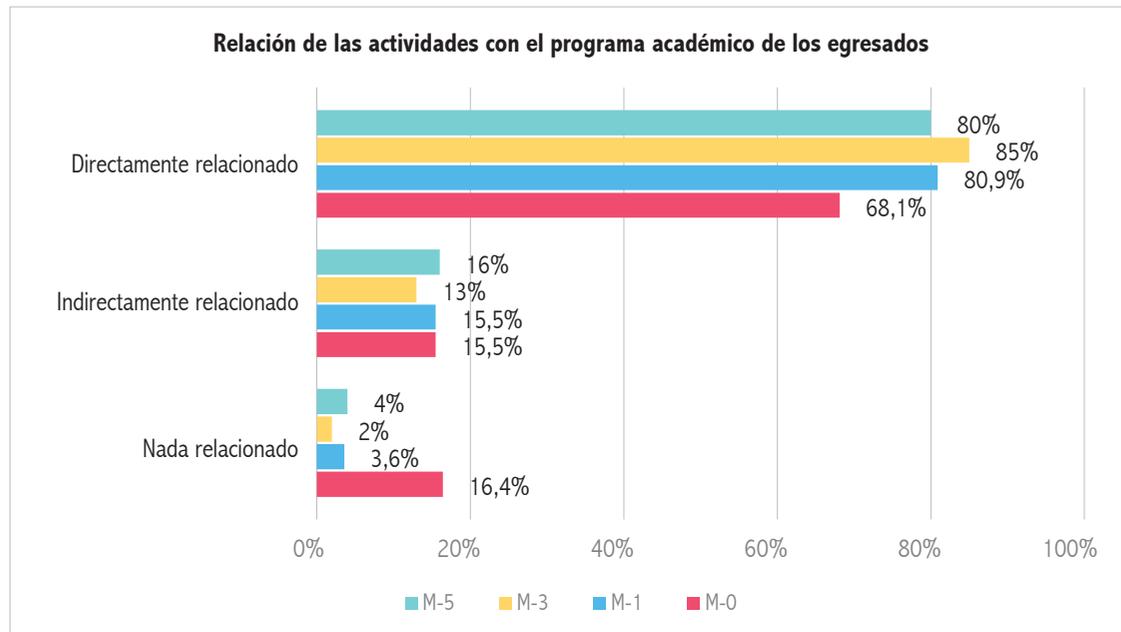
Por otra parte, en el estudio realizado por la universidad EAFIT (Martínez, 2013), el

71,7% manifiesta una relación directa entre la carrera que cursaron y su campo laboral, mientras que el 25% evidencia una relación indirecta y únicamente el 3% no encuentra relación alguna. Adicionalmente, el 43% indica que su práctica laboral se relaciona directamente con la actividad laboral que desempeña luego de un año de titularse. Es de resaltar que, en dicho estudio, después de los egresados del programa de economía, los contadores públicos son quienes encuentran una mayor relación entre sus estudios y su actividad laboral, representados en el 66,67% de los encuestados. Además, sobre los requerimientos laborales de su formación, el 75% de los egresados de la EAFIT los considera directamente relacionados, y el 58% encuentra que el resultado de sus estudios le brinda altos niveles de empleabilidad que se manifiestan en su aceptación en el mercado laboral, lo cual coincide con los resultados del presente estudio.

La **figura 235** representa la relación entre las actividades que desarrollan los egresados en su empleo actual y la formación académica recibida en la Universidad de Boyacá.

**Figura 235**

Relación actividades que desarrollan los egresados con el programa académico



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

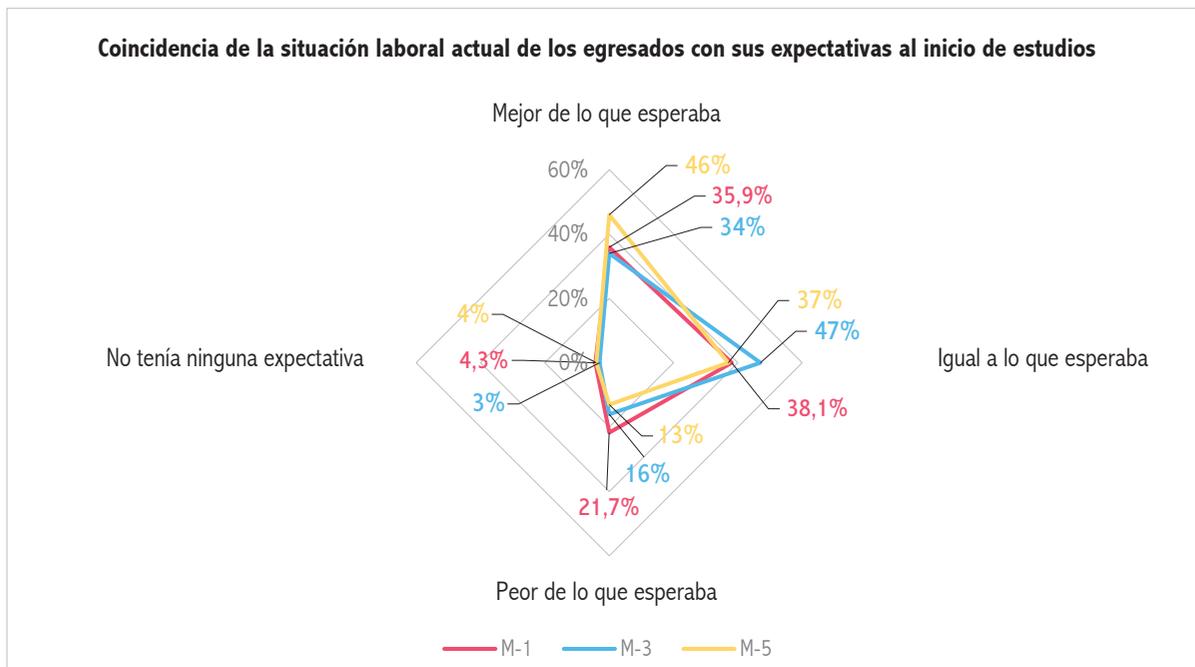
Al indagar en los egresados si las actividades que realizan se encuentran relacionadas con el programa académico cursado, se evidencia en la **figura 235** que están directamente relacionadas en porcentajes superiores al 80%, en especial para los momentos Cinco, Tres y Uno, y en un porcentaje no inferior al 68% en el Momento Cero. Esto corrobora que los egresados se adaptan a las necesidades del contexto, aspecto que fue analizado igualmente en el estudio desarrollado por el Centro para la Gestión y el Desarrollo del Egresado dirigido a empleadores. En este

último documento se evidenció que el nivel de satisfacción del empleador con la formación y desempeño del egresado fue alto (Universidad de Boyacá, 2018) y guarda relación directa con los atributos referidos en el perfil de egreso: conocimientos, competencias, actitudes, valores y compromisos que lo distinguen en el medio laboral (Universidad de Boyacá, Acuerdo 1048, 2017).

La **figura 236** ilustra la comparación entre las expectativas de los egresados al inicio de sus estudios profesionales y su situación actual.

**Figura 236**

Coincidencia de la situación laboral actual con las expectativas al inicio de los estudios



**Nota:** M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En cuanto a la coincidencia de la situación laboral de los egresados con las expectativas que tenían al inicio de sus estudios para los momentos Uno, Tres y Cinco o más, los egresados refieren que son mejores de lo que esperaban, lo que guarda estrecha relación con los vínculos entre la institución y el mundo laboral. Esto debido a que la Universidad aporta conocimientos y competencias útiles, las cuales se reflejan en habilidades, destrezas y fortalezas que hacen que el egresado logre el éxito profesional.

Cuanto mayor es el nivel alcanzado por el egresado, mayores probabilidades tendrá en el campo laboral.

De otra parte, otro porcentaje de egresados considera que estas expectativas son iguales a las que esperaba, pues la trayectoria y experiencia profesional adquirida durante los cinco años de egreso de la institución ha provocado una mejor percepción por parte de los egresados. De igual forma, los elementos esenciales del PEP y de las Políticas del PDI

contienen la estructuración y el enfoque de las funciones sustantivas relacionadas con docencia, investigación y proyección social, con base en los planes de estudio y de los procesos de enseñanza-aprendizaje que aportan al ejercicio profesional del egresado.

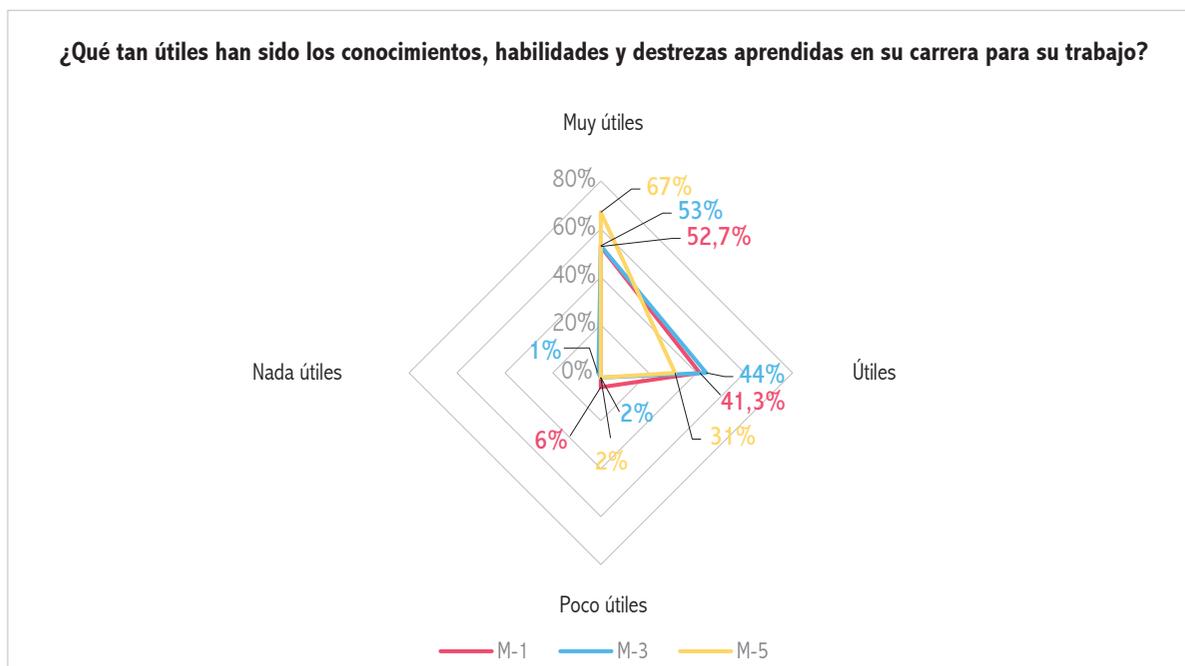
manera apropiada y acorde a su disciplina al mundo laboral, dado el tipo de contratación, los ingresos económicos, las labores realizadas o que algunos prefieren desempeñarse en las ciudades donde residen, lo cual limita el posicionamiento en el contexto laboral.

Finalmente, existen percepciones bajas de los egresados y sus expectativas fueron peor de lo que esperaban. Estas opiniones vienen de los egresados que no se han posicionado de

La valoración de los egresados frente a la formación brindada en la institución y la utilidad en su vida profesional es evidenciada en la **figura 237**.

**Figura 237**

Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa y aplicadas en el trabajo



**Nota:** M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

El nivel de utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas con respecto a su ocupación laboral fue muy útil y útil para un gran porcentaje de egresados de las diferentes cohortes analizadas, lo cual puede estar relacionado con la pertinencia de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la adquisición de competencias generales y específicas, los procesos investigativos y la formación docente, que buscan dar respuesta a las necesidades del contexto de manera pertinente y en función del objeto de estudio de la disciplina. De igual forma, la institución y el programa académico apoyan al egresado en la realización de su proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo.

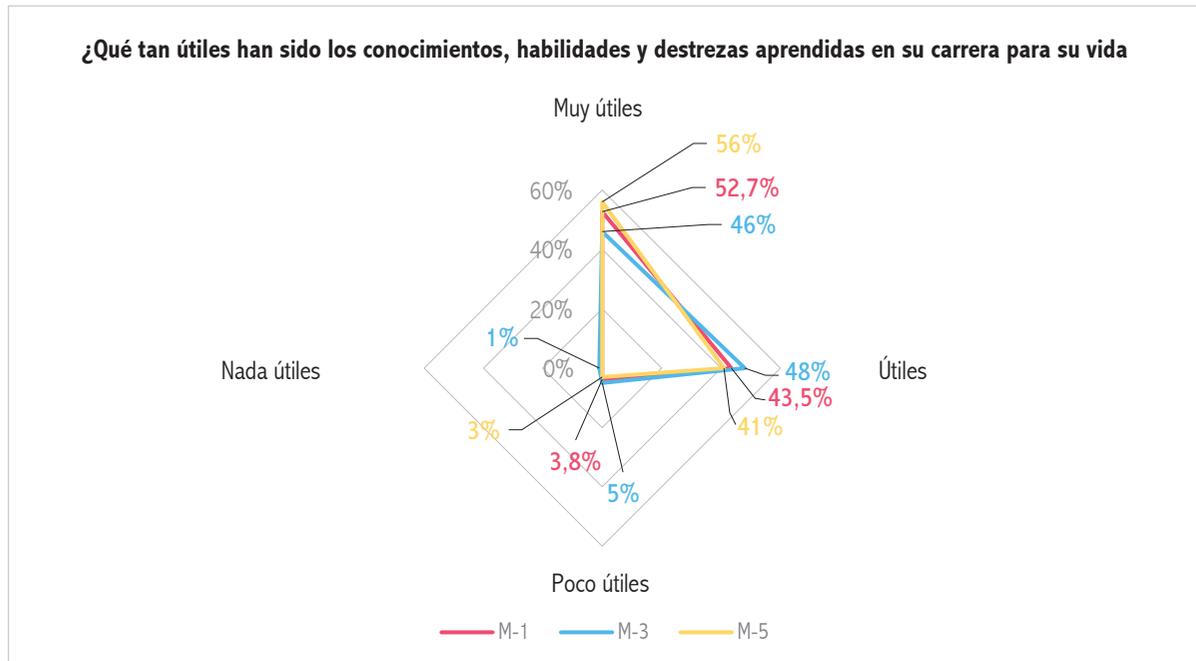
Estos datos se confirman con el estudio del OLE, que considera estos dos aspectos (conocimientos y actividad laboral) y revela que

el 69% los encuentran directamente relacionados, y solo el 6% considera que no tienen ninguna relación. Por otra parte, el OLE, en su estudio cualitativo de seguimiento a graduados, desarrollado durante el año 2017, estudió la pertinencia, enmarcada principalmente en la utilidad de la formación de los egresados respecto al desempeño profesional en el entorno laboral: exploró los factores de las IES que representan un valor para el egresado, identificó el vínculo entre estos actores y corroboró que los egresados reconocen la utilidad de los aportes al desarrollo de sus habilidades y conocimientos durante el proceso formativo.

De igual forma, la **figura 238** explora la percepción de utilidad de la formación profesional para los egresados en su vida personal.

**Figura 238**

Utilidad de los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en el programa para la vida



**Nota:** M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

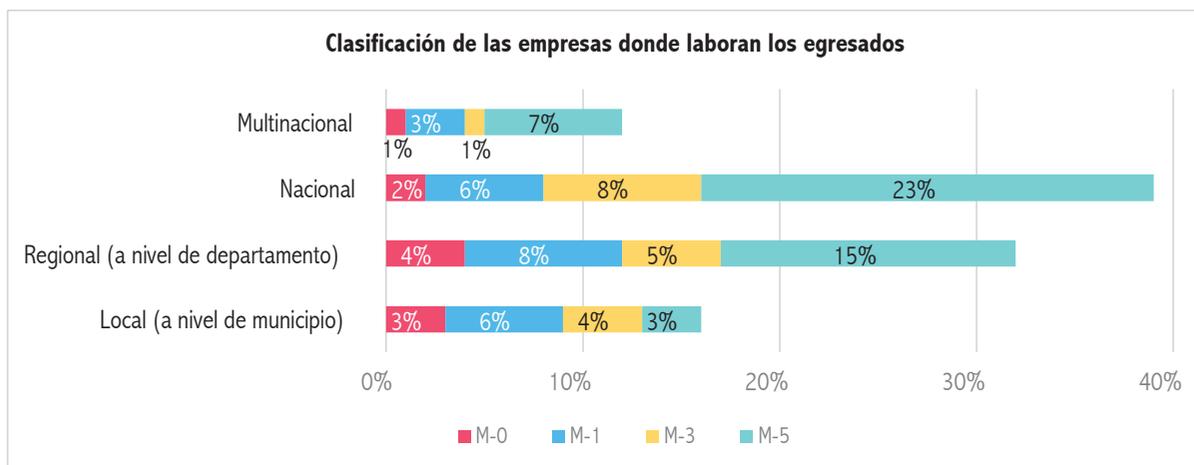
Al respecto, los egresados encuestados manifestaron que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en su formación académica fueron muy útiles y útiles para su vida, y que influyeron de manera positiva en su desempeño profesional. Con dichas habilidades han respondido ante las exigencias del contexto en el que se desempeñan, que se evidencia en el posicionamiento y trayectoria del egresado acorde a la misión de la Universidad de Boyacá. Recordemos que dicha misión reconoce la formación de hombres y mujeres

libres, críticos y comprometidos socialmente, que desarrollan su creatividad y capacidad de investigación y proyección social con permanente actitud de cambio frente a los problemas del entorno (Universidad de Boyacá, Acuerdo 064 de 2013).

Las empresas donde trabajan los egresados encuestados se han clasificado en el ámbito que operan, como se presenta en la **figura 239**.

**Figura 239**

Clasificación de las empresas donde laboran los egresados



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Respecto al ámbito de las empresas en donde laboran los egresados, se encontró que el 39 % se desempeñan profesionalmente en empresas de ámbito nacional. De acuerdo con esto, Flórez (2018) refiere que, independientemente del área donde exista una vacante, los empresarios andan tras la pista de jóvenes no solo bien preparados académicamente, sino también dispuestos a servir con excelencia a los clientes y con dominio al menos de dos idiomas. De otra parte, algunas empresas se interesan en tener líderes, otras en buscar personas con vocación de servicio y calidad humana, con formación investigativa o compromiso social. Estos son conocimientos, competencias, aptitudes y actitudes que poseen los egresados para aplicar a las diferentes convocatorias.

En segundo lugar, el 32 % de los egresados están ubicados en empresas regionales (a nivel departamental) y el 16 % en empresas locales (a nivel del municipio), lo cual puede ser coherente con el ámbito de actuación de los egresados que se ajusta a una comunidad autónoma que contribuye al desarrollo de la región. Esto se relaciona de manera directa con el posicionamiento de la institución, con la formación de profesionales hábiles, competentes y con conocimientos necesarios para enfrentarse a las condiciones actuales del ejercicio profesional.

De otra parte, es destacable que un 12 % de egresados se encuentren vinculados a empresas multinacionales. Cada vez es más común que las grandes compañías llenen

sus vacantes con profesionales colombianos. Según Neira (2018),

El 60% de las empresas nacionales y multinacionales que operan en el país reclutan sus empleados para los cargos de medio y alto rango. El trabajo de estas organizaciones es de tal efectividad y el talento colombiano es tan apetecido, que muchas compañías extranjeras de selección de

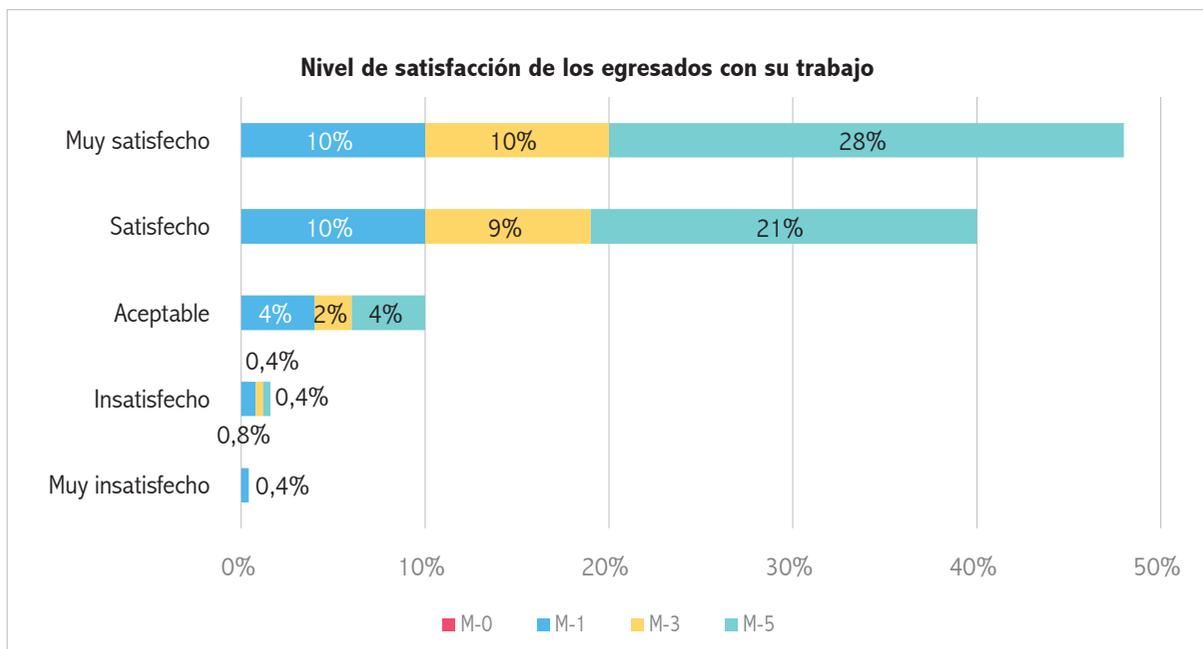
personal decidieron entrar a competir en el mercado local. (párr. 1-3)

Lo anterior sugiere que el talento colombiano es cada vez más llamativo y competitivo, al igual que comprometido con su labor.

La **figura 240** presenta los niveles de satisfacción de los egresados con su trabajo, diferenciados por los momentos contemplados en el estudio.

**Figura 240**

Nivel de satisfacción de los egresados con su trabajo



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Con referencia a la satisfacción que siente el egresado con su trabajo, el 48% de los egresados está muy satisfecho, seguido por el 40% que está satisfecho. Se puede inferir que el trabajo contribuye al crecimiento y desarrollo personal, y coincide en que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante su formación académica fueron adecuados para el desarrollo de su ejercicio profesional.

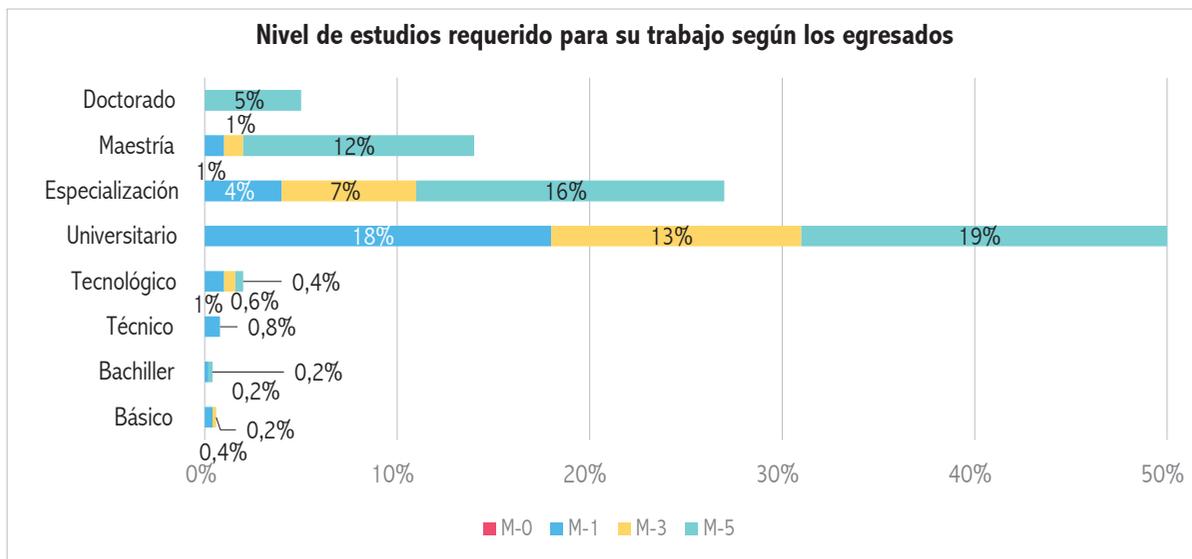
En Colombia existen estudios previos que profundizan en la satisfacción laboral. Un ejemplo sobresaliente es el de Roncancio et al. (2017), quienes concluyeron que la

satisfacción laboral está determinada por los ingresos laborales, el nivel educativo alcanzado y la experiencia laboral. Otro trabajo relevante es el de Ortiz (2011), quien especifica características socioeconómicas y de desempeño laboral que se relacionan directamente con la satisfacción de los trabajadores, y se manifiestan en la capacidad de solventar las necesidades básicas y el bienestar propio.

La **figura 241** presenta el nivel de estudios que, según los egresados, es requerido para el trabajo que desarrollan actualmente.

**Figura 241**

Nivel de estudios requerido para el trabajo según los egresados



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

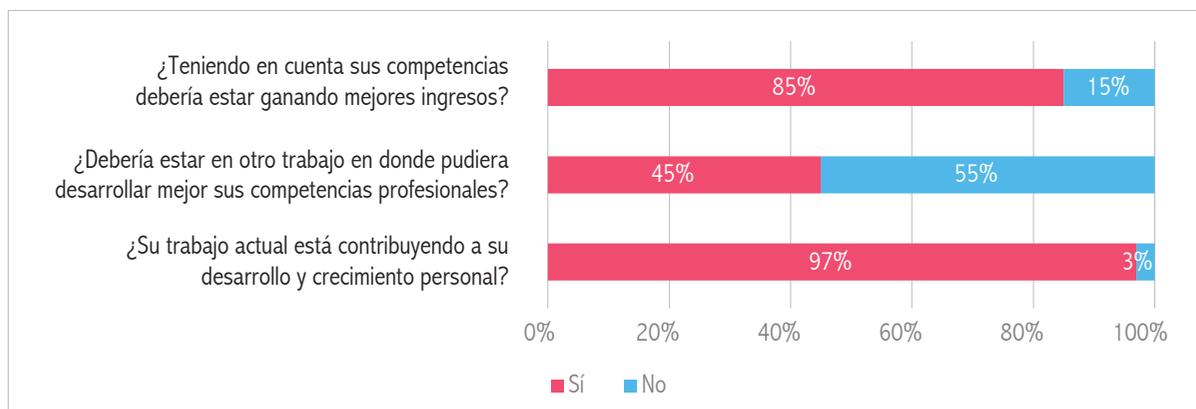
Con respecto al nivel de estudios requerido para desempeñarse dentro de la empresa, gran parte de los egresados dicen que es universitaria, con el 50 %, especialización, con el 27 %, maestría, con el 14 % y doctorado, con el 5 %. Los niveles más altos de formación son requeridos por estas empresas para los cargos administrativos o gerenciales, para los cuales es necesario tener estudios de postgrado (especializaciones o maestrías). Por ello, algunos egresados han iniciado estudios posgraduales. En resumen, el nivel de

estudios que se requiere dentro de las empresas contratantes para realizar el trabajo es universitario, especialización, maestría o doctorado, de acuerdo con el cargo desempeñado y al nivel jerárquico dentro de la empresa.

La percepción de los egresados respecto a su trabajo actual se representa en la **figura 242**, que está enfocada en el nivel de ingresos, el desempeño de las competencias y el desarrollo profesional y personal.

**Figura 242**

Satisfacción de los egresados con las competencias, el desempeño laboral y la remuneración salarial



Otro factor evaluado referente a la satisfacción con el trabajo desempeñado es si el trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal. Al respecto, se encontró que sí en porcentajes altos, dado que en las actividades ejecutadas los egresados están desarrollando y aplicando las competencias

genéricas y específicas adquiridas en su formación académica. Asimismo, se evidencia a nivel social que el egresado cuenta con un título y que sus beneficios no son solo económicos, pues también son personales, ya que representa alcanzar una meta y, a nivel profesional, ser un nuevo experto para la sociedad

y una persona que éticamente hablando se encuentra ligada al trabajo para un bien común sobre el individual.

Respecto a si el egresado debería estar en otro trabajo donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales, el 55 % refiere que no. Cambiar de trabajo podría dar lugar a una mejor retribución económica y reconocimiento como profesional, que hace parte integral de un equipo multidisciplinario, pues es contradictorio que el 85 % afirme que debería estar ganando mejores ingresos. Esto se relaciona con la remuneración por competencias, que consiste en retribuir a los

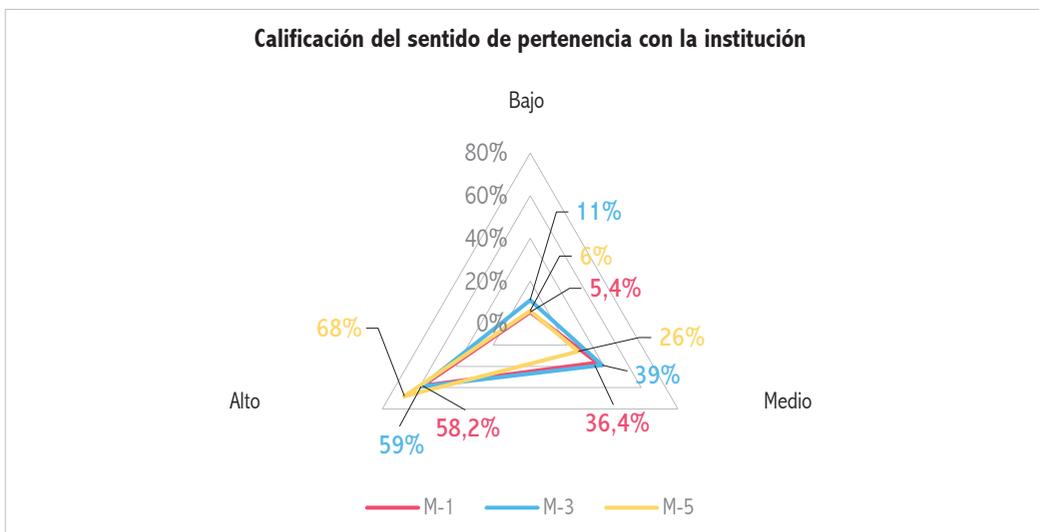
profesionales por las competencias que pueden desarrollar dentro de la empresa, lo que incrementa la empleabilidad de las personas y sus capacidades como profesional en el mercado laboral.

## NIVEL DE IDENTIDAD

En el presente apartado se hace una aproximación al nivel de identidad que tienen los egresados respecto a su *alma mater*. Inicialmente, la **figura 243** califica el sentido de pertenencia desde la perspectiva del egresado.

**Figura 243**

Calificación del sentido de pertenencia con la institución



**Nota:** M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En cuanto al sentido de pertenencia que tienen los egresados por la institución, es evidente que el nivel es alto, lo cual puede deberse a la calidad de la formación académica, la experiencia docente, la adecuada infraestructura para el aprendizaje, los procesos de extensión e investigación, el reconocimiento de la institución y los procesos de acreditación nacionales e internacionales de alta calidad. De igual forma, las actividades que ha desarrollado el Centro de Gestión y Servicios para el Egresado, en conjunto con la coordinación de tutoría por programa, generan acercamiento del egresado hacia el programa y la institución.

Para lograr este nivel de identidad, la Universidad de Boyacá se ha encargado de continuar ofertando ambientes de apoyo a los estudiantes con base en lo académico y organizacional, lo cual propicia la autorrealización, un ambiente afectivo y social que promueve la identificación y la comunicación, y un ambiente físico receptivo y adecuado a los procesos didácticos para entregar a la sociedad un egresado competente. En resumen, dentro de la institución se ha generado un ambiente posibilitador de comportamientos, interacciones y actitudes positivas hacia el aprendizaje significativo, hacia el trabajo en equipo y hacia el sentido de pertenencia de la institución, que se refleja en los resultados.

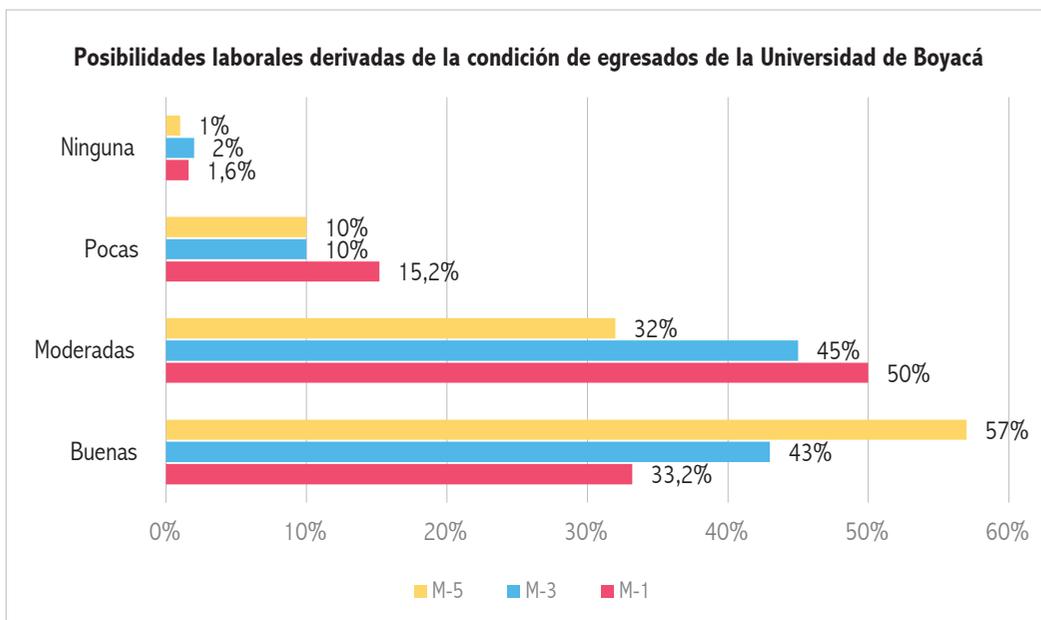
El sentido de pertenencia es indispensable para el desarrollo de procesos de cooperación, para que las sociedades puedan resistir las tendencias a la fragmentación y afianzar la inclusión y cohesión como un sentido de identificación y vinculación de la persona con el grupo y con el lugar donde se desempeña. El sentido de pertenencia es un aspecto fundamental de la identidad personal, las afiliaciones, los intereses y del desarrollo humano (Universidad de Murcia, 2021).

La influencia en las oportunidades de empleo que, según los egresados, derivan de su condición como profesionales de la Universidad de Boyacá, se puede evidenciar en la **figura 244**.

El alto sentido de pertenencia por la institución puede guardar relación con las posibilidades laborales derivadas de la condición de ser egresados de la Universidad de Boyacá, pues las posibilidades, según la figura anterior, son en su mayoría buenas y moderadas. Entonces, se puede inferir que gracias a la formación y a las estructuras de los planes curriculares flexibles con los que fueron formados los egresados, aplicaron a las ofertas laborales dispuestas en el medio y salieron exitosos. De otra parte, otro factor que influye es que la institución cuenta con escenarios de prácticas formativas o empresariales que pueden ser un indicador de vinculación laboral inmediato.

**Figura 244**

Posibilidades laborales derivadas de la condición de ser egresado de la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

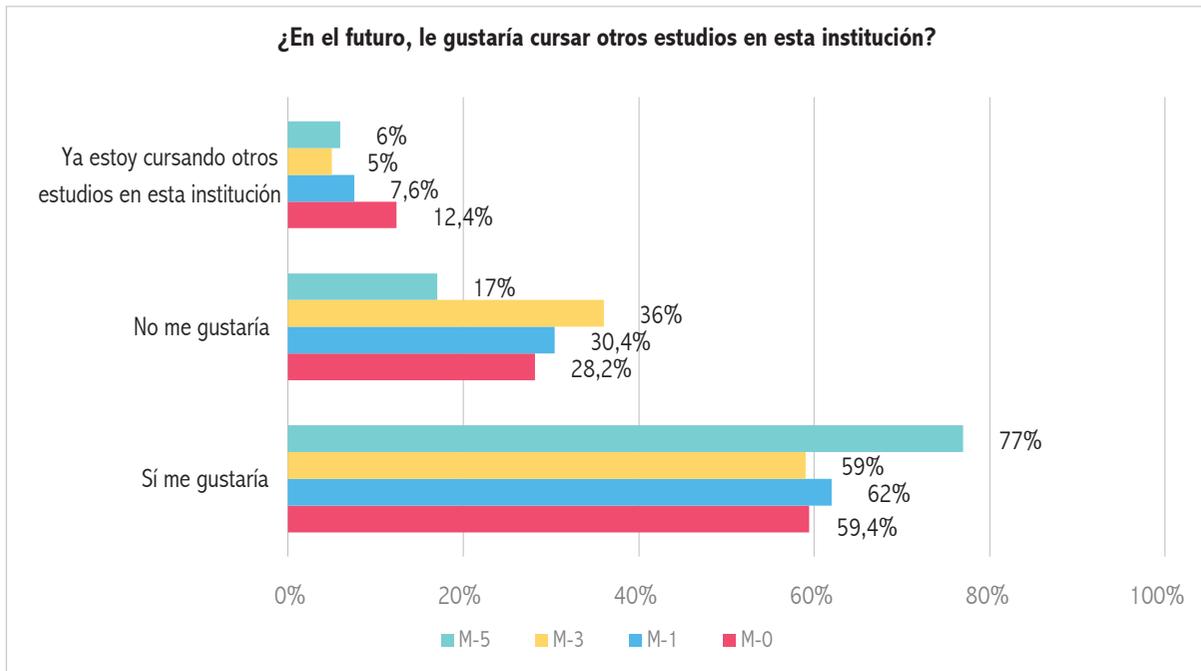
De los resultados referidos, una situación positiva de los egresados es la alta tasa de ocupación y la remuneración salarial, entre otras, que determinan el grado de satisfacción de ellos con la formación recibida y su desempeño laboral. Cuando los egresados se vinculan al mundo laboral, llevan consigo la imagen que los define como profesionales, y las demandas laborales están condicionadas

por el grado de posicionamiento institucional. Con eso, el egresado no solo ofrece su capacidad de trabajo, sino un testimonio institucional de calidad en el mercado laboral.

La **figura 245** muestra la tendencia a realizar nuevos estudios en la Universidad de Boyacá por parte de los egresados encuestados.

**Figura 245**

En el futuro le gustaría cursar otros estudios en la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

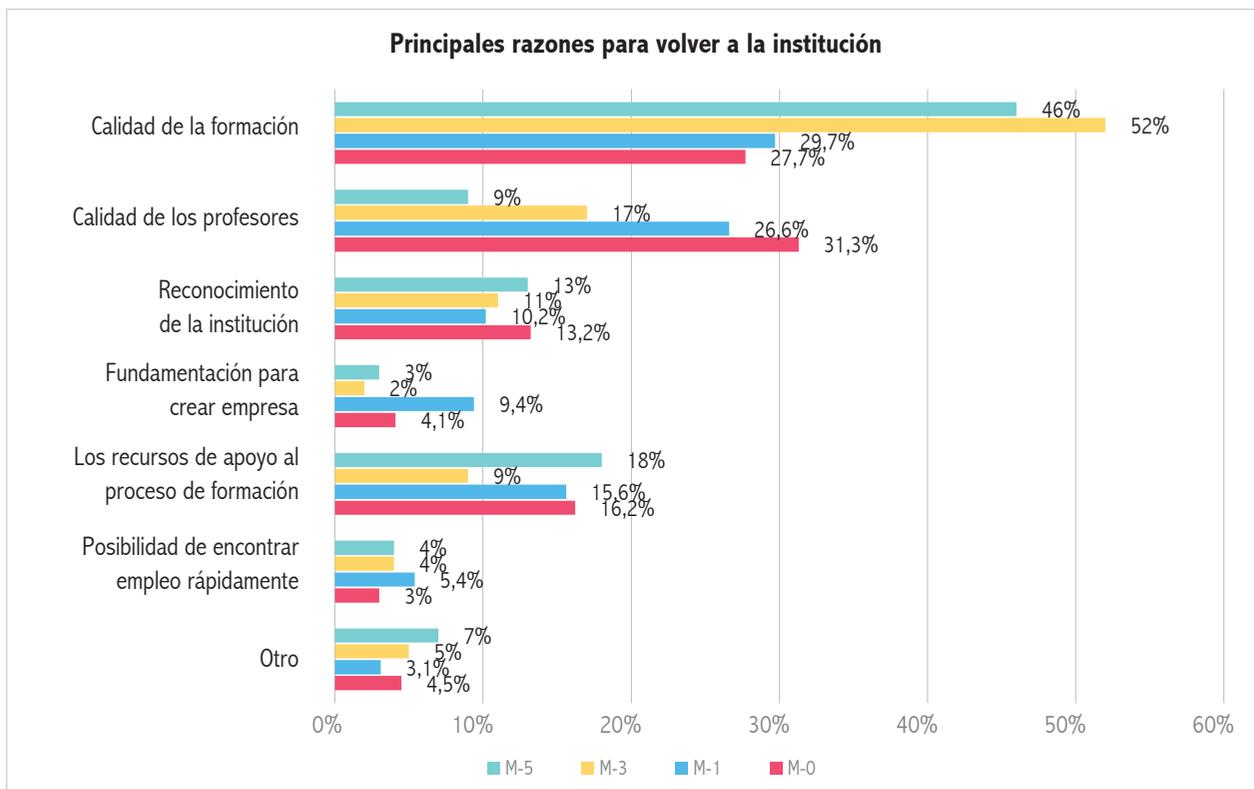
Para los egresados que contemplaron la idea de cursar estudios de postgrado o formación complementaria en Colombia como meta a corto, mediano o largo plazo, se evidencia que a todas las cohortes analizadas sí les gustaría volver a la institución que los formó, teniendo en cuenta que la experiencia en la formación del pregrado fue adecuada y llenó las expectativas planteadas. Por otra parte, la identidad

y el sentido de pertenencia que sienten los egresados por la institución influyó en estas respuestas.

La **figura 246** presenta las principales razones por las cuales un egresado cursaría de nuevo un programa académico en la Universidad de Boyacá, de acuerdo con cada momento contemplado en el estudio.

**Figura 246**

Principales razones para volver a la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

En cuanto a las principales razones para volver a la institución, los egresados refieren en mayor porcentaje la calidad de la formación, en particular los del Momento Tres, seguido por la calidad de los docentes, explícitamente los del Momento Cero. En porcentajes inferiores al 20% se encuentran los recursos de apoyo al proceso de formación, reconocimiento de la institución, fundamentación

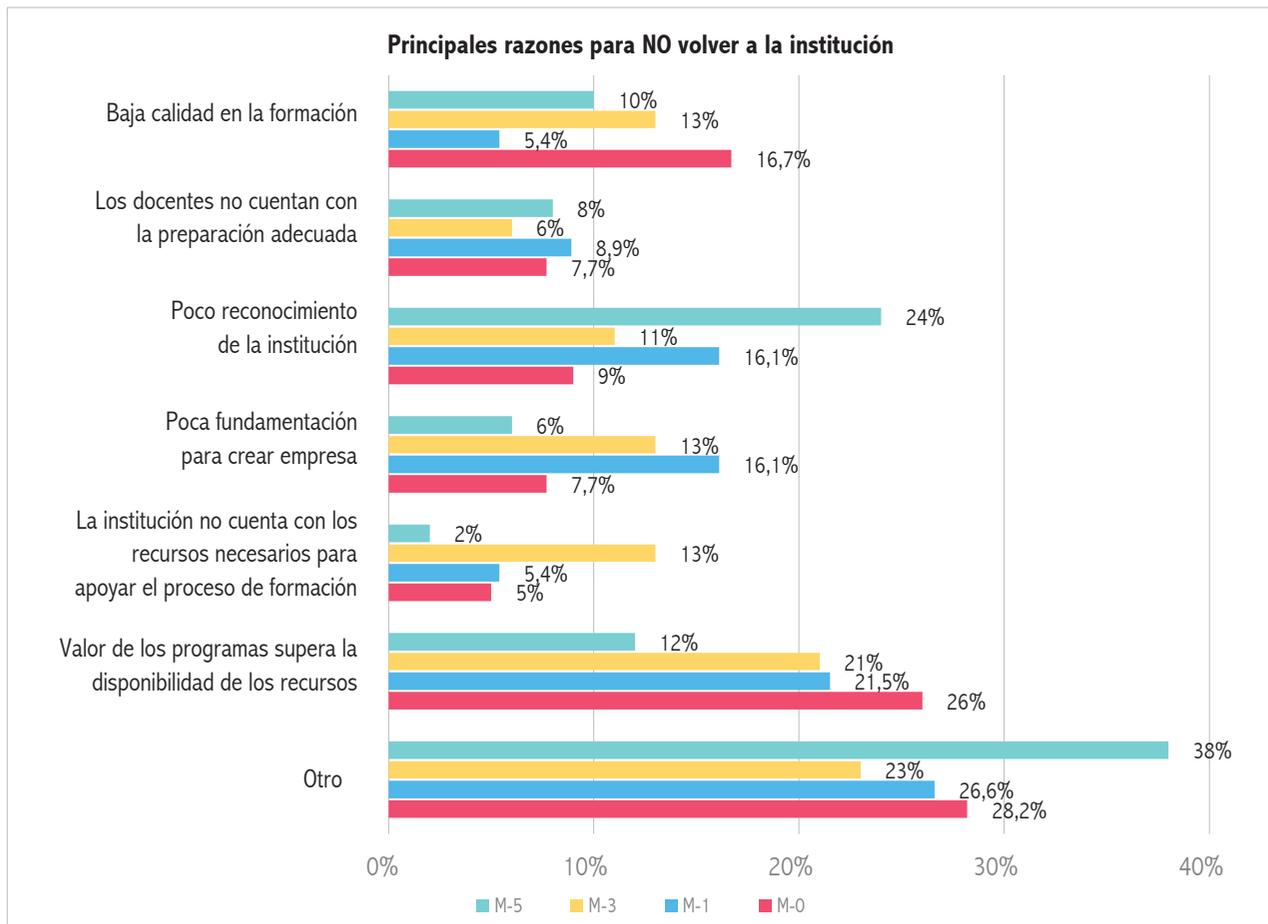
para empresa y posibilidades de encontrar empleo rápidamente, lo cual evidencia que la institución y los programas cuentan con altos estándares de calidad con respecto a contenidos programáticos, perfiles de egreso y ocupacionales, pues dan respuesta de manera oportuna a las exigencias del mundo laboral. De otra parte, la infraestructura, las plataformas tecnológicas, los centros de simulación,

los laboratorios, entre otros, han permitido la formación integral y han hecho visible al egresado en el contexto laboral.

En contraste con el fragmento anterior, la **figura 247** presenta las principales razones de los egresados para no cursar nuevos estudios en la Universidad de Boyacá.

**Figura 247**

Principales razones para NO volver a la Universidad de Boyacá



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

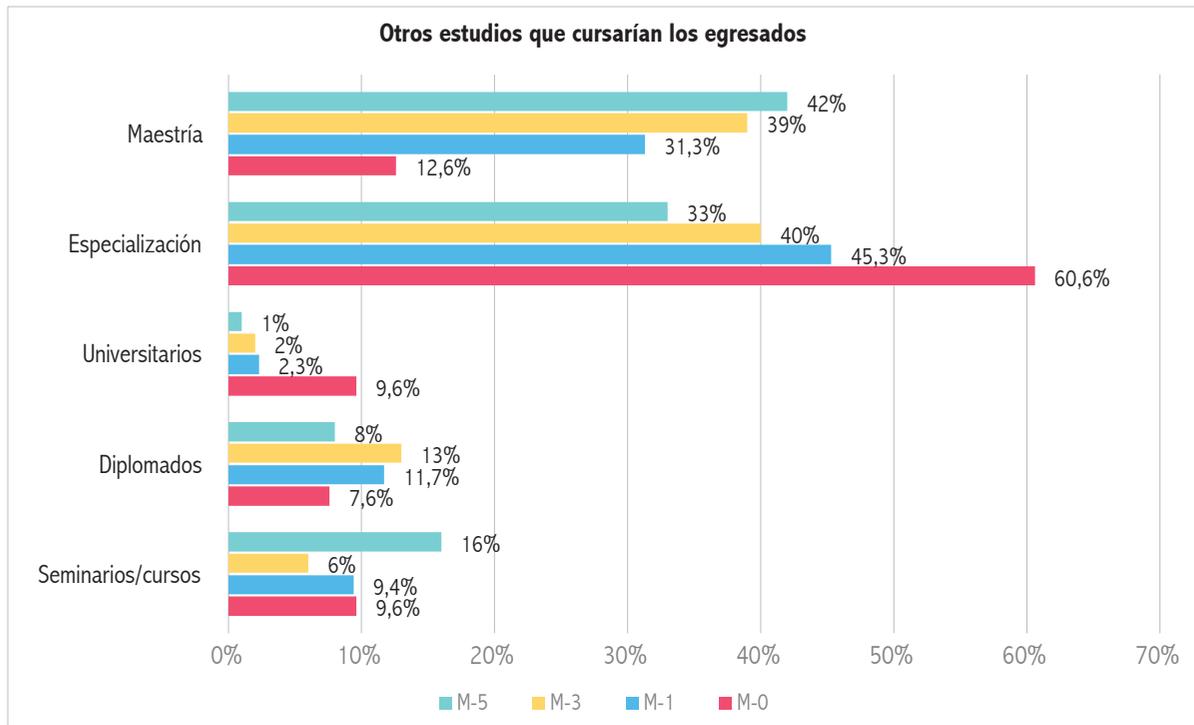
Actualmente existen factores para que los egresados no deseen cursar o continuar estudios de formación complementaria en esta institución. Para ellos, la principal razón es el valor de los programas, el cual supera la disponibilidad de los recursos, el poco reconocimiento de la institución, la baja calidad en la formación, la poca fundamentación para crear empresa, el no contar con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación, y el no contar con docentes altamente calificados y con preparación adecuada. Estos aspectos difieren de lo que la institución brinda a los profesionales egresados, partiendo de que para mejorar la formación académica se ofrece apoyo a los docentes en estudios de maestría y doctorado, enfocados en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje. De otra parte, la Universidad ofrece incentivos económicos como descuentos en matrículas para el egresado y su familia. Asimismo, se

han establecido convenios con instituciones financieras que pueden facilitar el proceso de pagos o financiaciones. Con referencia a los recursos para apoyar el proceso de formación, la institución ofrece espacios dirigidos para la adquisición de competencias como laboratorios, consultorios, salas de simulación y centros de aprendizaje, que contribuyen al fortalecimiento académico. Del mismo modo, para los procesos investigativos se cuenta con las instalaciones de politeca, plataforma virtual y bases de datos, que se deben promover para que el egresado participe y acceda, y así contribuyan a su formación y desempeño profesional.

Aquellos egresados interesados en cursar nuevos estudios en la institución manifestaron el tipo de estudios que adelantarían, los cuales se evidencian en la **figura 248**.

**Figura 248**

Otros estudios que cursarían los egresados



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Teniendo en cuenta que un gran porcentaje de egresados manifestaron la intención de cursar estudios de formación complementaria en esta institución, resulta importante tener en cuenta que los egresados volverían a la Universidad a cursar especializaciones, maestrías, diplomados y seminarios o cursos. En más bajos porcentajes se encuentran otros programas académicos. Esto evidencia la relación que existe con las metas planteadas

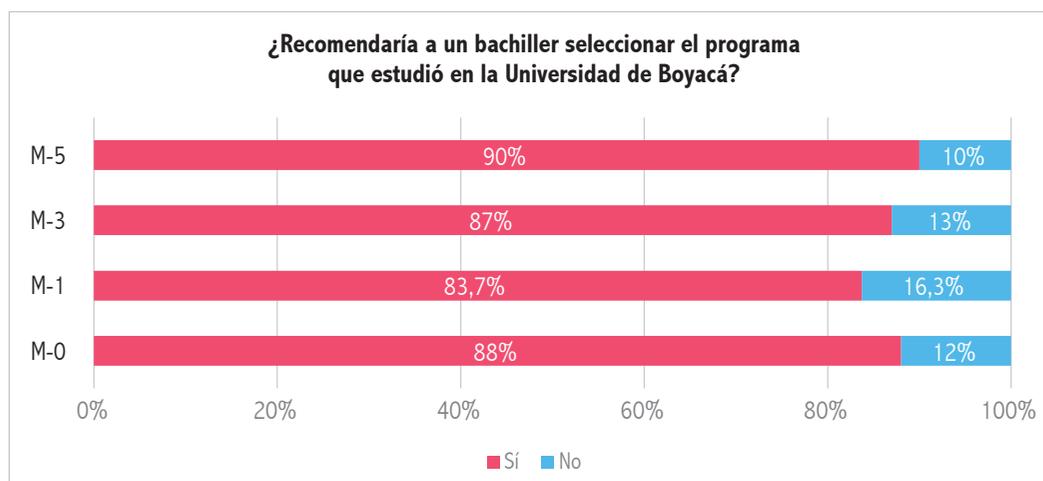
por los egresados en su proyecto de vida a corto, mediano o largo plazo para mejorar su experiencia profesional. Esto, por supuesto, facilita la consecución de nuevas oportunidades laborales o ascensos dentro de las empresas contratantes, lo que incide de manera positiva en su perfeccionamiento laboral, aumenta los ingresos económicos e incentiva el crecimiento personal. Al final, con estos resultados el egresado revela el interés

de continuar su crecimiento profesional, manteniéndose actualizado en el campo de acción de la disciplina. El egresado cree y confía en su institución, lo que confirma los adecuados procesos de enseñanza-aprendizaje, docencia, investigación y proyección social.

Recomendar la institución, como se muestra en la **figura 249**, es un factor clave para interpretar el sentido de pertenencia de los egresados con la institución.

**Figura 249**

Recomendaría a un bachiller seleccionar el programa que estudió en la Universidad de Boyacá



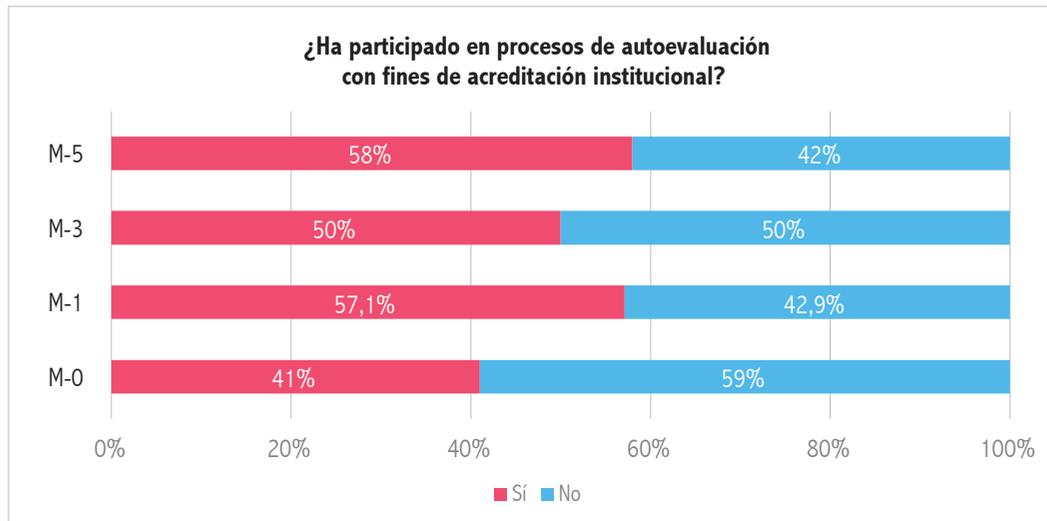
Definitivamente, el egresado sí recomendaría la institución a un bachiller. Sus respuestas se fundamentan en el conocimiento del plan de estudios, el objetivo del programa, los procesos de investigación, la docencia, la proyección social, el perfil de egreso y el sello del programa. Dichas características son referencia en su desempeño profesional y dan cumplimiento a los procesos académicos institucionales. Así mismo, en este resultado se evidencia la identidad, la pertenencia y el

estado de satisfacción de los egresados, lo que puede estar asociado a la excelencia académica y a la oferta laboral de los profesionales en el medio.

Ahora, la participación de los egresados en los procesos de acreditación institucional es fundamental para la retroalimentación de los programas académicos. Esta se muestra en la **figura 250**.

**Figura 250**

Ha participado en procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional



Los procesos de acreditación implican el reconocimiento de la calidad de las IES y de los programas académicos por parte del Estado, que evalúa la formación que se imparte, reconoce y diferencia el carácter de las instituciones como un todo y valora el cumplimiento de su misión, visión e impacto social. Los egresados son considerados actores principales en estos procesos.

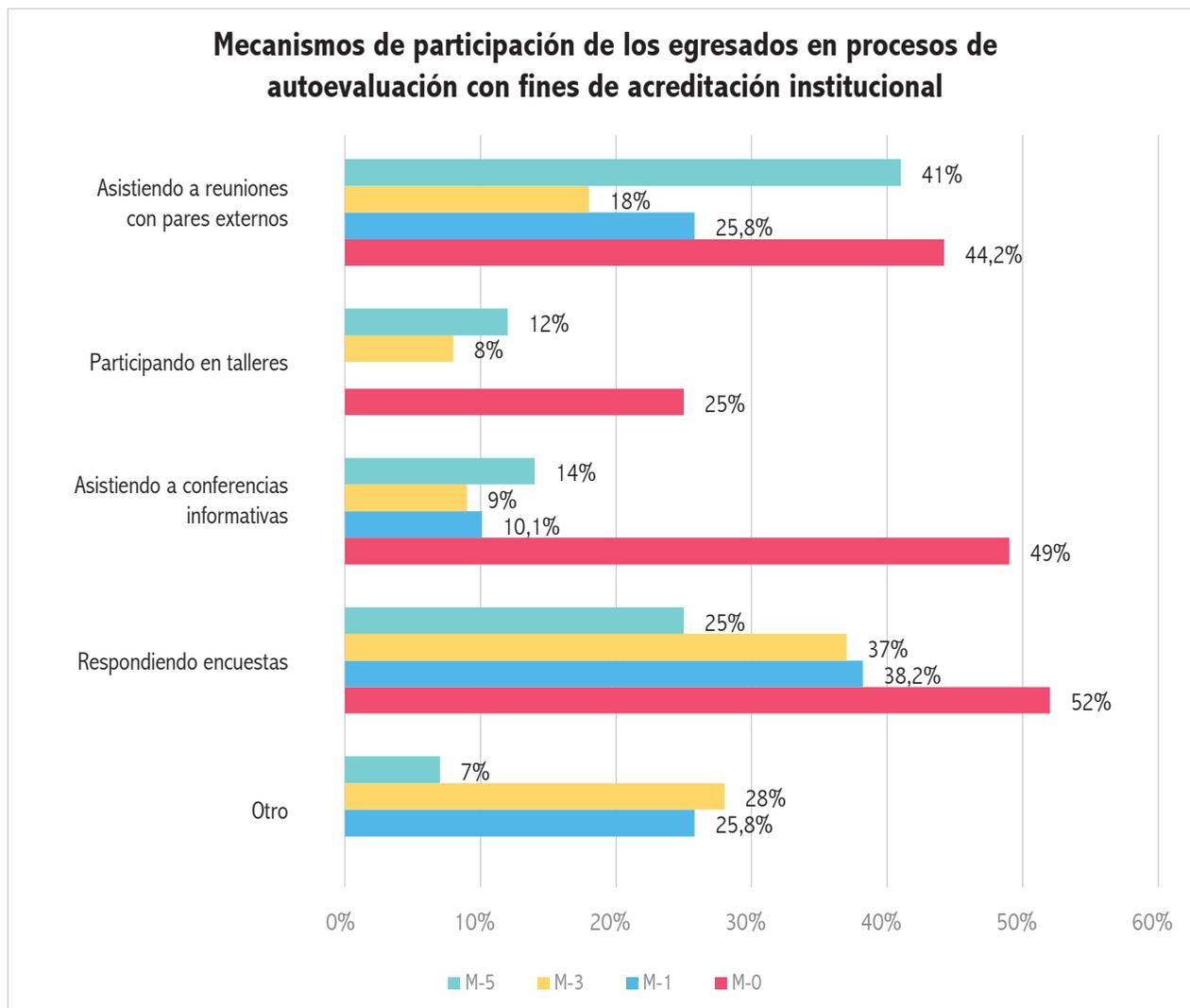
La figura anterior muestra que más del 50% de los egresados ha participado en procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional. Durante su formación académica, los

docentes ejecutores de estos procesos generaron e incentivaron la participación en las diferentes fases de la intervención dispuestas por los entes reguladores a nivel nacional e internacional. Su participación refleja el sentido de pertenencia con el programa y la institución, pues el egresado es un actor importante en los procesos de autoevaluación y autorregulación.

Asimismo, la participación en los mecanismos para involucrar a los egresados en los procesos de acreditación institucional se presenta en la **figura 251**.

**Figura 251**

Mecanismos de participación de los egresados en procesos de autoevaluación con fines de acreditación



**Nota:** M-0: Momento Cero; M-1: Momento Uno; M-3: Momento Tres; M-5: Momento Cinco o más.

Los egresados que han participado en el proceso de acreditación lo han hecho respondiendo encuestas, asistiendo a reuniones con pares externos, asistiendo a conferencias informativas y participando en talleres. Según el Consejo Nacional de Acreditación, el seguimiento a egresados valida el proceso formativo y el adecuado aporte del programa a sus experiencias profesionales, pues los mismos egresados son evaluadores de la calidad de la formación recibida según su desempeño profesional en su disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente (Consejo Nacional de Acreditación, 2021). De esta manera, se puede concluir que los egresados participan oportunamente como actores fundamentales y aportan de manera significativa al mejoramiento continuo de la calidad de los programas y de la institución.

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

De los resultados del seguimiento de los egresados se pueden extraer diversas conclusiones. Para iniciar, se evaluaron 870 egresados. La facultad con mayor participación fue la de Ciencias de la Salud. La mayoría de los encuestados residen en el país, y bajos porcentajes se ubican en el exterior en países como México, Estados Unidos, Argentina, Francia, Alemania, Australia y España. Otras variables sociodemográficas evidencian que el género femenino prevalece sobre el masculino, con edades entre 20 y 30 años, en su mayoría solteros y sin hijos. Además, los encuestados

refieren no pertenecer a grupos vulnerables ni estar en condiciones de discapacidad, y gran parte ha cursado estudios posgraduales, específicamente especializaciones, la mayoría en la Universidad de Boyacá.

Resulta muy interesante el hecho de que gran parte de los estudiantes no deseen salir del país a cursar estudios de postgrado y que un muy bajo porcentaje viva actualmente en el extranjero. En un contexto globalizado y competitivo como el actual, es fundamental para la Universidad de Boyacá fortalecer los mecanismos de movilidad estudiantil y crear programas que permitan a los estudiantes desarrollarse académica y profesionalmente en entornos internacionales. De esta forma, se fomenta la creación de perfiles más competitivos y preparados para enfrentar los retos de un mundo cada vez más interconectado y exigente. Como concluyen Santiago, García y Santiago (2018) en su artículo "Movilidad Estudiantil... nuevas experiencias académicas, iotros significados!", la movilidad estudiantil es un elemento clave en la formación académica y profesional de los estudiantes, ya que les permite experimentar nuevas culturas, comparar conocimientos y habilidades con otros estudiantes y fortalecer su perfil profesional. Además, la movilidad estudiantil contribuye a la integración regional y a la cooperación académica, lo que a su vez impulsa la expansión de la educación superior y la creación de redes de intercambio de conocimientos.

Con respecto a los recursos del programa, la mayoría de los egresados tenía conocimiento previo del objeto del programa y consideraba que el plan de estudios se encontraba actualizado, con lo que se cumplían las características declaradas en el perfil de egreso. Además, dijeron que como egresados habían contado con un proceso de enseñanza-aprendizaje pertinente y fundamentado en el Modelo Pedagógico, y resaltan el papel docente como guía y facilitador del aprendizaje. Como lo destacan Chapa y Martínez (2016), la actualización docente es un recurso fundamental para los programas académicos, pues permite responder a los cambios en la educación y en el entorno en el que se desarrollan. Señalan que la formación inicial no es suficiente para garantizar la actualización de los conocimientos y las habilidades, necesaria para responder a los desafíos actuales de la educación. Por lo tanto, las IES deben desempeñar un papel clave en la formación continua de los docentes, ofreciendo programas de actualización y capacitación, y fomentando la investigación y la innovación en la enseñanza. De esta manera, los docentes pueden mejorar su desempeño y contribuir al desarrollo de una educación de calidad que responda a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad en general.

Teniendo en cuenta que el perfil de egreso incluye un conjunto de atributos que se configuran en las competencias, se observa que estas son acordes a los propósitos fundacionales y misionales, fundamentales para el

desempeño profesional. Esto se corrobora con la satisfacción que refieren los egresados acerca de ellas. Dentro de la función sustantiva de proyección social, el egresado reconoce los principios y las actividades que la integran, y resalta la integración de los valores institucionales en el ejercicio profesional. En general, en los estudios de seguimiento a egresados, conforme a lo que mencionan García et al. (2019), resulta fundamental destacar la importancia del perfil del egresado en los procesos formativos, pues ello permite establecer un marco de referencia que orienta y guía la formación de los estudiantes hacia la adquisición de competencias y habilidades para desempeñarse de manera óptima en el campo laboral. De esta manera, el perfil de egreso es una herramienta clave para las instituciones educativas, ya que con ella se evalúa constantemente su oferta académica y se ajusta a las necesidades del entorno laboral y social. La idea con el seguimiento a egresados es mejorar la calidad de la educación y asegurar que los egresados estén preparados para enfrentar los retos y desafíos de su profesión.

Acerca de las habilidades en un segundo idioma, el inglés es el idioma dominante en los egresados. Sin embargo, se resaltan conocimientos en las habilidades de habla, lectura, escucha y escritura en idiomas como portugués y francés.

En cuanto al proyecto de vida, este se favoreció en alto grado de acuerdo con las

actividades propuestas por la Universidad y el programa, las cuales estaban dirigidas a la divulgación de ofertas laborales, jornadas de actualización o cursos cortos, y gestión para la vinculación a gremios o asociaciones profesionales. De otra parte, cabe recalcar que, en el comparativo de planes de los egresados a corto, mediano y largo plazo, la creación de empresa se sitúa con los mayores porcentajes en ambas opciones de respuesta. Además, en los planes a corto y mediano plazo, los egresados proyectan sus planes a nivel nacional como trabajar en Colombia y estudiar un postgrado en Colombia, mientras que cuando piensan en los proyectos a largo plazo, piensan en estos mismos, pero a nivel internacional. Finalmente, se evidenció un alto porcentaje de reconocimiento de las habilidades en investigación, proyección social y actividades artísticas por parte de las entidades que vinculan al egresado.

Si bien la formación universitaria puede proporcionar conocimientos técnicos y habilidades especializadas, se requiere un enfoque más integral en la educación emprendedora para preparar a los futuros empresarios ante los desafíos del mundo real. La Universidad de Boyacá puede desempeñar un papel fundamental en la formación de los emprendedores de la región, ofreciendo programas de educación emprendedora y oportunidades de aprendizaje experiencial en el mundo real. Además, puede establecer alianzas estratégicas con actores claves del ecosistema emprendedor para fomentar la creación de

empresas y proporcionar recursos de apoyo y orientación a los estudiantes interesados. Al involucrar a las universidades en el proceso de formación para el emprendimiento, se pueden derribar muchos de los obstáculos a los que se enfrentan los emprendedores, como lo presenta Mesa (2020), y de esta manera se puede fomentar una cultura empresarial más sólida y sostenible en Colombia.

Por otro lado, la situación laboral de los egresados refleja que han tenido entre 1 y 4 empleos y que un gran porcentaje fueron vinculados en menos de 6 meses de haberse graduado. Los egresados laboran en instituciones de carácter público/privado de ámbito nacional y regional, en sectores económicos de servicio, en las que predomina el contrato a término indefinido, con un promedio salarial de 1 a 3 SMMLV. Con estas estadísticas se demuestra la constancia y el posicionamiento en los diferentes contextos donde se desempeña profesionalmente el egresado.

Además, se resalta la satisfacción con su trabajo, el cual contribuye a su desarrollo y crecimiento profesional. El canal de búsqueda de empleo más utilizado fue la familia, amigos y conocidos.

Estos resultados se alinean con el informe del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario denominado *Patrones de satisfacción con el empleo urbano en Colombia* (2018). En él se observa que el 87% de los colombianos encuestados manifiestan estar satisfechos

con su trabajo, aunque un 23% desea cambiar de trabajo.

Volviendo al presente estudio, los egresados refieren que el empleo y las actividades que desarrollan se encuentran directamente relacionadas con el programa que estudiaron, que es uno de los objetivos del perfil de egreso. Al respecto, autores como Gómez et al. (2019) ponen de manifiesto la importancia de que exista una relación directa entre la pertinencia del currículo impartido en un programa de pregrado y la satisfacción de sus egresados. Los resultados del estudio demuestran que la pertinencia del currículo, es decir, la utilidad percibida de los conocimientos adquiridos en el desempeño de la actividad laboral tiene un gran peso en la satisfacción de los egresados. En este sentido, ellos se sienten más satisfechos con su programa de pregrado si este les permite laborar en un área acorde con el perfil y la formación de su programa, y si perciben que los conocimientos impartidos les han sido de utilidad en su trabajo. Por tanto, es fundamental que las instituciones educativas se aseguren de que sus programas académicos están actualizados y son relevantes para el mercado laboral, de manera que los egresados puedan aplicar los conocimientos adquiridos en su vida profesional y se sientan satisfechos con su formación académica.

Ahora, respecto al sentido de pertenencia, los egresados perciben un nivel de identidad alto, con buenas posibilidades en su condición como egresados de la Universidad de Boyacá. Resaltan que en el futuro les gustaría cursar otros estudios en la institución y mencionan como principal característica que esto se debe a la calidad de la formación y que la institución cuenta con los recursos apropiados para el apoyo en el proceso formativo. Además, ellos mismos se consideran actores importantes y fundamentales en los procesos de autoevaluación y autorregulación de los programas y de la institución, aportando con su experiencia como egresados a procesos de acreditación de alta calidad nacional e internacional.

Como se puede ver, la realización de un estudio de seguimiento a egresados es una herramienta que permite a la Universidad de Boyacá, y en especial al Centro para la Gestión y Servicio del Egresado, retroalimentar los procesos formativos al contrastar la realidad laboral en la que se desenvuelve el egresado. Con estos resultados se busca revalorar, reestructurar y proponer, de ser necesario, distintas acciones que permitan mejorar o complementar los procesos académicos y administrativos tanto de los ahora estudiantes como de los egresados.

## REFERENCIAS

- ¿Estudiar en Colombia o en el exterior? (2001, octubre 16). *Elempleo*. <https://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/estudiar-en-colombia-o-en-el-exterior-1712>
- ¿Por qué a los jóvenes sin experiencia se les dificulta tanto encontrar trabajo? (2015, noviembre 17). *Dinero*. <https://www.semana.com/economia/articulo/el-mercado-laboral-para-jovenes-egresados-tiene-muchas-dificultades/216142/>
- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F., y Ospina, Á. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3, 61-65.
- Arboleda, M. (2011). El emprendimiento: Una respuesta al desempleo en Colombia. *Revista Gestión & Desarrollo*, 8, 127-209.
- Ávila, M., y Aguirre, C. (2005). El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 8(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017156006>
- BBC Mundo. (2017, febrero 6). ¿Cuánto debes quedarte en un mismo trabajo? *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38885171>
- Caracol Radio. (2008, junio 8). *En Colombia 21 de cada cien jóvenes están desempleados*. Caracol Radio. [https://caracol.com.co/radio/2008/06/08/economia/1212936120\\_610806.html](https://caracol.com.co/radio/2008/06/08/economia/1212936120_610806.html)
- Castro Dávila, J. A. (2012). *Estudio de impacto social y laboral de los egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Libre Seccional Bogotá 2008-2 / 2010-2*. [Trabajo de grado pregrado, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/9287>

- Castro, E. B., García, G. A., y Badillo, E. R. (2011). La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas. *Lecturas de Economía*, 74. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n74a9999>
- Chapa, P., y Martínez, T. (2016). La importancia de la actualización de conocimientos como parte de la formación del docente universitario. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 3(5). <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/420>
- Clavijo, S. (2018, agosto 1). Sector servicios: Desempeño reciente y perspectivas. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/sector-servicios-desempeno-reciente-y-perspectivas-2755195>
- COLFUTURO (2021). *Evaluación de Impacto Programa Crédito Beca de COLFUTURO*. <https://impacto.colfuturo.org/apps/impacto/impacto/informes.php>
- Conozca la diferencia entre los diferentes niveles de estudios posgraduales. (2017, marzo 14). *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.co/barranquilla/conozca-la-diferencia-entre-los-diferentes-niveles-de-estudios-posgraduales-336929>
- Consejo Nacional de Acreditación. (2021). *Lineamientos y aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de programas académicos*. [https://www.cna.gov.co/1779/articles-404750\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-404750_norma.pdf)
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2013). *Medición del impacto de los Egresados de UNIMINUTO Sede principal*. <http://www.uniminuto.edu/documents/1720880/0/Libro+Egresados+Digital.pdf/0ddfacc88-4ebf-42b4-8590-04516525fe16?version=1.0>
- Correa Jaramillo, R., Yepes, L., Sarmiento, E. y Moncayo, C. (2021). Procesos de inclusión en la educación superior en Colombia, México y Chile. *Revista Palobra, palabra que obra*. 20, 96-112. <https://10.32997/2346-2884-vol.20-num.1-2020-3227>

- Cortés, N. (2017, octubre 7). Las razones que más dificultan conseguir un empleo. *El Tiempo.com*. <https://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/estudio-sobre-complicaciones-para-encontrar-trabajo-en-colombia-138644>
- Centro Virtual de Negocios CVN. (2018, julio 23). *Problemas del desempleo en Colombia y el emprendimiento como un generador de nuevos trabajos*. <https://www.cvn.com.co/admincvn/emprendimiento-en-colombia/>
- Conozca la diferencia entre los diferentes niveles de estudios posgraduales. (2017, March 14). *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.co/barranquilla/conozca-la-diferencia-entre-los-diferentes-niveles-de-estudios-posgraduales-336929>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). *Mercado laboral por regiones*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_regiones/bol\\_regiones\\_IIs\\_18.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_regiones/bol_regiones_IIs_18.pdf)
- Desempleo: El principal problema económico de Colombia. (2019, junio 13). *Semana.com*. <https://www.semana.com/pais/articulo/que-pasa-con-el-desempleo-en-colombia/273148/>
- El 70 % de las personas busca empleo a través de las redes sociales. (2014, marzo 12). *El País*. [https://elpais.com/tecnologia/2014/03/12/actualidad/1394627985\\_820718.html](https://elpais.com/tecnologia/2014/03/12/actualidad/1394627985_820718.html)
- El País, Colprensa. (2016, enero 29). Desempleo en Colombia se ubicó en 8,9 % al cerrar 2015: DANE. *El País*. <https://www.elpais.com.co/economia/desempleo-en-colombia-se-ubico-en-8-9-al-cerrar-2015-dane.html>
- Fernández Cárdenas, R. (2020, enero 28). *La importancia del aprendizaje y conocimiento del idioma inglés para las sociedades modernas*. Universidad de Oriente Cancún. <https://cancun.uo.edu.mx/blog/la-importancia-del-aprendizaje-y-conocimiento-del-idioma-ingl%C3%A9s-para-las-sociedades-modernas>
- Flórez, A. (2018, mayo 17). ¿Qué profesional están buscando las empresas? *elpais.com.co*. <https://www.elpais.com.co/colombia/que-profesional-estan-buscando-las-empresas-1.html>

- García Arango, D. A., Sepúlveda Aguirre, J. A., Arboleda Posada, G. I., Restrepo Restrepo, S., Garcés Giraldo, L. F. y Moreano, K. V. (2019). Estudios de graduados en educación superior: análisis relacional y comparado desde el ámbito internacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 57, 117–136. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n57a9>
- García, C. (2019). *El proyecto de vida*. Patria Educación. [https://books.google.com.co/books?id=jXmSDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+proyecto+de+vida.&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=El%20proyecto%20de%20vida.&f=false](https://books.google.com.co/books?id=jXmSDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+proyecto+de+vida.&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=El%20proyecto%20de%20vida.&f=false)
- Glazman, R. (1978). *Diseño de planes de estudios*. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones y Servicios Educativos.
- Gómez, S., Palacios, L., Berrío, J. E., Gaviria, S., Quiceno, L. M., y Figueroa, P. (2019). Modelo de satisfacción de egresados universitarios: un estudio de caso. *Rev. CEA*, 5(10), 49–68. <https://doi.org/10.22430/24223182.1443>
- Green Arrechavala, I. L., Vargas Porras, A. E., González Santamaría, R., Ruiz Carrión, R., Fruto, O., Escobar, V., Sibrián, A., Aguilar, C. y Calderón, J. (2004). *Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos*. Consejo Superior Universitario Centroamericano. [https://www.academia.edu/12037487/ESTUDIO\\_DE\\_SEGUIMIENTO\\_DE\\_EGRESADOS\\_DE\\_PROGRAMAS\\_DE\\_POSGRADO\\_REGIONALES\\_CENTROAMERICANOS](https://www.academia.edu/12037487/ESTUDIO_DE_SEGUIMIENTO_DE_EGRESADOS_DE_PROGRAMAS_DE_POSGRADO_REGIONALES_CENTROAMERICANOS)
- Guzmán Silva, S., Flores Machado, P., Corredera Marmolejo, A., Tuyub España, A., Febles Álvarez-Icaza, M., y Rodríguez Reynaga, P. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: Recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa*, 8, 14.
- Hernández, E. (2014). *El B-learning como estrategia metodológica para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de inglés de la modalidad semipresencial del departamento especializado de idiomas de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=98870>

- Observatorio Laboral LaboUR. (2018, April 27). *Patrones de satisfacción con el empleo urbano en Colombia*. <https://www.labourosario.com/post/2018/04/27/informe-patrones-de-satisfacci%C3%B3n-con-el-empleo-urbano-en-colombia>
- La importancia del idioma inglés en la educación. (2013, diciembre 24). *El Nuevo Diario*. <https://www.elnuevodiario.com.ni/desde-la-u/305910-importancia-idioma-ingles-educacion/>
- López N. (2016, agosto 9). De entrar a la OCDE, Colombia sería "campeón" en horas de trabajo. *Deslinda.co*. <https://deslinda.co/de-entrar-a-la-ocde-colombia-seria-campeon-en-horas-de-trabajo/>
- Manzo Rodríguez, L., Rivera Michelena, C. N., y Rodríguez Orozco, A. R. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. *Educación Médica Superior*, 20(3), 0-0.
- Martínez, L. (2013). *Informe Transversal Seguimiento a graduados M1—EAFIT*. EAFIT. [https://www.eafit.edu.co/institucional/calidad-eafit/planeacion/Documents/4.%20Informe%20M1%202011-2%20Y%202012-1%20\(TC%202013\).pdf](https://www.eafit.edu.co/institucional/calidad-eafit/planeacion/Documents/4.%20Informe%20M1%202011-2%20Y%202012-1%20(TC%202013).pdf)
- Mayorga, N. (2019, julio 5). ¿Por qué algunos profesionales se demoran en encontrar trabajo? *LaRepublica.co* <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/por-que-los-algunos-profesionales-se-demoran-en-encontrar-trabajo-2870235#:~:text=Algunas%20de%20las%20razones%20que,tiempo%20tardar%C3%A1%20en%20ubicarse%20laboralmente>
- Mesa, L. (2020). *Emprendimiento en Colombia, principales dificultades y consideraciones para sortearlas*. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/001/1445>
- Ministerio de Educación Nacional. (2004). *Programa Nacional de Bilingüismo Colombia 2004-2019*. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-132560\\_recurso\\_pdf\\_programa\\_nacional\\_bilinguismo.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-132560_recurso_pdf_programa_nacional_bilinguismo.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Boletín de Educación Superior en cifras junio 3 de 2015, Observatorio Laboral para la Educación*. [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380201\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380201_recurso_1.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Plan de estudios*. <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79419.html>
- Ministerio de Educación. (2016a). *Boletín educación superior en cifras—diciembre de 2016*. <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/359643:Boletin-educacion-superior-en-cifras-Diciembre-de-2016>
- Ministerio de Educación. (2016b, diciembre 22). *Colombianos recién graduados de posgrado ganan 2,2 veces el salario de los recién titulados de pregrado*. <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-printer-358827.html>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018a, marzo 14). *Lineamiento Técnico y Operativo-Ruta Integral de Atención para Promoción y Mantenimiento de la Salud*. Consultor Salud. <https://consultorsalud.com/rutas-integrales-de-promocion-de-la-salud-y-materno-perinatal-resolucion-y-lineamientos/>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018b). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD)*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/sala-situacional-discapacidad-junio-2018.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Decreto 616 de 2021. *Por el cual se adiciona el Parágrafo 2° al artículo 2.2.6.3.25 y la Sección 5 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa y se dictan otras disposiciones*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164105>
- Moncayo, C. (2016, agosto 3). *Ventajas de hablar un segundo idioma en el mercado laboral colombiano*. Instituto Nacional de Contadores Públicos Colombia. <https://incp.org.co/ventajas-de-hablar-un-segundo-idioma-en-el-mercado-laboral-colombiano/>
- Neira Marciales, L. (2018, agosto 15). Seis de cada 10 empresas reclutan por medio de organizaciones cazatalentos. *La República.co* <https://www.larepublica.co/>

alta-gerencia/en-colombia-seis-de-cada-10-empresas-reclutan-a-su-nuevo-talento-por-medio-de-organizaciones-cazatalentos-2759837

Observatorio Laboral para la Educación OLE. (2011). *Perfil académico y condiciones de empleabilidad de los graduados de educación superior 2001-2010. Oferta y demanda laboral en las regiones del país*. [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380185\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380185_recurso_1.pdf)

Observatorio Laboral y Ocupacional. (2014). *Boletín de tendencia de las ocupaciones a nivel nacional y regional 4to. trimestre 2014*. [https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin\\_tendencia\\_2014\\_trim4.pdf](https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin_tendencia_2014_trim4.pdf)

Ortiz Páez, C. (2011). Inserción laboral y condición socioeconómica del contador público Uniamazonia 2007-2010. *Revista FACCEA*, 1, 64-70.

Pardo, D. (2018, febrero 1). ¡Cuidado! Demasiada rotación de personal. EHORUS by Pandora FMS. <https://ehorus.com/es/rotacion-de-personal/>

Peña, C. (2019, abril 12). Más de medio millón de colombianos se han ido a estudiar al exterior. *El Tiempo.com*. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/cifra-de-colombianos-que-se-han-ido-a-estudiar-al-exterior-desde-2012-349282>

Pereira-Laverde, F., Osorio-Tinoco, F., Pinzón, N., Moreno, J., Martínez Romero, A., Lambrano, M., Gómez-Araujo, E., Núñez, L. y Parra Bernal, L. (2022). *Nuestro reto: Impactar la dinámica emprendedora colombiana, GEM Colombia 2021 - 2022*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. [https://www.researchgate.net/publication/361196042\\_Nuestro\\_Reto\\_Impactar\\_la\\_dinamica\\_emprendedora\\_colombiana\\_GEM\\_Colombia\\_2021\\_-\\_2022](https://www.researchgate.net/publication/361196042_Nuestro_Reto_Impactar_la_dinamica_emprendedora_colombiana_GEM_Colombia_2021_-_2022)

Pérez Vásquez, M. L. (2013). *Políticas Públicas de Emprendimiento en Colombia*. [Pasantía pregrado, Universidad Autónoma de Occidente]. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/5280/TCT01662.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pontificia Universidad Javeriana. (2012). *Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central. 2012*. Editorial

Pontificia Universidad Javeriana. <https://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592>

Portafolio. (2017, diciembre 5). Para un joven colombiano cada vez es más difícil emprender. *Portafolio.co*. <https://www.portafolio.co/negocios/emprendimiento/las-dificultades-de-un-joven-emprendedor-en-colombia-512329>

Portafolio. (2018, mayo 16). Desempleo juvenil sigue creciendo en Colombia. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cifras-de-desempleo-juvenil-en-colombia-2018-517152>

Portafolio. (2019, abril 16). En el día mundial del emprendimiento así está el panorama en el país. *Portafolio.co*. <https://www.portafolio.co/negocios/emprendimiento/en-el-dia-mundial-del-emprendimiento-asi-esta-el-panorama-en-el-pais-para-los-emprendedores-528623>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2016). *Informe sobre Desarrollo Humano 2014*. Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/es/publications/informe-sobre-desarrollo-humano-2014>

Publirreportaje. (2017b, noviembre 11). Emprendimiento en Colombia, la nueva fuerza de sostenibilidad. *El Tiempo.com*. <https://www.eltiempo.com/colombia/emprendimiento-en-colombia-la-nueva-fuerza-de-sostenibilidad-150144>

Redacción Instituto Nacional de Contadores Públicos. (2018, octubre 17). *DANE – Boletín nacional de empleo: Saber para Decidir 2018*. <https://incp.org.co/dane-boletin-nacional-empleo-saber-decidir-2018/>

Redacción El Siglo. (2016, diciembre 5). La juventud y el primer empleo. *El Siglo.com*. <https://elsiglo.com.gt/2016/12/05/la-juventud-y-el-primer-empleo/>

Reynoso Flores, M., Álvarez Aguilar, N., y Ruiz Mendoza, J. C. (2015). La educación continua en la formación del estudiante en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la UANL. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(2), 54-62.

- Ribero Medina, R., y García Baute, C. (1996). *Estadísticas descriptivas del mercado laboral masculino y femenino en Colombia: 1976-1995*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/48.pdf>
- Roncancio, Á., Camargo, D. y Cardona, O. (2017). Satisfacción en el trabajo: un análisis de las condiciones salariales y laborales del contador público. *Science of Human Action*, 2, 302. <https://doi.org/10.21501/2500-669X.2477>
- Ruiz, J., y Ruiz, S. (2018, febrero 20). *¿Por qué estudiar un postgrado en 2018? Universidad de Antioquia Noticias*. [https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia/!ut/p/z0/fYyxDsIwEEN\\_haUju1BKgLFiQEIMDAi1t6BTEsFBm2ubUPH5tDA\\_gFhbLtp4NCAWgp54vFFk8VUMuUZ9X6006yzO1VzrTKteHbLFMt\\_PjScEO8D8wPPctbTEHNOKje0YoGukiVQ\\_rKFEUftNVavfxo068RDZMIVHvtWcrI\\_WtyZB1NQ-8qah3YdpIuHRkBZo7li\\_hYa61/](https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia/!ut/p/z0/fYyxDsIwEEN_haUju1BKgLFiQEIMDAi1t6BTEsFBm2ubUPH5tDA_gFhbLtp4NCAWgp54vFFk8VUMuUZ9X6006yzO1VzrTKteHbLFMt_PjScEO8D8wPPctbTEHNOKje0YoGukiVQ_rKFEUftNVavfxo068RDZMIVHvtWcrI_WtyZB1NQ-8qah3YdpIuHRkBZo7li_hYa61/)
- Santamaría, M., y Rojas Delgadillo, N. (2001). *La participación laboral: ¿Qué ha pasado y qué podemos esperar?* Archivos de Macroeconomía. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/146.pdf>
- Santiago, A., García, J. y Santiago, P. (2018). ¡Movilidad Estudiantil...nuevas experiencias académicas, otros significados! *Revista Educación y Desarrollo Social*, 8(4), 69-81. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478058273003/>
- Observatorio Laboral y Ocupacional - Sena. (2015). *Boletín de tendencia de las ocupaciones a nivel nacional y regional Año 2015*. [https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin\\_tendencia\\_2015.pdf](https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/boletin_tendencia_2015.pdf)
- Sprachcaffe. (2017). *¿Por qué estudiar inglés? Razones para aprender inglés*. <https://www.sprachcaffe.com/espanol/porque-estudiar-ingles.htm>
- Mercado Suárez, Á., Granados Meza, G., y Alvarado Montenegro, I. (2014). *Informe de seguimiento a recién graduados de los programas técnicos laborales*

*de la Universidad del Magdalena 2011-2013*. Centro de Egresados. Vicerrectoría de extensión y Proyección Social. Universidad del Magdalena.

Tenjo, J., y Ribero, R. (1998). *Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/81.pdf>

Tirado, R., Tejada, R., y Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior*, 44(173), 125-156. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.04.005>

Universia. (2017, noviembre 2). *Aumenta tu éxito profesional dominando una segunda lengua*. <https://orientacion.universia.net.co/infodetail/orientacion/consejos/aumenta-tu-exito-profesional-dominando-una-segunda-lengua--4140.html>

Universia. (2018, octubre 2). *¿Cuánto puede llegar a ganar un profesional en Colombia?* [https://orientacion.universia.net.co/infodetail/orientacion/orientacion\\_vocacional/cuanto-puede-llegar-a-ganar-un-profesional-en-colombia-5050.html](https://orientacion.universia.net.co/infodetail/orientacion/orientacion_vocacional/cuanto-puede-llegar-a-ganar-un-profesional-en-colombia-5050.html)

Universidad de Boyacá. (2013). *Acuerdo 064/2013. Modelo pedagógico*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2020-10/Modelo%20Pedago%CC%81gico%202013.pdf>

Universidad de Boyacá. (2013). *Acuerdo 066/2013. Proyecto educativo institucional*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2020-10/Proyecto%20Educativo%20Institucional%202013.pdf>

Universidad de Boyacá. (2014). *Política y bases para el desarrollo de la proyección Social*. <https://www.uniboyaca.edu.co/es/informacion-general-proyeccion-social>

Universidad de Boyacá. (2016). *Plan de desarrollo institucional 2016 – 2020*.

Universidad de Boyacá. (2017). *Acuerdo 1048/2017. Competencias generales de la institución*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2020-10/Competencias%20Generales%20de%20la%20Institucion%CC%81n%202017.pdf>

- Universidad de Boyacá. (2017). *Resolución 191/2017. Perfil y competencias del docente*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Perfil%20y%20competencias%20del%20docente%202017.pdf>
- Universidad de Boyacá. (2018). *Estudio de desempeño de egresados según opinión de empleadores*. <https://lc.cx/H0LOPM>
- Universidad de Boyacá. (2019). *Síntesis Modelo Pedagógico*. <https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2021-12/Si%CC%81ntesis%20Modelo%20Pedago%CC%81gico.pdf>
- Universidad de Murcia. (2021). *Carta Erasmus—Área de Relaciones Internacionales*. <https://www.um.es/web/ari/conocenos/erasmus-charter>
- Valencia Gutiérrez, M., y Rivera, D. (2016). *Estudio de egresados un indicador de permanencia y calidad*. Estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 6(11). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150319009>
- Valor Seguro. (2018, noviembre 19). *Las 20 carreras universitarias con mayor demanda y mejor pagadas en Colombia*. <https://www.valorseguro.com.co/las-20-carreras-universitarias-con-mayor-demanda-y-mejor-pagadas-en-colombia/>
- Velandia Campos, S., Castillo Caicedo, M., y Ramírez Hernández, M. (2018). Acceso a la educación superior para personas con discapacidad en Cali, Colombia: Paradigmas de pobreza y retos de inclusión. *Lecturas de Economía*, 89, 69-101. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n89a03>
- Venegas, L. (2016, diciembre 10). Los idiomas frente a las competencias laborales. *Revista Empresarial & Laboral*. <https://revistaempresarial.com/educacion/diplomados-y-especializaciones/los-idiomos-frente-a-las-competencias-laborales/>
- Villacrez Oliva, M.V. (2018). Importancia del seguimiento a los graduados para las instituciones de educación superior: Elementos conceptuales. *Revista Fedumar Pedagogía y Educación*, 5, 41-53. <https://doi.org/10.31948/rev.fedumar5-1.5>

Vital, M. (2015). *La investigación en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Vida científica Boletín científico de la escuela preparatoria*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n6/e4.html>





Este libro se imprimió en el  
mes de marzo de 2024, con  
un tiraje de 100 ejemplares,  
en Búhos Editores Ltda.