

ESTUDIO DE IMPACTO DE LA UDES MEDIANTE SUS GADUADOS



**UNIVERSIDAD DE SANTANDER – UDES
2012.**

UNIVERSIDAD DE SANTANDER – UDES

DIRECCIÓN ACADÉMICA DURANTE EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

Agosto de 2011 – Septiembre de 2012

Rectores:

Dr Rafael Serrano Sarmiento

Dr José Asthul Rangel Chacón

Dr Jaime Restrepo Cuartas

Vicerrectoras Académicas:

Dra Gladys Yolanda Lizarazo

Dra Ligia Solano Gutiérrez

Vicerrector de Desarrollo Institucional:

Dr Fernando Niño Ruiz

Director de Calidad académica:

Dr Jeffrey Guevara Naranjo.

Coordinador Oficina de Egresados:

Dr Abel Castro Meneses

Interventora del estudio:

Dra Diana M Villarroel Gutiérrez.

ESTUDIO DE IMPACTO DE LA UDES MEDIANTE SUS GRADUADOS.

EQUIPO RESPONSABLE:

LUCILA NIÑO BAUTISTA Enf - Mg en Educación

Ex Vicerrectora académica UIS

Asesora en proyectos de desarrollo académico.

CARLOS EDUARDO PEÑA NIÑO

Administrador de Empresas- Mg en Sistemas de información.

LUIS CARLOS OROZCO VARGAS

Médico – Mg en Epidemiología.

JAVIER EDUARDO GELVIS VEGA

Ingeniero de sistemas

ANGÉLICA MARÍA AMAYA GIRALDO

Ingeniera de sistemas

IN MEMORIAM.

La idea de la realización de este estudio fue discutida, analizada y aprobada por el Señor Rector Doctor Rafael Serrano Sarmiento, por los meses de julio y agosto de 2011.

Hoy que el estudio es una realidad, quiero entregarlo a la Universidad como uno de los últimos aportes que el Dr Serrano Sarmiento quiso hacer a esta institución que fue tan especial para él y a la que dedicó los frutos de su madurez académica y de su excelencia como ser humano.

Lucila Niño Bautista.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	i
1 OBJETIVOS	1
1.1 General	1
1.2 Específicos	1
2 MARCO DE REFERENCIA.....	3
3 METODOLOGÍA.....	9
3.1 Población y muestra.	9
3.2 Diseño del estudio.	9
3.3 Medios para la búsqueda de graduados.....	11
3.4 Plan de análisis.	11
4 CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS GRADUADAS EN EL ESTUDIO.....	13
4.1 Caracterización de la muestra por facultad, género y edad.....	13
4.2 Distribución por quinquenio, género y sede.....	15
4.3 Personas graduadas según nivel de formación y programa.....	18
4.4 Ubicación actual.....	20
4.5 Situación laboral al responder la encuesta.....	22
4.6 Personas graduadas en estudios de especialización, maestría o doctorado.	24
5 HISTORIA LABORAL.....	29
5.1 Tiempo entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional.....	29
5.2 Condición de la primera experiencia laboral.	35
5.3 Percepción de la influencia de ser de graduado UDES en pregrado en el primer empleador o contratante.....	38
5.4 Calificación del primer salario recibido.	39
5.5 Condición prevalente en la vida laboral.	42
5.6 Modificación de la condición laboral posterior a la obtención de un posgrado.....	45
5.7 Cesación laboral involuntaria.....	46

5.8	Número de veces cesantes en la vida laboral.....	50
5.9	Número de instituciones o empresas donde han laborado.....	53
5.10	Tipo de contratación prevalente durante la vida laboral.....	54
5.11	Satisfacción frente a ingresos económicos percibidos.....	57
5.12	Concordancia entre el título de pregrado y el desempeño laboral.....	59
5.13	Distribución de las personas graduadas por nivel jerárquico laboral.....	61
5.14	Satisfacción frente a la trayectoria laboral profesional.....	63
6	CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL ACTUAL.....	67
6.1	Condición laboral actual.....	67
6.2	Número de trabajos desempeñados en la actualidad.....	70
6.3	Entidades donde laboran.....	72
6.4	Nivel del cargo desempeñado en la organización.....	73
6.5	Ingresos de las personas graduadas ubicadas en Colombia y en el exterior.....	76
6.6	Tamaño de las organizaciones donde laboran.....	80
6.7	Capacidad de innovación tecnológica y administrativa de la organización.....	81
7	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA.....	85
7.1	Fortalezas y debilidades al egresar de la universidad.....	88
7.2	Adaptación al cambio tecnológico.....	91
7.3	Competencia en una segunda lengua al egresar de la universidad.....	93
7.4	Segundo idioma manejado con competencia para la comunicación oral.....	97
7.5	Máximo nivel de formación alcanzado.....	98
8	FORTALEZAS Y APORTES PROFESIONALES.....	101
8.1	El ejercicio del liderazgo.....	101
8.2	Participación en asociaciones y organos de decisión.....	106
8.3	Reconocimiento de las capacidades profesionales.....	109
8.4	Contribución al desarrollo de las organizaciones donde se ha laborado.....	111

8.5	Contribuciones sobresalientes de personas graduadas en la UDES.	112
8.6	Características de las organizaciones que favorecieron la generación de innovación.....	115
8.7	Características personales para el buen desempeño profesional.	115
8.8	Premios y reconocimientos.....	118
9	PRINCIPALES TRANSFORMACIONES SOCIO FAMILIARES Y CIUDADANAS.	121
9.1	Aprendizajes destacados para la vida familiar y social.	121
9.2	Participación en organizaciones de apoyo al bien general.	122
9.3	Fortalecimiento de principios y valores.....	124
9.4	Cambios en la situación socio económica.....	127
9.5	Cambios en el nivel educativo de la generación de los padres a la de los hijos.	129
9.6	Cambios demográficos.....	131
9.7	La UDES como escenario deseable para la formación de las hijas y los hijos.	132
10	GRADUADOS Y EMPRENDIMIENTO.	135
10.1	Creación de empresa por nivel de formación, género, sede, facultad y quinquenios.....	135
10.2	Creación de empresa, género y nivel de formación.	135
10.3	Creación de empresas por sedes.	137
10.4	Emprendedores según la facultad de donde egresaron.	138
10.5	Creación de empresa por quinquenios.	139
10.6	Número de empresas y empleos generados.	139
10.7	Empresas creadas por sector de la economía.	141
10.8	Vigencia de las empresas creadas.....	142
11	OBSERVACIONES FINALES.....	145
	BIBLIOGRAFIA.....	181

LISTADO DE GRÁFICOS

GRÁFICA 1.	NÚMERO DE GRADUADOS POR FACULTAD.....	13
GRÁFICA 2.	PERSONAS GRADUADAS POR GÉNERO.....	14
GRÁFICA 3.	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS GRADUADAS POR QUINQUENIO.....	15
GRÁFICA 4.	DISTRIBUCIÓN DE GRADUADOS POR QUINQUENIO Y GÉNERO.....	16
GRÁFICA 5.	DISTRIBUCIÓN DE GRADUADAS Y GRADUADOS POR SEDE.....	16
GRÁFICA 6.	DISTRIBUCIÓN POR SEDE Y GÉNERO.....	17
GRÁFICA 7.	PERSONAS GRADUADAS EN EL ESTUDIO SEGÚN EL NIVEL DE FORMACIÓN CONCLUIDO EN LA UDES.....	18
GRÁFICA 8.	UBICACIÓN DE PERSONAS GRADUADAS EN COLOMBIA POR DEPARTAMENTO.....	21
GRÁFICA 9.	UBICACIÓN DE PERSONAS GRADUADAS FUERA DE COLOMBIA POR PAÍS.....	22
GRÁFICA 10.	CONDICIÓN LABORAL AL RESPONDER LA ENCUESTA.....	22
GRÁFICA 11.	CONDICIÓN LABORAL AL RESPONDER LA ENCUESTA POR FACULTAD.....	23
GRÁFICA 12.	PERSONAS GRADUADAS REALIZANDO ESTUDIOS DE POSGRADO.....	24
GRÁFICA 13.	PERSONAS GRADUADAS REALIZANDO ESTUDIOS DE POSGRADO SEGÚN FACULTAD DE DONDE EGRESARON.....	25
GRÁFICA 14.	PERSONAS GRADUADAS EN ESTUDIOS DE POSGRADO POR NIVEL DE FORMACIÓN.....	25
GRÁFICA 15.	TIEMPO TRASCURRIDO ENTRE LA GRADUACIÓN EN PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO.....	29
GRÁFICA 16.	TIEMPO TRASCURRIDO ENTRE LA GRADUACIÓN EN PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO POR GÉNERO.....	30
GRÁFICA 17.	TIEMPO TRASCURRIDO ENTRE EL TÍTULO DE PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO COMO PROFESIONAL POR FACULTADES.....	31
GRÁFICA 18.	TIEMPO TRASCURRIDO ENTRE EL TÍTULO DE PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO COMO PROFESIONAL POR QUINQUENIOS.....	32
GRÁFICA 19.	TIEMPO TRASCURRIDO ENTRE EL TÍTULO DE PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO COMO PROFESIONAL POR SEDES.....	33
GRÁFICA 20.	CONDICIÓN DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL.....	35
GRÁFICA 21.	CONDICIÓN DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL POR GÉNERO.....	36
GRÁFICA 22.	CONDICIÓN DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL POR FACULTAD.....	37
GRÁFICA 23.	PERCEPCIÓN DE LA INFLUENCIA EN EL PRIMER EMPLEADOR DE LA CONDICIÓN DE GRADUADA/O UDES EN PREGRADO POR FACULTAD.....	38
GRÁFICA 24.	PERCEPCIÓN DE LA INFLUENCIA EN EL PRIMER EMPLEADOR DE LA CONDICIÓN DE GRADUADA/O UDES EN PREGRADO POR QUINQUENIO.....	39
GRÁFICA 25.	CALIFICACIÓN DADA AL PRIMER SALARIO.....	40
GRÁFICA 26.	CALIFICACIÓN DADA AL PRIMER SALARIO POR FACULTAD.....	41
GRÁFICA 27.	CALIFICACIÓN DADA AL PRIMER SALARIO POR QUINQUENIO.....	42
GRÁFICA 28.	CONDICIÓN PREVALENTE DURANTE LA VIDA LABORAL.....	43
GRÁFICA 29.	CONDICIÓN PREVALENTE DURANTE LA VIDA LABORAL POR FACULTAD.....	44
GRÁFICA 30.	MODIFICACIÓN DE LA CONDICIÓN LABORAL POSTERIOR A LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO DE POSGRADO SEGÚN GÉNERO.....	45
GRÁFICA 31.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE PREGRADO.....	46
GRÁFICA 32.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	48
GRÁFICA 33.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE POSGRADO.....	49
GRÁFICA 34.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE POSGRADO POR QUINQUENIO.....	50
GRÁFICA 35.	NÚMERO DE VECES CESANTE POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO.....	50
GRÁFICA 36.	NÚMERO DE VECES CESANTE POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR QUINQUENIOS.....	51
GRÁFICA 37.	NÚMERO DE VECES CESANTE POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	52
GRÁFICA 38.	NÚMERO DE VECES CESANTE POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO.....	53

GRÁFICA 39.	NÚMERO DE EMPRESAS EN LAS QUE SE HA LABORADO COMO PROFESIONAL DE PREGRADO. 53	
GRÁFICA 40.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO.....	54
GRÁFICA 41.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	55
GRÁFICA 42.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO.....	56
GRÁFICA 43.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO POR GÉNERO.....	57
GRÁFICA 44.	NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE A INGRESOS ECONÓMICOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO.....	58
GRÁFICA 45.	NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE A INGRESOS ECONÓMICOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR QUINQUENIO.....	58
GRÁFICA 46.	NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE A INGRESOS ECONÓMICOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	59
GRÁFICA 47.	CONCORDANCIA ENTRE TÍTULO DE PREGRADO Y DESEMPEÑO LABORAL.....	60
GRÁFICA 48.	CONCORDANCIA ENTRE TÍTULO DE PREGRADO Y DESEMPEÑO LABORAL POR FACULTAD.....	61
GRÁFICA 49.	DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO LABORAL.....	62
GRÁFICA 50.	DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO LABORAL SEGÚN GÉNERO.....	62
GRÁFICA 51.	DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO LABORAL SEGÚN FACULTAD.....	63
GRÁFICA 52.	NIVEL ACTUAL DE SATISFACCIÓN FRENTE A TRAYECTORIA LABORAL.....	64
GRÁFICA 53.	NIVEL ACTUAL DE SATISFACCIÓN FRENTE A TRAYECTORIA LABORAL POR QUINQUENIO.....	64
GRÁFICA 54.	NIVEL ACTUAL DE SATISFACCIÓN FRENTE A TRAYECTORIA LABORAL POR FACULTAD.....	65
GRÁFICA 55.	CONDICIÓN LABORAL ACTUAL.....	67
GRÁFICA 56.	CONDICIÓN LABORAL ACTUAL POR GÉNERO.....	68
GRÁFICA 57.	CONDICIÓN LABORAL ACTUAL POR SEDE.....	69
GRÁFICA 58.	CONDICIÓN LABORAL ACTUAL POR FACULTAD.....	69
GRÁFICA 59.	NÚMERO DE TRABAJOS DESEMPEÑADOS EN LA ACTUALIDAD.....	70
GRÁFICA 60.	NÚMERO DE TRABAJOS DESEMPEÑADOS EN LA ACTUALIDAD POR GÉNERO.....	71
GRÁFICA 61.	NÚMERO DE TRABAJOS DESEMPEÑADOS EN LA ACTUALIDAD POR FACULTAD.....	71
GRÁFICA 62.	ENTIDAD DONDE LABORA COMO PROFESIONAL.....	72
GRÁFICA 63.	NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO EN LA ACTUALIDAD.....	74
GRÁFICA 64.	NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO EN LA ACTUALIDAD POR FACULTAD.....	75
GRÁFICA 65.	INGRESOS MENSUALES DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADAS EN COLOMBIA.....	76
GRÁFICA 66.	INGRESOS MENSUALES DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADOS EN COLOMBIA POR GÉNERO.....	77
GRÁFICA 67.	INGRESOS MENSUALES DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADOS EN COLOMBIA POR QUINQUENIO.....	78
GRÁFICA 68.	INGRESOS MENSUALES DE PERSONAS GRADUADAS UBICADAS EN COLOMBIA POR FACULTAD.....	78
GRÁFICA 69.	INGRESOS MENSUALES (EN DÓLARES) DE PERSONAS GRADUADAS UBICADAS EN EL EXTERIOR.....	79
GRÁFICA 70.	INGRESOS MENSUALES MENSUALES (EN DÓLARES) DE GRADUADOS UBICADOS EN EL EXTERIOR POR QUINQUENIO.....	79
GRÁFICA 71.	INGRESOS MENSUALES (EN DÓLARES) DE GRADUADOS UBICADOS EN EL EXTERIOR POR GÉNERO.....	80
GRÁFICA 72.	CAPACIDAD DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y ADMINISTRATIVA DE LA ORGANIZACIÓN DONDE TRABAJAN LAS PERSONAS GRADUADAS.....	81
GRÁFICA 73.	SECTOR AL QUE PERTENECE LA ORGANIZACIÓN DONDE TRABAJAN LAS PERSONAS GRADUADAS EN LA UDES (SEGÚN CLASIFICACIÓN DIAN).....	82
GRÁFICA 74.	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UDES DURANTE EL PREGRADO.....	85

GRÁFICA 75.	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UDES DURANTE EL PREGRADO POR QUINQUENIO.....	86
GRÁFICA 76.	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UDES DURANTE EL PREGRADO POR FACULTAD. 87	
GRÁFICA 77.	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UDES DURANTE EL PREGRADO POR SEDE. 87	
GRÁFICA 78.	PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES.....	89
GRÁFICA 79.	PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES EL EGRESAR DE LA UNIVERSIDAD POR QUINQUENIO.....	91
GRÁFICA 80.	NIVEL DE DIFICULTAD EN LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO TECNOLÓGICO.....	92
GRÁFICA 81.	NIVEL DE DIFICULTAD EN LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO TECNOLÓGICO, POR QUINQUENIO..	93
GRÁFICA 82.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA AL TERMINAR EL PREGRADO.....	93
GRÁFICA 83.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA AL TERMINAR EL PREGRADO, POR QUINQUENIO.....	94
GRÁFICA 84.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA POR FACULTAD.....	95
GRÁFICA 85.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA AL TERMINAR EL POSGRADO.....	96
GRÁFICA 86.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA AL TERMINAR EL POSGRADO POR SEDE. 96	
GRÁFICA 87.	SEGUNDO IDIOMA MANEJADO CON COMPETENCIA PARA COMUNICARSE ORALMENTE	97
GRÁFICA 88.	MÁXIMO NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO.....	98
GRÁFICA 89.	MÁXIMO NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO, POR QUINQUENIO.....	99
GRÁFICA 90.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO.....	102
GRÁFICA 91.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR GÉNERO.....	103
GRÁFICA 92.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO, POR FACULTAD.....	104
GRÁFICA 93.	ÁREAS CON LIDERAZGO VISIBLE EN EL DESEMPEÑO LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO, POR SEDE.....	105
GRÁFICA 94.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO, POR QUINQUENIO.....	105
GRÁFICA 95.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO, POR QUINQUENIO	106
GRÁFICA 96.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ÓRGANOS DE DECISIÓN.....	107
GRÁFICA 97.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ÓRGANOS DE DECISIÓN, POR QUINQUENIO.....	107
GRÁFICA 98.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ÓRGANOS DE DECISIÓN, POR FACULTAD.....	108
GRÁFICA 99.	PARTICIPACIÓN ACTIVA DURANTE SU EJERCICIO PROFESIONAL, POR SEDE.....	109
GRÁFICA 100.	FRECUENCIA EN RECONOCIMIENTO DE CAPACIDAD ENTRE ES PROFESIONALES, POR QUINQUENIO.....	110
GRÁFICA 101.	FRECUENCIA CON LA QUE LE RECONOCEN AL GRADUADO SUS CAPACIDADES PROFESIONALES, POR FACULTAD.....	110
GRÁFICA 102.	CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN, POR QUINQUENIO	111
GRÁFICA 103.	CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN, POR FACULTAD.....	112
GRÁFICA 104.	CONTRIBUCIONES SOBRESALIENTES DE PERSONAS GRADUADAS EN LA UDES.....	113
GRÁFICA 105.	IMPACTO DE LAS INNOVACIONES IMPLEMENTADAS POR FACULTAD.....	114
GRÁFICA 106.	PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS.....	119
GRÁFICA 107.	PREMIOS RECIBIDOS POR LAS PERSONAS GRADUADAS SEGÚN LA FACULTAD DONDE SE TITULÓ. 119	
GRÁFICA 108.	APRENDIZAJES DESTACADOS PRODUCTO DE LA FORMACIÓN EN LA UDES.....	121
GRÁFICA 109.	PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES POR MOTIVACIÓN CONSTRUIDAS DURANTE LA FORMACIÓN DE PREGRADO EN LA UDES.....	123
GRÁFICA 110.	FORTALECIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES DURANTE EL PREGRADO.....	125
GRÁFICA 111.	FORTALECIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES DURANTE EL PREGRADO POR FACULTAD... 126	
GRÁFICA 112.	FORTALECIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES DURANTE EL PREGRADO POR QUINQUENIO 127	
GRÁFICA 113.	CAMBIO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA A PARTIR DE LA TITULACIÓN DE PREGRADO Y POSGRADO.....	128

GRÁFICA 114.	CAMBIO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA A PARTIR DE LA TITULACIÓN DE PREGRADO POR QUINQUENIO.	128
GRÁFICA 115.	CAMBIO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA A PARTIR DE LA TITULACIÓN DE POSGRADO POR QUINQUENIOS.....	129
GRÁFICA 116.	MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA DEL PADRE.	130
GRÁFICA 117.	MAYOR NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA DE LA MADRE.....	130
GRÁFICA 118.	RELACIÓN DEL NÚMERO DE HIJOS DE LA PERSONA GRADUADA EN COMPARACIÓN CON EL DE LOS PADRES.....	131
GRÁFICA 119.	NÚMERO DE HIJOS DE LAS PERSONAS GRADUADAS.....	131
GRÁFICA 120.	NÚMERO DE HIJOS POR QUINQUENIO.....	132
GRÁFICA 121.	INTENCIÓN DE RECOMENDAR LA UDES A LAS HIJAS O HIJOS PARA REALIZAR ESTUDIOS.....	133
GRÁFICA 122.	INTENCIÓN DE RECOMENDAR A LA UDES PARA REALIZAR ESTUDIOS POR SEDE.....	133
GRÁFICA 123.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE <i>PREGRADO</i> POR GÉNERO.	136
GRÁFICA 124.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE <i>POSGRADO</i> POR GÉNERO.....	136
GRÁFICA 125.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR SEDE.	137
GRÁFICA 126.	GENERACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE <i>POSGRADO</i> POR SEDE.	137
GRÁFICA 127.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD,.....	138
GRÁFICA 128.	PUESTOS DE TRABAJO CREADOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR SEDE	140
GRÁFICA 129.	SECTOR DE LA ECONOMÍA EN EL QUE SE CREARON EMPRESAS POR PERSONAS GRADUADAS EN PREGRADO SEGÚN CLASIFICACIÓN DIAN.	141
GRÁFICA 130.	SECTOR DE LA ECONOMÍA EN EL QUE SE CREARON EMPRESAS POR PERSONAS GRADUADAS EN POSGRADO SEGÚN CLASIFICACIÓN DIAN.	142
GRÁFICA 131.	FACTORES QUE INFLUYERON EN LA LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS GENERADAS.....	143

LISTADO DE TABLAS

TABLA 1.	DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS GRADUADAS POR FACULTAD Y GÉNERO.....	14
TABLA 2.	EDAD AL MOMENTO DE RESPONDER LA ENCUESTA POR FACULTAD.....	15
TABLA 3.	NÚMERO DE PERSONAS GRADUADAS POR PROGRAMA DE PREGRADO.....	19
TABLA 4.	NÚMERO DE PERSONAS GRADUADAS POR PROGRAMA DE POSGRADO.....	20
TABLA 5.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE PREGRADO POR GÉNERO.....	47
TABLA 6.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR QUINQUENIO	55
TABLA 7.	ENTIDAD DEL ESTADO DONDE LABORA.....	73
TABLA 8.	NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO EN LA ACTUALIDAD POR GÉNERO.....	74
TABLA 9.	TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN DONDE LABORAN DE ACUERDO AL NÚMERO DE PERSONAS VINCULADAS. ANÁLISIS POR FACULTAD.....	80
TABLA 10.	NIVEL DE DIFICULTAD EN LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO TECNOLÓGICO, POR GÉNERO	92
TABLA 11.	CONTRIBUCIONES SOBRESALIENTES DE PERSONAS GRADUADAS POR FACULTAD.....	113
TABLA 12.	CARACTERÍSTICAS FAVORECEDORAS DE LA INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES.....	115
TABLA 13.	APRENDIZAJES DESTACADOS PRODUCTO DE LA FORMACIÓN EN LA UDES POR FACULTAD.....	122
TABLA 14.	PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES POR INTERESES GENERADOS DURANTE LA FORMACIÓN DE PREGRADO EN LA UDES POR FACULTAD.....	124
TABLA 15.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO O POSGRADO.....	135
TABLA 16.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR QUINQUENIO.....	139
TABLA 17.	NÚMERO DE EMPRESAS CREADAS POR CADA PERSONA GRADUADA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO Y POSGRADO.....	139
TABLA 18.	PUESTOS DE TRABAJO CREADOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO Y POSGRADO.....	139
TABLA 19.	EMPRESAS CREADAS POR PERSONAS GRADUADAS EN PREGRADO O POSGRADO QUE SE MANTIENEN VIGENTES.....	143

LISTADO DE ANEXOS

ANEXO 1.	CONDICIÓN LABORAL AL RESPONDER LA ENCUESTA POR FACULTAD.....	150
ANEXO 2.	PERSONAS GRADUADAS EN ESTUDIOS DE POSGRADO SEGÚN FACULTAD DE DONDE EGRESARON.....	150
ANEXO 3.	TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE EL TÍTULO DE PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO COMO PROFESIONAL POR GÉNERO.....	151
ANEXO 4.	TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE EL TÍTULO DE PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO COMO PROFESIONAL POR QUINQUENIOS.....	151
ANEXO 5.	TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE EL TÍTULO DE PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO COMO PROFESIONAL POR FACULTADES.....	152
ANEXO 6.	TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE EL TÍTULO DE PREGRADO Y EL PRIMER TRABAJO COMO PROFESIONAL POR SEDES.....	152
ANEXO 7.	CONDICIÓN DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL POR GÉNERO.....	153
ANEXO 8.	CONDICIÓN DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL POR QUINQUENIO.....	153
ANEXO 9.	CONDICIÓN DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL POR FACULTAD.....	153
ANEXO 10.	CONDICIÓN DE LA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL POR SEDE.....	154
ANEXO 11.	PERCEPCIÓN DE LA INFLUENCIA EN EL EMPLEADOR DE LA CONDICIÓN DE GRADUADO UDES EN PREGRADO POR FACULTAD.....	154
ANEXO 12.	PERCEPCIÓN DE LA INFLUENCIA EN EL EMPLEADOR DE LA CONDICIÓN DE GRADUADO UDES EN PREGRADO POR QUINQUENIO.....	154
ANEXO 13.	CALIFICACIÓN DADA AL PRIMER SALARIO POR GÉNERO.....	155
ANEXO 14.	CALIFICACIÓN DADA AL PRIMER SALARIO POR FACULTAD.....	155
ANEXO 15.	CALIFICACIÓN DADA AL PRIMER SALARIO POR QUINQUENIO.....	155
ANEXO 16.	CALIFICACIÓN DADA AL PRIMER SALARIO POR SEDE.....	155
ANEXO 17.	CONDICIÓN PREVALENTE DURANTE LA VIDA LABORAL POR GÉNERO.....	156
ANEXO 18.	CONDICIÓN PREVALENTE DURANTE LA VIDA LABORAL POR QUINQUENIO.....	156
ANEXO 19.	CONDICIÓN PREVALENTE DURANTE SU VIDA LABORAL POR FACULTAD.....	156
ANEXO 20.	CONDICIÓN PREVALENTE DURANTE SU VIDA LABORAL POR SEDE.....	157
ANEXO 21.	MODIFICACIÓN DE LA CONDICIÓN LABORAL POSTERIOR A LA OBTENCIÓN UN TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN UDES POR QUINQUENIO.....	157
ANEXO 22.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	157
ANEXO 23.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE PREGRADO POR QUINQUENIO.....	158
ANEXO 24.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE PREGRADO POR SEDE.....	158
ANEXO 25.	TIEMPO TOTAL DE CESACIÓN LABORAL INVOLUNTARIA POSTERIOR A TÍTULO DE POSGRADO POR QUINQUENIO.....	158
ANEXO 26.	NÚMERO DE VECES CESANTE POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR QUINQUENIOS.....	159
ANEXO 27.	NÚMERO DE VECES CESANTE POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	159
ANEXO 28.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR GÉNERO.....	159
ANEXO 29.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	160
ANEXO 30.	TIPO DE CONTRATACIÓN PREVALENTE EN LA VIDA LABORAL POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO POR GÉNERO.....	160
ANEXO 31.	NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE A INGRESOS ECONÓMICOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR QUINQUENIO.....	160
ANEXO 32.	NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE A INGRESOS ECONÓMICOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	161
ANEXO 33.	CONCORDANCIA ENTRE TÍTULO DE PREGRADO Y DESEMPEÑO LABORAL POR GÉNERO.....	161

ANEXO 34.	CONCORDANCIA ENTRE TÍTULO DE PREGRADO Y DESEMPEÑO LABORAL POR FACULTAD.	161
ANEXO 35.	MAYOR NIVEL JERÁRQUICO ALCANZADO POR GÉNERO	162
ANEXO 36.	DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO LABORAL SEGÚN FACULTAD.....	162
ANEXO 37.	NIVEL ACTUAL DE SATISFACCIÓN FRENTE A TRAYECTORIA LABORAL POR QUINQUENIO.	162
ANEXO 38.	NIVEL ACTUAL DE SATISFACCIÓN FRENTE A TRAYECTORIA LABORAL POR FACULTAD.	163
ANEXO 39.	CONDICIÓN LABORAL ACTUAL POR GÉNERO.	163
ANEXO 40.	CONDICIÓN LABORAL ACTUAL POR SEDE.....	163
ANEXO 41.	CONDICIÓN LABORAL ACTUAL POR FACULTAD (EN PORCENTAJE).....	164
ANEXO 42.	NÚMERO DE TRABAJOS DESEMPEÑADOS EN LA ACTUALIDAD POR GÉNERO.....	164
ANEXO 43.	NÚMERO DE TRABAJOS DESEMPEÑADOS EN LA ACTUALIDAD POR FACULTAD.....	164
ANEXO 44.	NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO EN LA ACTUALIDAD POR FACULTAD.....	165
ANEXO 45.	NIVEL DEL CARGO DESEMPEÑADO EN LA ACTUALIDAD POR SEDE.....	165
ANEXO 46.	INGRESOS MENSUALES DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADAS EN COLOMBIA POR GÉNERO. 165	
ANEXO 47.	INGRESOS MENSUALES DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADOS EN COLOMBIA POR QUINQUENIO.....	166
ANEXO 48.	INGRESOS MENSUALES DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADAS EN COLOMBIA POR FACULTAD.	166
ANEXO 49.	INGRESOS MENSUALES (EN DÓLARES) DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADAS EN EL EXTERIOR POR GÉNERO.	166
ANEXO 50.	INGRESOS MENSUALES MENSUALES (EN DÓLARES) DE LAS PERSONAS GRADUADAS UBICADAS EN EL EXTERIOR POR QUINQUENIO.....	167
ANEXO 51.	TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN DONDE LABORAN DE ACUERDO AL NÚMERO DE PERSONAS VINCULADAS. ANÁLISIS POR FACULTAD.....	167
ANEXO 52.	CAPACIDAD DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y ADMINISTRATIVA DE LA ORGANIZACIÓN DONDE TRABAJAN LAS PERSONAS GRADUADAS.....	167
ANEXO 53.	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UDES DURANTE EL PREGRADO POR QUINQUENIO.....	168
ANEXO 54.	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UDES DURANTE EL PREGRADO POR FACULTAD.	168
ANEXO 55.	PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN LA UDES DURANTE EL PREGRADO POR SEDE.	168
ANEXO 56.	NIVEL DE DIFICULTAD EN LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO TECNOLÓGICO, POR QUINQUENIO. ...	169
ANEXO 57.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA AL TERMINAR EL PREGRADO, POR QUINQUENIO,.....	169
ANEXO 58.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA AL TERMINAR EL PREGRADO, POR FACULTAD.	169
ANEXO 59.	NIVEL DE COMPETENCIA EN UNA SEGUNDA LENGUA AL TERMINAR EL POSGRADO, POR SEDE. 170	
ANEXO 60.	MÁXIMO NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO, POR QUINQUENIO.	170
ANEXO 61.	MÁXIMO NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO, POR SEDE.....	170
ANEXO 62.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO, POR FACULTAD.	171
ANEXO 63.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO, POR QUINQUENIO	171
ANEXO 64.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO, POR SEDE.....	171
ANEXO 65.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO.	172
ANEXO 66.	LIDERAZGO EJERCIDO POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO, POR QUINQUENIO.....	172
ANEXO 67.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ÓRGANOS DE DECISIÓN.	172
ANEXO 68.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ÓRGANOS DE DECISIÓN, POR QUINQUENIO.	172
ANEXO 69.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ÓRGANOS DE DECISIÓN POR FACULTAD.	173
ANEXO 70.	PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES Y ÓRGANOS DE CONTROL, POR SEDE.....	173
ANEXO 71.	FRECUENCIA EN RECONOCIMIENTO DE CAPACIDADES PROFESIONALES, POR GÉNERO.	173
ANEXO 72.	FRECUENCIA EN RECONOCIMIENTO DE CAPACIDADES PROFESIONALES POR QUINQUENIO. ...	173
ANEXO 73.	FRECUENCIA EN RECONOCIMIENTO DE CAPACIDADES PROFESIONALES POR FACULTAD.	174
ANEXO 74.	FRECUENCIA EN RECONOCIMIENTO DE CAPACIDADES PROFESIONALES POR SEDE.....	174

ANEXO 75.	CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN POR QUINQUENIO.	174
ANEXO 76.	CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN, POR FACULTAD	175
ANEXO 77.	PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS POR DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	175
ANEXO 78.	FORTALECIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES DURANTE EL PREGRADO.....	175
ANEXO 79.	FORTALECIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES DURANTE EL PREGRADO POR FACULTAD.	176
ANEXO 80.	FORTALECIMIENTO DE PRINCIPIOS Y VALORES DURANTE EL PREGRADO POR QUINQUENIO ...	176
ANEXO 81.	CAMBIO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA A PARTIR DE LA TITULACIÓN DE PREGRADO	176
ANEXO 82.	CAMBIO EN LA SITUACIÓN ECONÓMICA A PARTIR DE LA TITULACIÓN DE PRE Y POSGRADO. ...	176
ANEXO 83.	CAMBIO EN LA SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA A PARTIR DE LA TITULACIÓN DE PREGRADO POR QUINQUENIO.	177
ANEXO 84.	NÚMERO DE HIJOS DEL GRADUADO EN COMPARACIÓN CON EL DE LOS PADRES.....	177
ANEXO 85.	NÚMERO DE HIJOS DE LAS PERSONAS GRADUADAS.	177
ANEXO 86.	NÚMERO DE HIJOS POR QUINQUENIO.	178
ANEXO 87.	INTENCIÓN DE RECOMENDAR LA UDES A LOS HIJOS/AS PARA REALIZAR ESTUDIOS.	178
ANEXO 88.	INTENCIÓN DE RECOMENDAR A LA UDES PARA REALIZAR ESTUDIOS POR SEDE	178
ANEXO 89.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR GÉNERO.	178
ANEXO 90.	CREACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO POR GÉNERO	179
ANEXO 91.	GENERACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR SEDE.	179
ANEXO 92.	GENERACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE POSGRADO POR SEDE.....	179
ANEXO 93.	GENERACIÓN DE EMPRESA POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR FACULTAD.....	179
ANEXO 94.	PUESTOS DE TRABAJO CREADOS POSTERIOR AL TÍTULO DE PREGRADO POR SEDE	180

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Santander UDES es una universidad joven en el escenario de la educación superior de la región nororiental del país, caracterizada por una interesante dinámica de cambio. Inició actividades como una institución técnica en 1982 con programas de capacitación para ofrecer mano de obra calificada a los sectores industrial, comercial y de servicios de la región; los primeros programas fueron Hotelería y Turismo, Diseño Textil, Mercadeo y Publicidad; más adelante incorporó programas tecnológicos en Instrumentación Quirúrgica, Radiología y Salud Ocupacional y a mediados de la década de los 90's, dio el paso hacia la formación en programas profesionales como opciones de desarrollo para las personas graduadas de la mayoría de las tecnologías de la institución y creó las primeras especializaciones para el fortalecimiento de competencias específicas¹.

El 22 de diciembre de 2005 por Resolución 6216 el Ministerio de Educación Nacional reconoció el proceso de cualificación y desarrollo liderado por su Rector el Doctor Rafael Serrano Sarmiento (q.e.p.d.) y le concedió la categoría de Universidad en el marco de la Ley 30 de 1992.

Es importante apreciar hoy la visión académica y de desarrollo para la UDES que el Doctor Serrano Sarmiento tenía en mente y lo que significó el logro del reconocimiento como Universidad en su ideario de llevar a la institución a posiciones de reconocimiento en el escenario de la educación superior de la región y el país. En sus comentarios sobre este importante paso dijo:

“Es un reconocimiento al cumplimiento de los estándares de calidad en cuanto a profesores, instalaciones, equipos, proyectos de investigación, convenios internacionales, extensión y proyección social. Es la culminación de un proceso de 20 años escalando los distintos peldaños de institución técnica a tecnológica, posteriormente a institución universitaria y ahora a universidad.

El cambio de denominación les traerá importantes ventajas a los estudiantes, ya que la institución puede dedicar mayores recursos a la investigación científica, a programas en maestría y doctorados, así como pertenecer a la Asociación Colombiana de Universidades, ASCUN.

Para los estudiantes, aunque los títulos anteriores son igualmente válidos, ahora habrá mayor reconocimiento profesional y podremos atraer académicos prestantes de la región, del país y del exterior, puesto que seremos vistos como una universidad de pleno derecho²

La UDES en 2005 contaba con 3.500 estudiantes en su sede de Bucaramanga, 32 programas de pregrado y posgrado y 6.854 graduados³. A partir de su reconocimiento como Universidad debió enmarcarse con mayor compromiso en los objetivos que la Ley 30 de 1992 estableció para la educación superior: “Trabajar por la creación, el desarrollo y la

¹ UDES. Reseña histórica. En www.udes.edu.co [Consulta: julio 16 de 2012]

² VANGUARDIA LIBERAL. Entrevista al Rector Rafael Serrano Sarmiento con ocasión del reconocimiento de la UDES como universidad. En www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-93841.html [Consulta: Julio 16 de 2012]

³ *Ibidem*.

transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país”. Así mismo, “Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional”⁴

En estos dos objetivos de la ley se precisa el trascendental compromiso con la vigencia de la nación, al encargarle a las instituciones de educación superior la responsabilidad de generar y aplicar el conocimiento y la tecnología para contribuir en la resolución de los problemas y las necesidades del país, así como propulsar el desarrollo en todas las esferas de la vida nacional. En otras palabras, *este es el impacto esperado* de las instituciones de educación superior sobre el escenario colombiano y son las personas graduadas y sus ejecutorias en el ejercicio de sus disciplinas y profesiones, los encargados de hacer realidad este compromiso como talento humano formado, pues la investigación y la extensión son las otras funciones mediante las cuales las instituciones de educación superior contribuyen en el desarrollo del país.

Por esta condición de especial relevancia, el seguimiento y evaluación de las personas graduadas forma parte de los diversos modelos para evaluar la calidad de los programas y las instituciones de educación superior alrededor del mundo; en nuestro caso, de los modelos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación CNA, para evaluar la pertinencia de la formación y el impacto mediante sus graduados sobre el escenario social, económico y político del país.

En Colombia en las dos últimas décadas, justamente como fruto de los procesos de acreditación de programas impulsados por el CNA, las universidades han mejorado sensiblemente el seguimiento, la relación y la participación de las personas graduadas en la vida académica de los programas y de la institución, lo cual es un avance significativo.

Es de resaltar el aporte que el Ministerio de Educación Nacional ha hecho a este propósito, al desarrollar una aplicación pública para el seguimiento de graduados a partir de 2005 llamado Observatorio Laboral para la Educación Superior - OLE, mediante el cual las instituciones pueden hacer seguimiento a las personas graduadas de los últimos cinco años para evaluar la pertinencia de los programas y la empleabilidad de ellos.

La Universidad de Santander – UDES cuenta con una Oficina de Egresados que le permite mantener el contacto con sus graduados, además de recabar información sobre la ubicación y ocupación de ellos; así mismo ha dispuesto una amplia oferta de servicios y beneficios que atraen al graduado y lo vinculan a la vida institucional.

Sin embargo, la universidad no había realizado una evaluación de carácter institucional sobre su impacto en el entorno local, regional y nacional; por ello se resalta la importancia de un estudio de esta envergadura para el direccionamiento en su aporte al desarrollo de la región y el país.

Con los resultados del presente trabajo, la UDES, se posiciona como la segunda universidad que en la región nororiental del país cuenta con un estudio de medición de impacto, grupo liderado por la Universidad Industrial de Santander, quien fue la primera en concluirlo en 2010. El disponer de éstos resultados por parte de las universidades de la región, puede generar una oportunidad tomar decisiones conducentes mejorar la articulación de la educación superior con los planes de desarrollo regional y nacional.

⁴ COLOMBIA. Ley 30 de 1992. Capítulo II. Objetivos, literales b y c. Bogotá, diciembre 28 de 1992.

1 OBJETIVOS

1.1 General

Evaluar las diversas formas de impacto que la Universidad ha logrado a nivel local, regional y nacional por intermedio de sus graduados.

1.2 Específicos

- Determinar las características del desempeño laboral de las personas graduadas según año de graduación, ubicación geográfica, tipo de institución y sector productivo o de servicios donde han laborado.
- Evaluar las fortalezas que las personas graduadas reconocen como propiciadas por la universidad para su desempeño en los diversos campos de acción profesional.
- Establecer el ejercicio de liderazgo y la participación de graduados en niveles organizacionales de decisión.
- Identificar las oportunidades del entorno que las personas graduadas asocian con logros destacados en su desempeño laboral.
- Identificar los aportes dados por las personas graduadas al desarrollo del país desde las instituciones, los sectores y las regiones en que han laborado.
- Describir los factores que han facilitado la creación y consolidación de empresa por parte de las personas graduadas.
- Determinar las transformaciones socio familiares y ciudadanas acaecidas alrededor del graduado.
- Establecer una línea de base para realizar otros estudios de seguimiento y de impacto de las personas graduadas.
- Aportar información a la Universidad para la toma de decisiones que permitan incrementar y hacer más eficiente la interacción universidad-graduados-sociedad.

2 MARCO DE REFERENCIA.

Los estudios sobre la población de graduados de instituciones de educación superior pueden tener objetivos y abordajes metodológicamente diferentes pero fines complementarios: estos son los estudios de seguimiento de cohortes y los de impacto.

Los estudios longitudinales o de seguimiento de cohortes de egresados y graduados⁵, usualmente por períodos de cinco años, están orientados a evaluar principalmente, la pertinencia de la formación dada por la universidad para responder a los requerimientos del mercado laboral y la empleabilidad de las personas graduadas; son los más comunes y generalmente están a cargo de los programas académicos con el apoyo de la dirección universitaria. Los de corte transversal, toman información en un momento determinado sobre las personas graduadas de todos los programas de la institución en las últimas décadas o quinquenios, dependiendo de la antigüedad de las instituciones, y evalúan los aportes y transformaciones que éstos han generado sobre sí mismos y su entorno; por su magnitud son estudios centralizados y desarrollados por la dirección de la universidad con el apoyo de todos los programas académicos: son los estudios de impacto.

Como se mencionó, cada uno tiene propósitos o fines diferentes; los estudios de seguimiento se utilizan para llevar a cabo, entre otros, transformaciones curriculares, cambios importantes en políticas y reglamentos universitarios, cambios en la estructura organizativa universitaria, impulso de sistemas de información, renovación en la oferta de educación continua y algunas iniciativas en obras físicas y de equipamiento e introducción de exámenes de admisión⁶.

Los de evaluación de impacto, establecen los aportes o cambios que las personas graduadas han logrado sobre sí mismos y su entorno, con su trabajo profesional, su producción científica y tecnológica, así como su contribución al avance de la organización y funcionamiento de la sociedad, en el marco del estado social de derecho, para el caso colombiano; estos estudios deben igualmente identificar la percepción del graduado sobre la pertinencia de la formación que la universidad le brindó para su desempeño y acción transformadora frente a las necesidades de la sociedad. La información obtenida puede contribuir al mejoramiento institucional y a incrementar su influencia en la sociedad con una mirada menos inmediatista ajustada al mercado, sino avizorando el futuro desarrollo integral de la región y el país.

En este punto es interesante incluir la definición sobre evaluación de impacto dada por Cabrera: "Cuando hablamos de impacto de la capacitación nos referimos a una situación que produce un conjunto de cambios significativos y duraderos, positivos o negativos, previstos o imprevistos, en la vida de las personas, las organizaciones y la sociedad. Dicho de otro modo, la evaluación del impacto es un juicio de valoración sobre la dinámica de los

⁵ Egresado: Persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente todas las materias del pensum académico reglamentado por una carrera o disciplina y no ha obtenido el título correspondiente. Graduado: Persona que una vez ha terminado el programa académico y ha cumplido con los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior, recibe el título académico. www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-37638.html [Consulta: junio de 2011]

⁶ Curso-Taller centroamericano sobre metodología para realizar estudios de graduados universitarios. San José de Costa Rica, 2002. http://daad.csuca.org/attachments/144_Memoria%20%20Curso%20Egresadoss.doc [Consulta: junio de 2011]

cambios cuantitativos y cualitativos operados en las personas y las organizaciones beneficiadas por la acción de capacitación, estableciendo un vínculo de causalidad directo o indirecto”⁷

Ahora bien, es oportuno mencionar algunos estudios sobre el tema que nos ocupa. Merece destacarse el aporte dado por Kirkpatrick⁸ quien desarrolló un modelo para evaluar resultados de acciones formativas dependiendo de los objetivos a evaluar y los clasificó en cuatro categorías o niveles así:

NIVEL I, *Reacción o satisfacción*, que da respuesta a la pregunta: “¿Le gustó la actividad a los participantes?”, y que busca determinar en qué medida los participantes valoraron la acción formativa.

NIVEL II, *Aprendizaje*, que da respuesta a la pregunta: “¿Desarrollaron los objetivos los participantes en la acción formativa?”, siendo su propósito determinar el grado en que los participantes han logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para la acción de formación.

NIVEL III, *Aplicación o transferencia*, que da respuesta a la pregunta: “¿Están los participantes utilizando en su trabajo las competencias desarrolladas?”, cuya finalidad es determinar si los participantes han transferido a su trabajo las habilidades y el conocimiento adquirido en un proceso de formación, identificando además, aquellas variables que pudiesen haber afectado el resultado.

NIVEL IV, *Resultados*, que da respuesta a la pregunta: “¿Cuál es el impacto operacional?”, cuyo propósito es determinar el impacto operacional que ha producido una acción de formación; si el impacto puede expresarse en pesos, se puede identificar el retorno sobre la inversión (ROI).

Según informe de la American Society for Training and Development (2002), el 78% de las organizaciones evalúan las acciones formativas mediante la satisfacción del estudiante nivel 1; el 32 % el nivel 2, el 9 % el nivel 3, y el 6 % el nivel 4 del modelo de Kirkpatrick. Esto da la idea de que aun sabiendo que los niveles más interesantes para la evaluación de cualquier acción formativa son los niveles 3 y 4, son los que menos se utilizan en las empresas e incluso en las universidades⁹.

Pasando al análisis de la bibliografía identificada sobre estudios de egresados, se puede afirmar que fueron las universidades de Europa y Norte América las que iniciaron con los estudios de seguimiento alrededor de la década de los 60's del siglo pasado. De otra parte, tres décadas más adelante se identifica una tendencia a la asociación de varias universidades dentro de un mismo país y entre diferentes países para adelantar estudios de seguimiento de egresados con un protocolo unificado.

⁷ Cabrera, J. Repensar la evaluación de la capacitación. En Impacto de la capacitación. Primera Edición de la Dirección de Cuadros y Estudios de Dirección del Ministerio de Educación Superior (pp. 6-25). La Habana, Cuba. 2004. ISBN: 959-16-0274-8.

⁸ Kirkpatrick, D. Evaluación de Acciones Formativas, los cuatro niveles. Ediciones Gestión, España. 2000.

⁹ Ruiz de Adana, R. Modelo de Kirkpatrick de evaluación de la formación continuada. Marzo de 2011. <http://ricardoruizdeadana.blogspot.com/2011/03/modelo-de-kirkpatrick-de-evaluacion-de.html>

[Consulta: junio de 2011]

Un estudio de esta categoría –y de la mayor importancia por el alcance geográfico, número de graduados encuestados y variables analizadas– es el de la Universidad de Kassel (Alemania); el “Careers After Graduation-An European Research Study (CHEERS - 2.000)”. Evaluó cerca de 36.000 graduados, procedentes de 11 países diferentes de Europa, y uno de fuera de esta región, después de un período de tres a cinco años de haberse graduado; el estudio fue ejecutado durante dos años y medio.

El CHEERS abordó variables socio-biográficas y de la educación temprana de las personas graduadas, las condiciones de estudio, el curso de los estudios y el comportamiento de los estudiantes, los logros alcanzados, el empleo durante los primeros cuatro años después de la graduación, la movilidad regional e internacional, la aplicación de conocimientos y habilidades al trabajo, la motivación y la satisfacción en el trabajo y la educación continuada.

Un segundo estudio fue el REFLEX, “The Flexible Professional in Knowledge Society”; en éste participaron 14 países de Europa y Japón. A partir de la encuesta realizada en el marco de este proyecto, se obtuvieron bases de datos por países, con un total de 40.787 encuestas.

Una tercera experiencia derivada de la anterior, es el denominado PROFLEX: “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento” financiado por el programa ALFA de la Comisión Europea. En este proyecto han participado universidades de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Honduras, México, Panamá, Puerto Rico y Uruguay.

El objetivo de este proyecto ha sido obtener resultados sobre las personas graduadas universitarias de Latinoamérica y poder establecer una comparación entre los países latinoamericanos participantes en el proyecto PROFLEX y los países europeos que participaron en el proyecto REFLEX.

Actualmente PROFLEX es un sistema de seguimiento de egresados universitarios a nivel internacional, que cuenta con el apoyo del IESAL - UNESCO. “La principal herramienta de PROFLEX se basa en un sistema de *Encuestas on-line* testeada, fiable y adaptada a los contextos nacionales en los que se va a emplear. El cuestionario contiene más de 150 preguntas distribuidas en nueve secciones que cubren aspectos relacionados con la formación que reciben los egresados en la universidad, su transición al mundo laboral, las competencias adquiridas, la satisfacción con sus puestos de trabajo y con la formación recibida, su experiencia laboral y sus expectativas futuras”.¹⁰

De éstas experiencias surgen las redes como una forma de trabajo mucho más eficiente para avanzar en los estudios sobre graduados. Al respecto vale la pena mencionar algunas de ellas:

La Red GRADUA2 inició en 2004, a partir de la experiencia de 10 universidades de América Latina y 11 de Europa; publicó en ese mismo año, un estudio mediante el cual identificó el porcentaje de universidades que tanto en Europa como en América Latina aun no habían realizado ningún estudio de seguimiento de egresados (el 24 % en las primeras y el 32% en las segundas). Como parte del trabajo de la red, se diseñó un manual para ayudar a las universidades a entender mejor la relevancia de los estudios de seguimiento y a tomar la

¹⁰ Proflex: Seguimiento de los egresados.

http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=1142:proflex&catid=120:servicios&Itemid=535 [Consulta: junio de 2011]

decisión de implementarlos. En el manual se plantea que “el propósito de los estudios de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados”¹¹.

La Red Latinoamericana de Información y Documentación en Educación (REDUC), encontró que hasta el 2008 solo existían 24 investigaciones de seguimiento profesional en universidades de la región, siendo Paraguay el país con mayores aportes¹².

En Colombia a partir de 2000, se evidencia un interés por organizar unidades o dependencias en las universidades para la atención de sus egresados, trabajar en redes de instituciones por regiones del país, tomar en cuenta las experiencias de Europa para la aplicación de protocolos unificados en el seguimiento a graduados y generar estrategias que puedan incidir en mejorar las condiciones del mercado laboral, además de las propias instituciones formadoras. Cabe destacar que el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ha estado incentivando y apoyando este trabajo y lo ha articulado con el Observatorio Laboral para la Educación.

La primera experiencia a destacar a partir de 2001, es la de la Universidad EAFIT, la Escuela de Ingeniería de Antioquia, la Universidad de Antioquia, el CESDE y la Corporación Educacional UPB, quienes crearon la Red de Enlace Profesional de Antioquia. Esta red, que actualmente supera las 18 instituciones vinculadas, trabaja para “poder influenciar positivamente el mercado laboral/salarial por el hecho de ser una sola RED DE ENLACE PROFESIONAL, que funciona con los mismos principios y trabaja incansablemente por la dignidad y el desarrollo del egresado, y a través de él por nuestras instituciones, nuestras empresas y nuestro país”¹³.

En 2005 las universidades del centro del país crearon la RED SEIS (Seguimiento de Egresados de Instituciones de Educación Superior) –lideradas por las Universidades de la Sabana, Rosario, Tadeo, UNITEC, Javeriana, Escuela de Ingeniería, entre otras– y auspiciada por ASCUN. En 2006 presentaron el documento “Política para el Fomento de la Calidad de la Educación y el Compromiso Social a través de los Egresados”, que propone motivar a la comunidad universitaria sobre su responsabilidad y acciones concretas en el tema de egresados¹⁴.

Actualmente la RED SEIS cuenta con cuatro nodos de oficinas de egresados, la mayoría de los cuales se crearon en 2006: Nodo Centro, liderado por la Universidad del Quindío, en la cual participan 13 instituciones. Nodo Caribe, liderado por la Universidad del Norte, Nodo Sur Occidente, con 15 instituciones vinculadas y Nodo Antioquia.

En artículo titulado “Aproximación al estado del arte sobre los estudios de desempeño de las personas graduadas de programas de educación superior”, Maya y Herrera hacen un

¹¹ Red GRADUA2/Asociación Columbus. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. México, 2006.

¹² Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Informe seguimiento de egresados y graduados. 2002-2007. http://esepoch.edu.ec/Descargas/rectoradopub/fb6b83_UILSEG-Avance_Informe_Final-23deJunio2008.pdf [Consulta: junio de 2011]

¹³ Red de Enlace Profesional. <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article142271.html> [Consulta: junio de 2011]

¹⁴ Observatorio de la Universidad Colombiana. http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-los-hijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199 [Consulta: junio de 2011]

recuento interesante sobre los principales modelos y estudios publicados en el ámbito internacional y nacional¹⁵.

En relación con estudios de seguimiento a egresados, se puede decir en forma general, que éstos están orientados a evaluar resultados institucionales relativos a la formación y satisfacción de las personas graduadas y los empleadores, con el propósito de mejorar planes de estudio y la empleabilidad de los egresados; identificar necesidades de capacitación por educación continua o posgrados para mejorar competencias específicas demandadas por el mercado laboral; apoyar al graduado en la obtención de empleo y orientar para tomar decisiones en diferentes ámbitos como selección de carrera por parte de los aspirantes y sus familias y en algún caso como apoyo a la planeación de políticas públicas para orientar, mediante la asignación de recursos el derecho a la educación. Dichos estudios corresponden en general, a los niveles I, II y III del modelo Kirkpatrick ya mencionado.^{16, 17, 18, 19, 20}.

Llamó la atención la confusión que aún existe al clasificar los estudios de graduados puesto que algunos que se denominan como “estudios de impacto de graduados” (nivel III o IV), seguían siendo básicamente estudios de pertinencia, empleabilidad y de calidad de la formación²¹, o evaluaciones del impacto en lo personal y en las habilidades como profesionales sin incluir el impacto sobre el entorno²².

Dentro del país merece reconocimiento el trabajo sistemático de la Universidad EAFIT la cual a partir de 1999 conformó un grupo de investigación con el fin de implementar estudios de seguimiento de egresados para apoyar los procesos de Autoevaluación de Programas. El trabajo realizado se centra en la aplicación de un formulario de encuesta a las personas graduadas de los diferentes pregrados y posgrados ofrecidos por la Universidad, con miras a caracterizar la inserción y trayectoria laboral de los egresados de cada programa, a conocer sus desarrollos académicos y empresariales, sus percepciones sobre la calidad y el reconocimiento social del programa y de la Institución, temas correspondientes a los niveles I a III de Kirkpatrick²³. Esta Universidad dio pasos importantes para darle relevancia

¹⁵ Maya Guerra JI, Herrera Herrera MI. Aproximación al estado del arte sobre los estudios de desempeño de las personas graduadas de programas de educación superior. Revista virtual Universidad Católica del Norte. N° 36 Mayo – agosto de 2012. ISSN 0124-5821.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co> [Consulta: julio de 2012]

¹⁶ Proyecto GRADUA2 Op cit.

¹⁷ ITESM Campus Toluca “El impacto de los egresados de los programas de educación a distancia en el sector empresarial”
<http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:1085&dslD=n05erosa01.pdf> [Consulta: junio de 2011]

¹⁸ Universidad Autónoma de Puebla. “Estudio de seguimiento de egresados y egresadas con honores académicos del Intec 1978-2004”.
<http://bvsdo.intec.edu.do:8080/revistas/cienciaysociedad/2006/Vol%FAmen%2031%20N%FAmero%201/29.pdf> [Consulta: junio de 2011]

¹⁹ Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Op cit

²⁰ Instituto Tecnológico de Monterrey. Los estudios de seguimiento de egresados. 2007

²¹ Universidad de Colima. “Impacto de los egresados de posgrado de la Universidad de Colima en su entorno”
http://digeset.ucol.mx/egresados/posgrado/Impacto_de_los_egresados_de_posgrado.pdf [Consulta: junio de 2011]

²² Universidad Oberta de Catalunya. Estudio de opinión de Las personas graduadas. 2008.
<http://www.aprendemas.com/Noticias/DetalleNoticia.asp?Noticia=1187> [Consulta: junio de 2011]

²³ Revista Universidad EAFIT, “Impacto social de los programas de formación de la Universidad EAFIT”. 2000

al tema de las personas graduadas, su seguimiento y la sistematización de la información correspondiente, a fin de generar acciones de mejoramiento tanto institucional como de los propios graduados.

A nivel central, el Ministerio de Educación como parte de su política de aseguramiento de la calidad de la educación superior, desarrolló el proyecto Observatorio Laboral, que se compone de un sistema de información de seguimiento a las personas graduadas.

“El Observatorio Laboral para la Educación es una fuente de información que reúne datos concretos para interpretar las relaciones entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral. Es un portal que brinda estadísticas, cuantitativas y cualitativas, sobre la oferta de profesionales; que incluye el perfil de las personas graduadas de la educación superior en Colombia, información sobre las condiciones laborales de los profesionales, las regiones en las que se desempeñan y el nivel de ingreso promedio al que puede aspirar un tecnólogo o un profesional. De esta manera, el Observatorio permite que las instituciones de educación superior analicen la pertinencia laboral de los programas que ofrecen y que los bachilleres cuenten con un recurso más completo de información a la hora de elegir carrera”²⁴.

En la página Web del Observatorio²⁵ se pueden consultar resultados de algunos estudios de seguimiento a graduados y a empleadores realizados en España, Alemania, Australia, México y Colombia (EAFIT). Así mismo se pueden consultar los resultados de la encuesta de seguimiento a graduados 2007, la cual fue diligenciada directamente en la Web del Observatorio por 25.000 graduados de instituciones de educación superior del país. Estos estudios y los resultados de la encuesta, evalúan la pertinencia de la formación frente al mercado laboral.

²⁴ www.universia.net.co “El Observatorio Laboral para la Educación, una herramienta para salir de dudas”

²⁵ <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-36395.html>

3 METODOLOGÍA

La evaluación del impacto que la UDES ha logrado sobre su entorno mediante el talento humano que ha formado a lo largo de tres lustros, se realizó con un estudio de corte transversal descriptivo el cual permitió recopilar información pertinente para dar cuenta sobre los objetivos planteados para su realización.

3.1 Población y muestra.

La población de referencia fue alrededor de 18.000²⁶ personas graduadas a partir de 1996 hasta 2012. Las personas graduadas de programas técnicos (antes de 1996) no fueron incluidos en el estudio por decisión de la dirección universitaria en razón a la diferencia en las competencias de formación.

La muestra se calculó con un 95% de nivel de confianza y un 0.05 de error máximo aceptado quedando conformada por 1.224 graduados. Llenaron la encuesta vía Internet 1.346 graduados quienes ingresaron voluntariamente a la misma mediante enlace colocado en la página Web institucional; la encuesta estuvo disponible y en línea durante 4 meses.

3.2 Diseño del estudio.

Para obtener la información requerida en el estudio se empleó el mismo diseño metodológico y la encuesta a las personas graduadas diseñada y utilizada por la autora para otra universidad de la región; la encuesta, ajustada en su lenguaje para esta universidad, fue validada en la primera oportunidad de su empleo. Es de anotar que la utilización del mismo protocolo se hizo teniendo en mente la posibilidad de contar a futuro con un estudio de carácter regional sobre impactos de las universidades en el entorno y aprovechar así sus fortalezas y oportunidades para lograr mejores niveles de articulación Universidad – Empresa – Estado y contribuir de una mejor forma en el desarrollo regional.

La encuesta fue programada en Java v-5 para ambiente Web; cada graduado solo diligenciaba los ítemes o preguntas que le correspondían siguiendo la lógica y coherencia interna de la encuesta según si la persona era graduada de pregrado, de posgrado o de pre y posgrado. Para facilitar la comprensión y el diligenciamiento se estructuró en siete secciones por área temática como se puede apreciar a continuación:

- **Datos de identificación, contacto y compañeros:**
 - Documento de identificación.
 - Fecha de nacimiento.
 - Género.
 - Tipo de grado obtenido (pregrado, pre y posgrado, posgrado).
 - Número de programas terminados.
 - Ubicación geográfica.
 - Situación laboral actual.
 - Es o no estudiante de posgrado.
 - Dirección electrónica y teléfonos.
 - Dirección de contacto de compañeros graduados UDES.

²⁶ Este es un número bastante aproximado a las personas graduadas UDES a 2012, pues el número exacto no fue posible obtenerlo por dificultades con los archivos no digitalizados correspondientes a los años 1996 -2000.

- **El graduado y su vida laboral:**
 - Tiempo transcurrido entre graduación y primer empleo.
 - Percepción sobre valor dado a ser graduado UDES al momento de ser empleado.
 - Tiempo total de periodos de desempleo.
 - Número de organizaciones en las que ha laborado y tipo de contratación a lo largo de la vida laboral.
 - Concordancia del área de desempeño laboral con la de la formación al graduarse.
 - Satisfacción con el trabajo que desempeña.
 - Condiciones institucionales y del entorno que han influido en su desempeño.
- **Ubicación actual de las personas graduadas:**
 - Condición laboral.
 - Ubicación por sectores.
 - Niveles organizacionales.
 - Responsabilidades laborales.
 - Tamaño de las empresas.
 - Ingresos percibidos.
 - Clasificación de la organización donde labora.
- **Las personas graduadas y la formación:**
 - Percepción sobre la adecuación de la formación recibida y los requerimientos laborales.
 - Fortalezas y debilidades al concluir el proceso de formación.
 - Facilidad para la adaptación al cambio tecnológico.
 - Dominio de una segunda lengua y su relación con el nivel ocupacional desempeñado.
 - Evolución del nivel de formación.
- **Principales fortalezas y aportes profesionales:**
 - Liderazgo.
 - Participación en asociaciones científicas y profesionales.
 - Aportes sobresalientes a la organización, sector o país donde trabaja.
 - Premios y reconocimientos.
 - Características personales que favorecen su desempeño profesional.
- **Principales transformaciones socio-familiares y ciudadanas:**
 - La formación UDES y su influencia en la familia.
 - La formación UDES y su influencia en el ejercicio de la ciudadanía.
 - Nivel de formación del graduado vs el de los padres.
 - Número de hijos del graduado vs el de los padres.
 - Movilidad socioeconómica.
- **Graduados y generación de empresa:**
 - Número de empresas.
 - Tipo de empresa(s).
 - Clasificación de la(s) empresa(s).
 - Puestos de trabajo creados.
 - Vigencia de la(s) empresa(s) creadas.
 - Causas de liquidación de empresas no exitosas.

Las personas graduadas que diligenciaron la encuesta vía Internet fueron de dos tipos: los que respondieron las siete secciones y todos los ítems que las conforman y los que no respondieron toda la encuesta; esta observación es importante porque aunque 1.124 personas se ubicaron en el primer grupo, las del segundo pueden explicar algunas diferencias en el número de graduados que respondieron las preguntas o ítems de la encuesta.

3.3 Medios para la búsqueda de graduados.

Para la búsqueda e invitación a participar a las personas graduadas se utilizó fundamentalmente el contacto mediante correo electrónico, utilizando inicialmente las bases de datos de la institución; luego a cada graduado que llenaba la encuesta se le pedía referenciar graduados amigos y con el correo electrónico que aportaban se enviaba de manera inmediata un mensaje de invitación haciendo mención de quien lo había referido. Esta estrategia fue muy eficiente en la respuesta; también se incentivó el uso del “voz a voz” personal o por correo electrónico de graduado a graduado para la invitación a participar.

Otra estrategia que dio buenos resultados fue el uso de las redes sociales, desde las cuales se enviaba la invitación a participar a grupos de personas graduadas en la UDES; este trabajo se apalancó con algunos avisos en la prensa local, mensajes en la página Web institucional y la participación de quienes llenaban la encuesta en una rifa para disfrutar de un fin de semana de descanso en una ciudad costera del país.

3.4 Plan de análisis.

Previo al inicio del procesamiento estadístico de la información, se revisó el plan de análisis incluido en el protocolo del estudio y se precisaron las variables transversales: i) lustros o quinquenios (1996 - 2000, 2001 – 2005 y 2006 en adelante); ii) las facultades bajo las cuales se organizan los programas académicos de la universidad (ciencias básicas, ciencias de la salud, ciencias administrativas y económicas, ciencias políticas y sociales, ingenierías, bellas artes y afines, tecnologías y especializaciones), iii) las sedes (Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar) y iv) el género.

En el procesamiento, cada variable del estudio se analizó bajo las cuatro dimensiones o variables transversales antes definidas, se identificaron las diferencias en proporciones y en las medidas de tendencia central y se buscaron diferencias estadísticamente significativas utilizando las pruebas estadísticas pertinentes para cada tipo de variable. Todo este trabajo se llevó a cabo con el paquete estadístico Stata V 10.0²⁷.

En el caso de respuestas a proposiciones referidas a características personales o del entorno laboral de las personas graduadas y organizadas en listados de más de diez ítems, que corresponden a un constructo, se utilizó el análisis Rasch por ser el único modelo que permite generar mediciones en el sentido estricto de la palabra para este tipo de variables.

²⁷ StataCorp. Stata Statistical Software. Release 10. College Station, Texas: StataCorp LP. 2010.

4 CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS GRADUADAS EN EL ESTUDIO.

Previo al inicio del análisis de resultados se observó la composición de la muestra por facultades y se encontró que la Facultad de Ciencias de la Salud contaba con una participación mayoritaria frente a las demás, en respuesta al trabajo persistente de búsqueda de graduados que estos programas realizaron. Se procedió a hacer un análisis estadístico para comprobar si esta condición podía generar sesgos en los resultados.

Para ello se tomó el grupo de graduados de la Facultad de Ciencias de la Salud y se hizo un muestreo aleatorio para seleccionar el número de personas que permitiera ajustar los participantes a la proporcionalidad indicada por facultades en la muestra calculada. De esta manera se configuraron dos grupos: el de todas las personas graduadas que llenaron la encuesta (1.346) y el de la muestra ajustada, con 892 graduados.

Se identificaron algunas preguntas o ítems de la encuesta en donde se podría esperar interferencias en resultados por el supuesto sesgo de selección; se procedió a calcular proporciones, medidas de tendencia central y pruebas para significancia estadística utilizando las dos muestras anteriormente referidas. Se comprobó que no había diferencias importantes al utilizar la muestra total o la muestra ajustada y se decidió trabajar con todos los 1.346 graduados dado que con este número se ganaba mayor precisión en los resultados.

4.1 Caracterización de la muestra por facultad, género y edad.

Las personas graduadas en el primer estudio de impacto de la UDES fueron, como ya se anotó, 1.346 titulados en los diferentes programas de pre y posgrado que integran las ocho facultades en que está organizada la universidad.

Gráfica 1. Número de graduados por facultad.

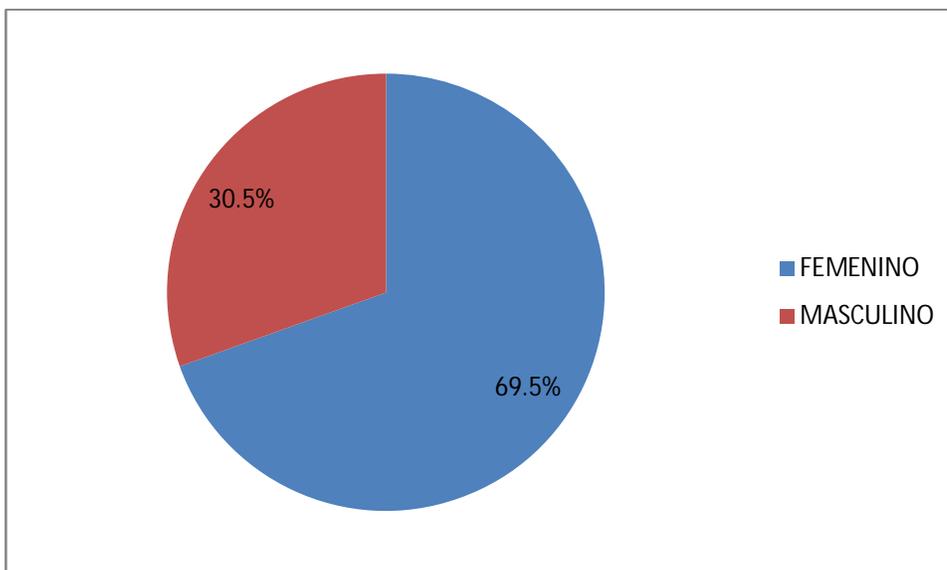


Fuente: Estudio graduados UDES-2012

De las 1.346 personas, el 70% fueron mujeres reflejando una institución de educación superior predominantemente femenina, lo cual contrasta con las cifras aportadas por el

Observatorio Laboral de la Educación Superior - OLE para el decenio 2001 – 2010 donde las mujeres fueron el 56% de las personas graduadas en los niveles de tecnología, profesional y especialización²⁸.

Gráfica 2. Personas graduadas por género.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Tabla 1. Distribución de personas graduadas por facultad y género.

FACULTAD	FEMENINO	MASCULINO
Ciencias de la Salud	86.91	13.09
Cs Administrativas y Económicas	72.13	27.87
Ciencias Políticas y Sociales	68.66	31.34
Ciencias Básicas	68.09	31.91
Especializaciones	65.17	34.83
Tecnologías	53.72	46.28
Bellas Artes y afines	48.21	51.79
Ingenierías	38.74	61.26
TOTAL	69.54	30.46

Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Por facultad, las mujeres predominan fuertemente en Ciencias de la salud y Ciencias económicas y administrativas (87% y 72%) y con porcentajes más bajos en las demás, excepto en Ingenierías y Bellas Artes y afines donde los hombres son mayoría aunque con porcentajes que no marcan tanta diferencia como en el caso anterior (61% y 52%).

²⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Observatorio Laboral para la Educación. Distribución de las personas graduadas por sexo. En <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195404.html> [Consulta: julio de 2012].

Tabla 2. Edad al momento de responder la encuesta por facultad.

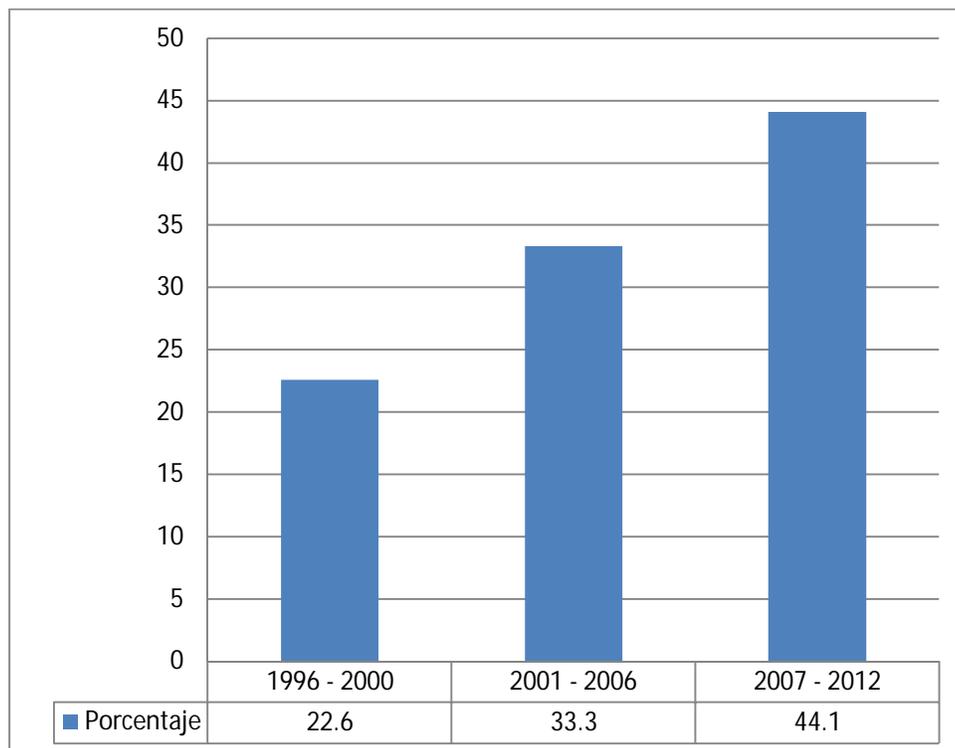
FACULTAD	OBS	PROM.	DE.	MIN	MAX
Tecnologías	118	26.4	5.4	19	48
Ciencias Básicas	47	27	2.8	23	36
Ingenierías	250	30	4.3	21	47
Ciencias Políticas y Sociales	67	30.7	6.9	21	58
Ciencias de la Salud	606	30.8	5.2	21	64
Bellas Artes y afines	56	31.3	6.9	22	57
Ciencias Administrativas y Económicas	61	32.9	6.8	22	53
Especializaciones	88	34.6	7.4	23	58

Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Revisando la edad de las personas al responder la encuesta, se observó que el estudio recogió la vivencia de graduadas y graduados entre los 19 y los 64 años, lo cual aporta diversidad en la mirada incluyendo al joven, al adulto joven y al adulto de experiencia; dicho de otra manera, en el estudio hay desde recién graduados hasta personas que cuentan con una vida productiva de cuatro décadas.

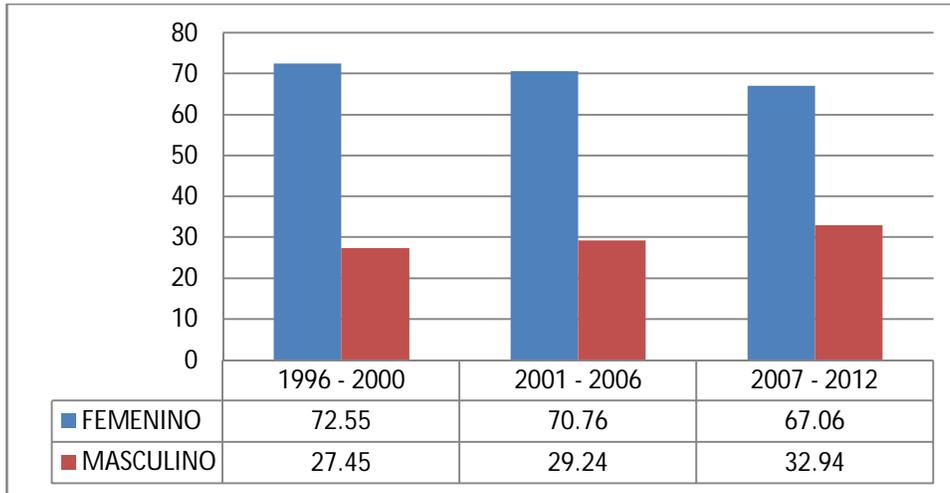
4.2 Distribución por quinquenio, género y sede.

Gráfica 3. Distribución porcentual de personas graduadas por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Gráfica 4. Distribución de graduados por quinquenio y género.

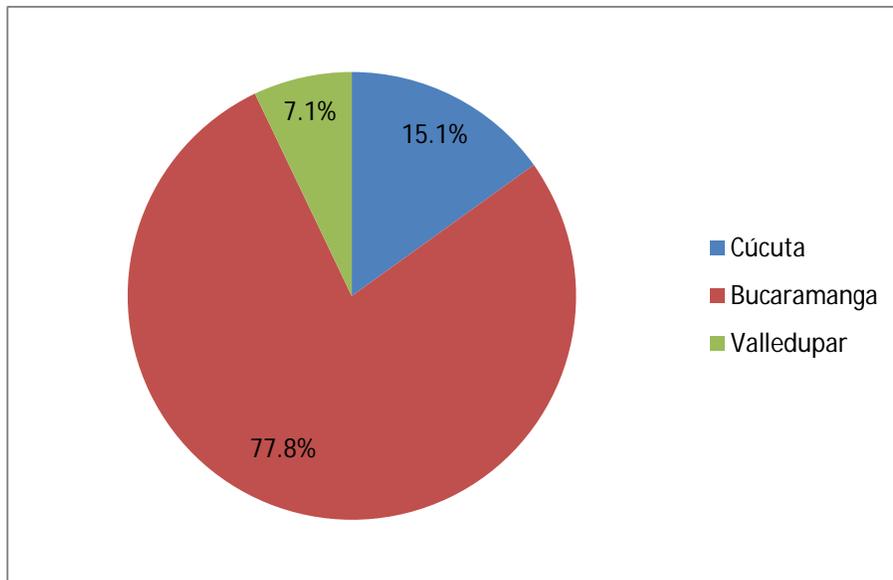


Fuente: Estudio graduados UDES-2012

La participación de personas graduadas por los tres quinquenios del estudio fue de 306, 448 y 592 con tendencia ascendente, concordante con el incremento en el número de estudiantes en la institución a lo largo de los tres lustros. Su distribución porcentual se observa en la Gráfica 3.

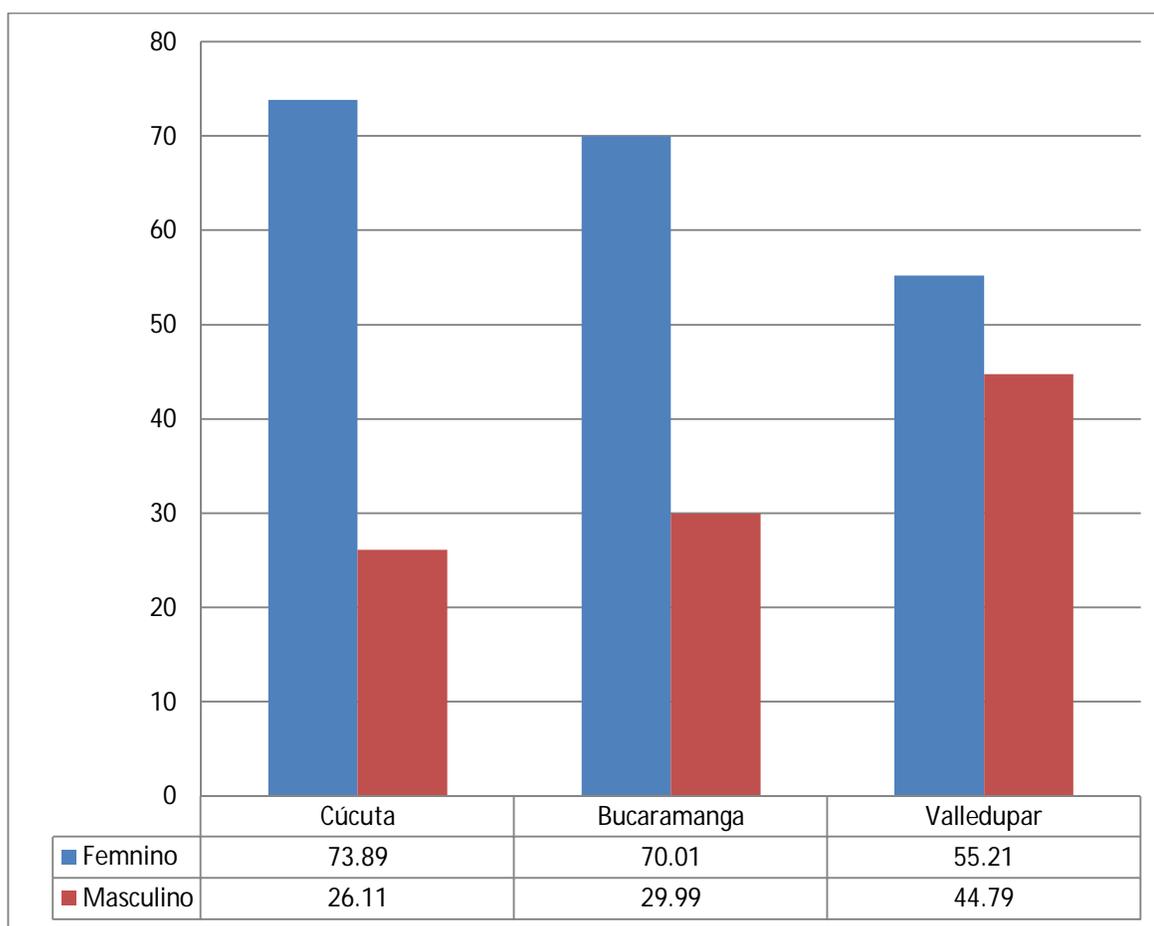
En la distribución por quinquenio y género (gráfica 4) se observa que el predominio femenino se mantiene pero con ligera tendencia a la disminución a partir del segundo, donde la universidad comenzó a titular ingenieros, profesión preponderantemente masculina.

Gráfica 5. Distribución de graduadas y graduados por sede.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Gráfica 6. Distribución por sede y género



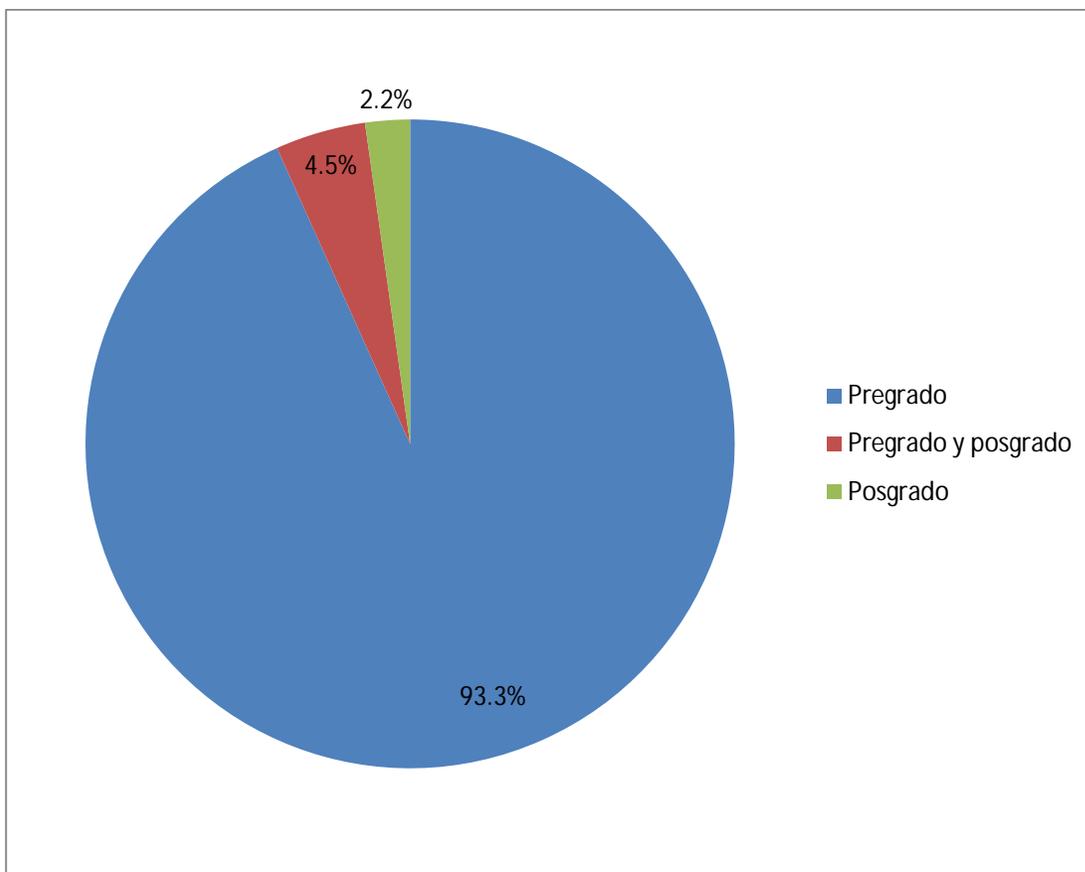
Fuente: Estudio graduados UDES-2012

La participación de personas graduadas en el estudio según la sede fue mayoritariamente procedente de la sede principal en Bucaramanga (Gráfico 5); al observar la distribución por sede y género (Gráfico 6), la sede de Valledupar mostró una participación un poco más equilibrada entre hombres y mujeres, reflejando mejor la participación por género en la población general en este municipio (51% mujeres)²⁹. En las otras dos sedes probablemente la configuración de la oferta de programas de pre y posgrado de mayor demanda por mujeres, pueda explicar el resultado.

²⁹ Informe de evaluación de la calidad de vida en Valledupar. “Valledupar como vamos”, 2011. En <http://www.eltiempo.com/elecciones-2011/como-vamos/ARCHIVO/ARCHIVO-10003387-0.pdf> [Consulta: julio 2012]

4.3 Personas graduadas según nivel de formación y programa.

Gráfica 7. Personas graduadas en el estudio según el nivel de formación concluido en la UDES.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Las personas graduadas en pregrado (tecnólogos y profesionales) predominan en el estudio como se observa en la gráfica 7. En la Tabla 3 se muestra la distribución de las personas de pregrado por programas de tecnología y profesionales, observándose una evidente mayoría para los profesionales (1008/268); en la Tabla 4, se observa cómo se distribuyeron las personas graduadas en posgrado por los diversos programas que ofrece o ha ofrecido la UDES, con mayoría para el programa de Especialización en Informática Educativa, programa de reciente creación en convenio con el Ministerio de Educación en modalidad virtual.

En éste punto de exploración sobre los niveles de formación, también se indagó por las personas que habían hecho dos programas de pregrado en la UDES, buscando la proporción de profesionalización de tecnólogos: se encontró solo un 3% con ésta característica; en el caso de la formación como especialistas un 2% ha realizado dos especializaciones en la UDES.

Tabla 3. Número de personas graduadas por programa de pregrado.

PROGRAMAS PROFESIONALES	FREQ.	PERCENT
Bacteriología y Laboratorio Clínico	137	10.74
Enfermería	124	9.72
Ingeniería Industrial	124	9.72
Fisioterapia	94	7.37
Profesional en Fonoaudiología	66	5.17
Profesional en Mercadeo y Publicidad	60	4.7
Administración Financiera y de Sistemas	50	3.92
Ingeniería de Sistemas	49	3.84
Microbiología Industrial	47	3.68
Derecho	43	3.37
Ingeniería Electrónica	33	2.59
Profesional en Instrumentación Quirúrgica	31	2.43
Medicina	27	2.12
Ingeniería Ambiental	24	1.88
Psicología	24	1.88
Ingeniería Civil	23	1.8
Profesional en Terapia Ocupacional	17	1.33
Administración Financiera	12	0.94
Ingeniería de Alimentos	6	0.47
Profesional en Salud Ocupacional	5	0.39
Ingeniería de Software y Comunicaciones	5	0.39
Administración de Negocios Internacionales	4	0.31
Profesional en Comercio Exterior	3	0.24
SUBTOTAL PROGRAMAS PROFESIONALES	1008	79.0
PROGRAMAS TECNOLÓGICOS		
Instrumentación Quirúrgica	132	10.35
Tecnología en Diseño gráfico Publicitario	37	2.9
Tecnología Industrial	17	1.33
Tecnología en Gestión Financiera y de Sistemas	15	1.18
Tecnología en Alimentos	14	1.1
Tecnología en Supervisión de Obras Civiles	13	1.02
Terapia Ocupacional	10	0.78
Tecnología en Mercadotecnia y Publicidad	7	0.55
Tecnología en Sistemas	5	0.39
Fonoaudiología	5	0.39
Tecnología en Administración Financiera y de Sistemas	4	0.31
Tecnología en Radiología e Imágenes Diagnosticas	4	0.31
Tecnología en Administración Financiera	3	0.24

Tecnología en Contabilidad e Impuestos	2	0.16
SUBTOTAL PROGRAMAS TECNOLÓGICOS	268	21.0
TOTAL	1,276	100

Tabla 4. Número de personas graduadas por programa de posgrado.

PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN	FREQ.	PERCENT
Especialización en Administración de la Informática Educativa	19	21.4
Especialización en Auditoría de Servicios de Salud	18	20.2
Especialización en Gerencia de Servicios de Salud	15	16.9
Especialización en Gerencia de Mercadeo	12	13.5
Especialización en Gerencia de Empresas	10	11.2
Especialización en Docencia y Administración Universitaria	7	7.9
Especialización en Gerencia Pública	5	5.6
Especialización en Geotecnia Ambiental	2	2.2
Especialización en Ingeniería del Tránsito y Transporte	1	1.1
TOTAL	89	100

4.4 Ubicación actual.

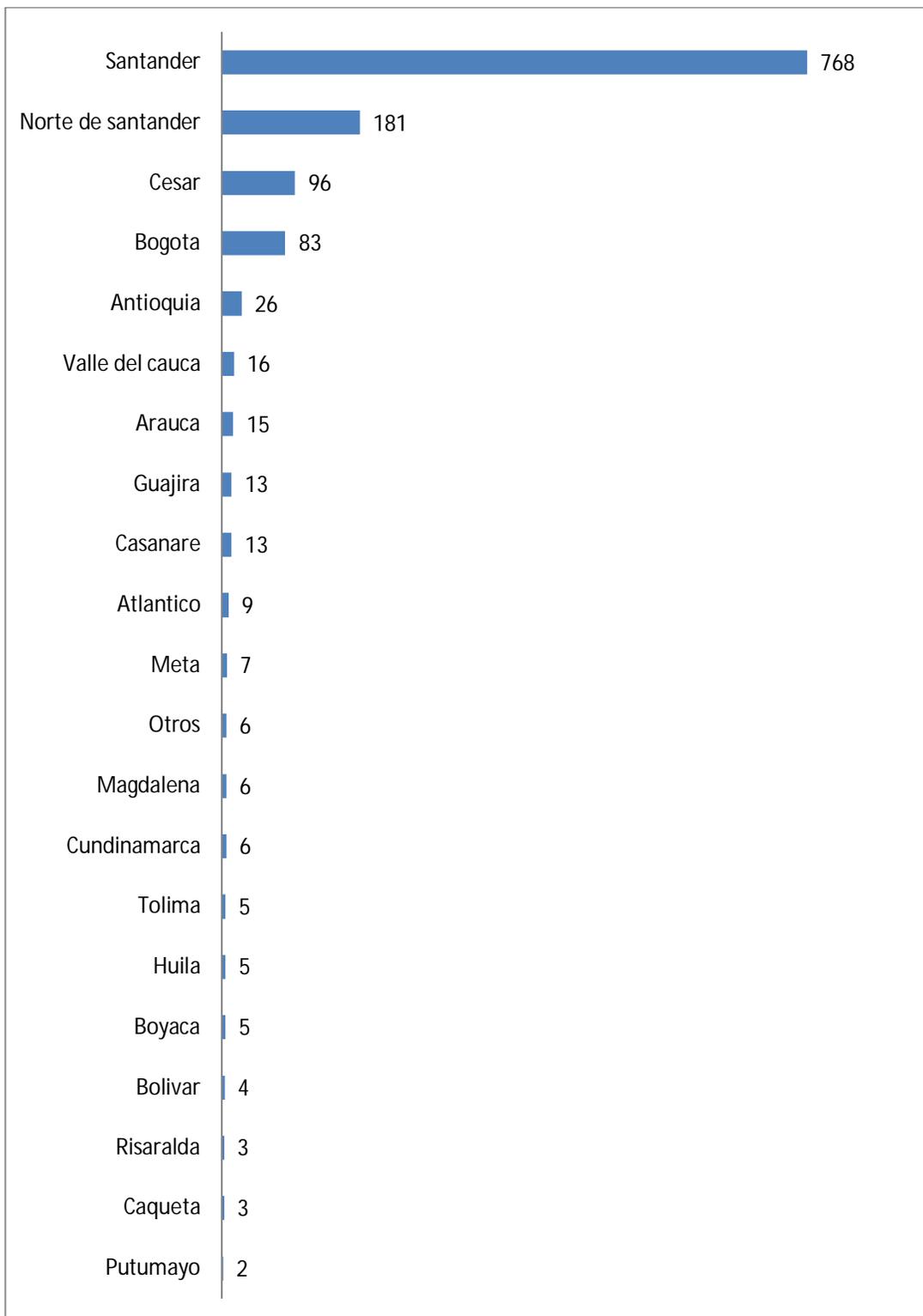
El 96% de las personas graduadas en el estudio reside en Colombia y de ellos el 82% se ubica en los departamentos donde están las tres sedes UDES: Santander, Norte de Santander y Cesar (ver gráfica 8). Este resultado muestra una característica interesante y es que la mayoría se quedó en el lugar donde estudió, lo cual es de hecho un aporte al desarrollo regional; este comportamiento de las personas graduados UDES es claramente superior al observado a nivel nacional de 52%³⁰.

Sin embargo, la ubicación geográfica de quienes se titularon en la UDES, vista desde otro ángulo, podría indicar que no se observa un impulso importante de graduadas y graduados para ir a explorar otras regiones del país o del mundo y enriquecer así su experiencia de vida como personas y profesionales, ya sea realizando estudios avanzados o trabajando, lo cual también sería deseable de promover desde las aulas.

En las próximas gráficas, 8 y 9, se presenta el número de personas residentes en Colombia por departamentos y los residentes en el exterior por país.

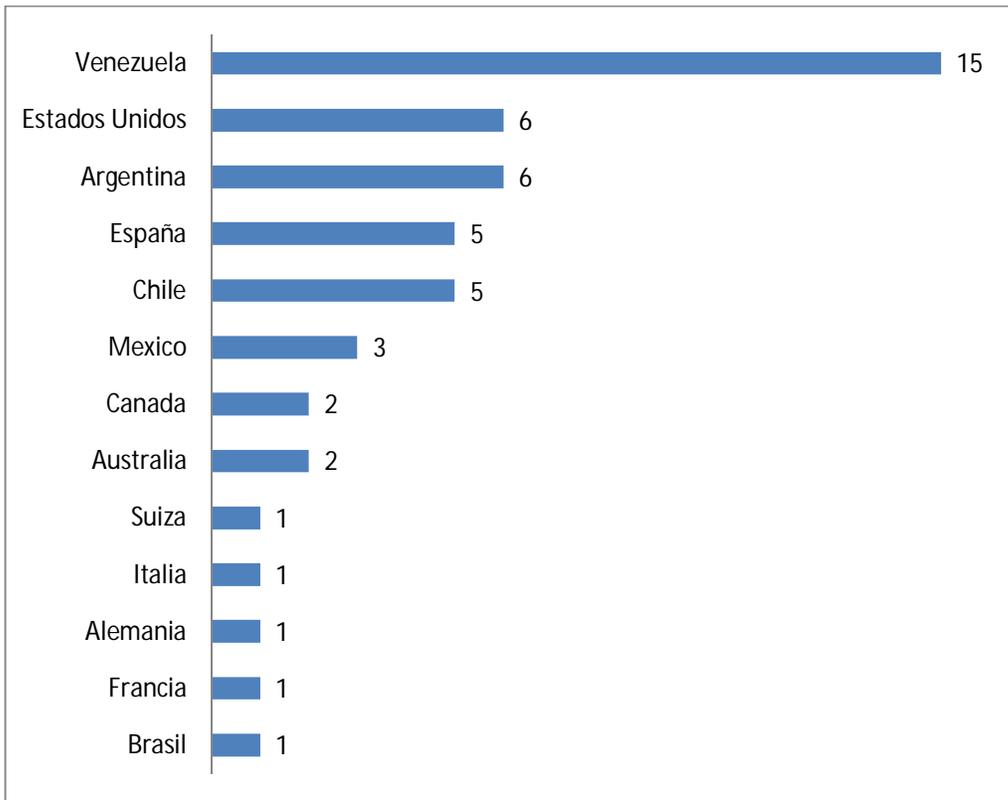
³⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Educación Superior. Boletín N° 20, pp 19. Abril de 2012. En http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-305554_Boletin.pdf [Consulta: julio 2012]

Gráfica 8. Ubicación de personas graduadas en Colombia por departamento.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Gráfica 9. Ubicación de personas graduadas fuera de Colombia por país.

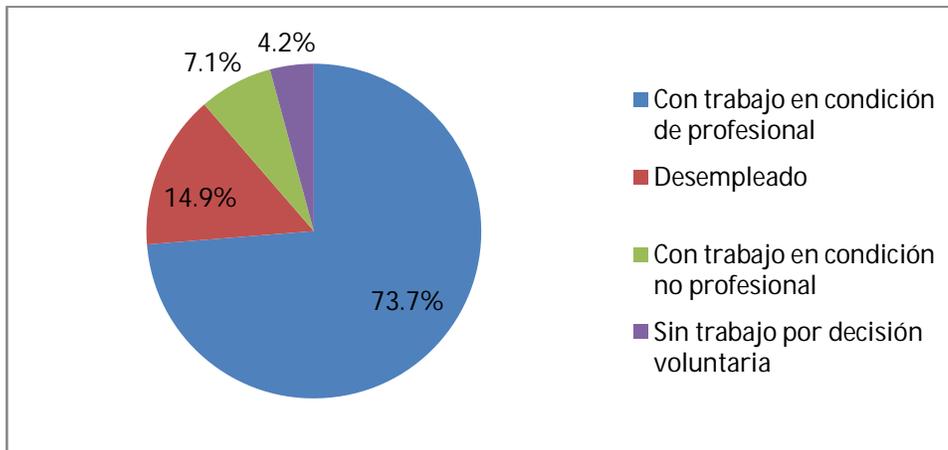


Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Las 49 personas graduadas que respondieron la encuesta y están por fuera del país (3.6%) residen en 13 países: 7 de las Américas, 5 de Europa y 1 de Oceanía. La mayoría se ubican en el propio continente siendo Venezuela, EEUU y Argentina los países más escogidos.

4.5 Situación laboral al responder la encuesta.

Gráfica 10. Condición laboral al responder la encuesta.



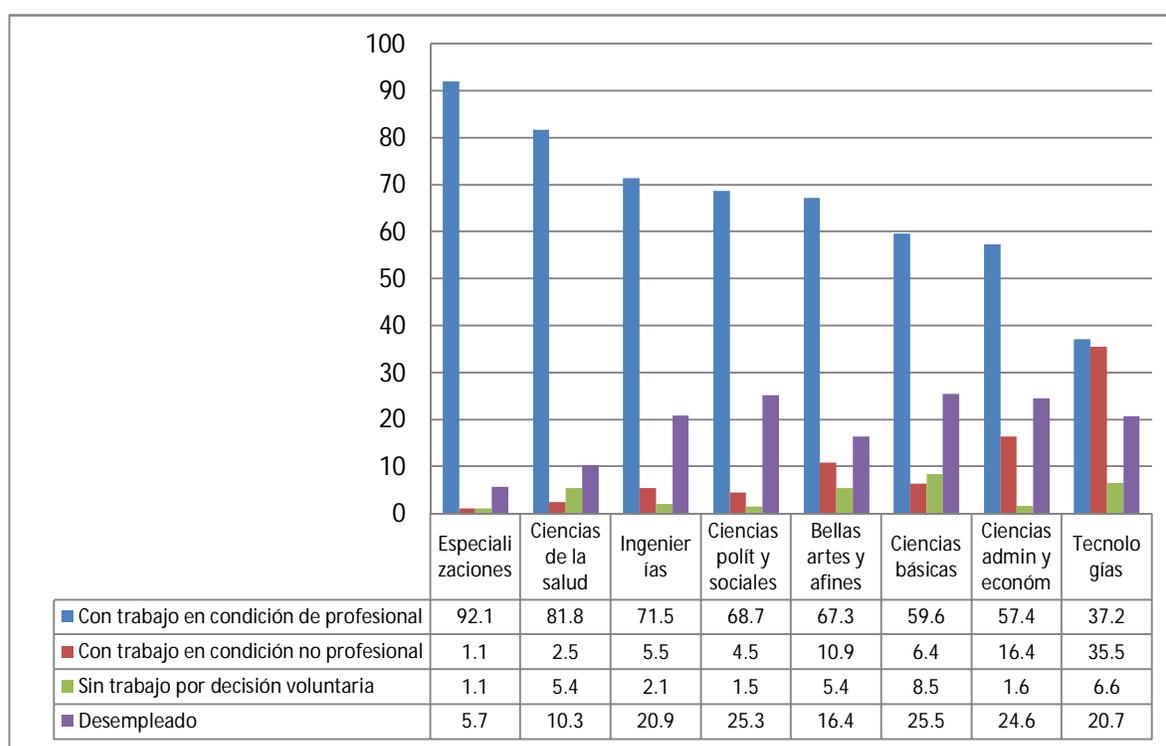
Fuente: Estudio graduados UDES-2012

La mayoría de las personas graduadas al momento de responder la encuesta tenían trabajo en condición de profesionales (73.7%); un 7.1% trabajo en condición no profesional, cifra que ajusta bastante bien con el número de tecnólogos en el estudio y un 14.9% respondieron como desempleados.

La cifra de personas graduadas con trabajo en condición de profesional y de no profesional o tecnólogos concuerda plenamente con el 80% reportado para el país por el Observatorio Laboral para la Educación en abril de 2012³¹.

La cifra de desempleados en el estudio (14.9%) es mayor al 10.7% para el país según cifras del DANE para mayo de 2012 y al 11.1% reportada para Santander entre enero y abril de 2012³²; es de recordar que éste fue el departamento donde se ubicó la mayoría de las personas graduadas en el estudio (Gráfico 8). Sin embargo, se debe anotar, que en la cifra de desempleados al momento de responder la encuesta, están desde los recién graduados que aún no se ubican laboralmente hasta las personas que no han conseguido trabajo por periodos largos, lo cual hace que el grupo no sea muy homogéneo. En el siguiente capítulo se volverá sobre este tema con mayor especificidad.

Gráfica 11. Condición laboral al responder la encuesta por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

³¹ IBID. Educación Superior. Boletín N° 20, pp 10. Abril de 2012. En http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-305554_Boletin.pdf [Consulta: julio 2012]

³² CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Indicadores económicos de Santander. Mayo de 2012. En <http://www.sintramites.com/temas/documentos%20pdf/indicadores/2012/indmay2012.pdf> [Consulta: julio de 2012]

El contar con trabajo en condición de profesional por los graduados de especializaciones coincide con el 91.3% reportado a nivel nacional para personas con formación de posgrado³³; este resultado se puede interpretar, cuando menos en dos sentidos: i) quienes hacen posgrado ya estaban trabajando o ii) los estudios de posgrado pueden hacer diferencia en la empleabilidad de graduados de educación superior. En el capítulo 3 se explora este punto con quienes participaron en el estudio.

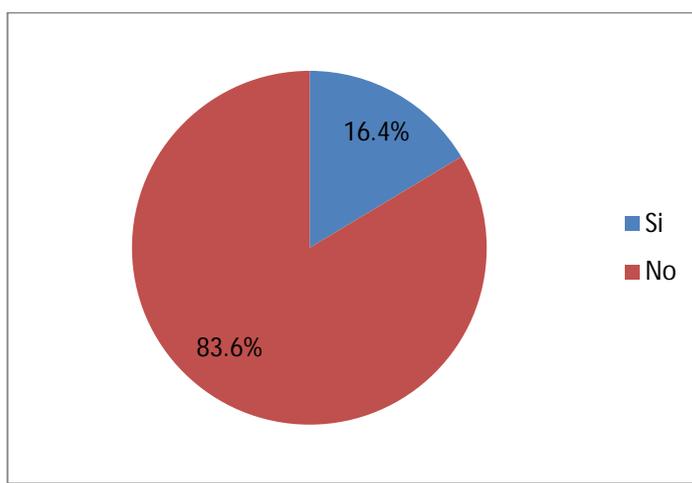
El trabajo en condición de profesional para las demás facultades (excepto Tecnologías) muestra un gradiente de 24 puntos porcentuales entre la de mayor empleabilidad, Ciencias de la Salud con 81.8%, y la de menor empleabilidad, Ciencias Administrativas y Económicas con 57.4%, indicando posiblemente saturación del mercado para ésta y las demás facultades cercanas a esta cifra.

Las tecnologías muestran un comportamiento llamativo al indicar que un 37% de graduadas y graduados trabaja en condición de profesional: ¿se trata de personas que en el escenario del trabajo logran desarrollar competencias para asumir roles de profesionales? o ¿están recibiendo una formación que les lleva a un título de tecnólogos pero en realidad están más cerca de ser profesionales? o ¿es el mercado laboral que prefiere pagar menos pero asigna cargos y funciones de profesional a personas con nivel de tecnólogos? son preguntas para la discusión académica de directivos, profesores y graduados en la Universidad. Otro resultado de interés tiene que ver con la cifra de desempleo; aunque tienen un 20.7%, no son los porcentajes más altos comparadas con otras facultades. La Tabla con datos completos se puede consultar en el Anexo1.

4.6 Personas graduadas en estudios de especialización, maestría o doctorado.

A continuación se observarán tres gráficas que describen el comportamiento de los 215 graduados que al momento de diligenciar la encuesta para el estudio se hallaban realizando estudios de posgrado.

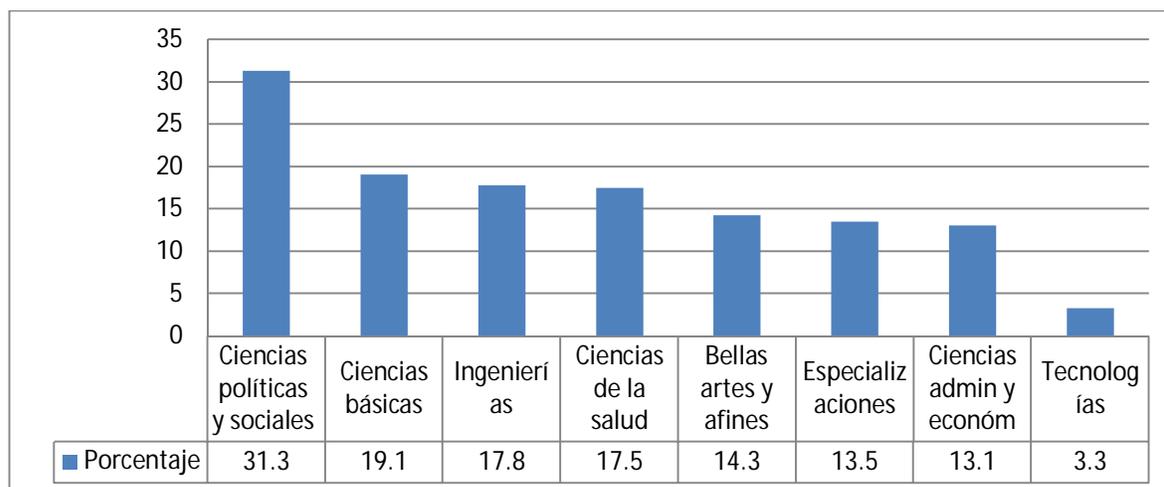
Gráfica 12. Personas graduadas realizando estudios de posgrado.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

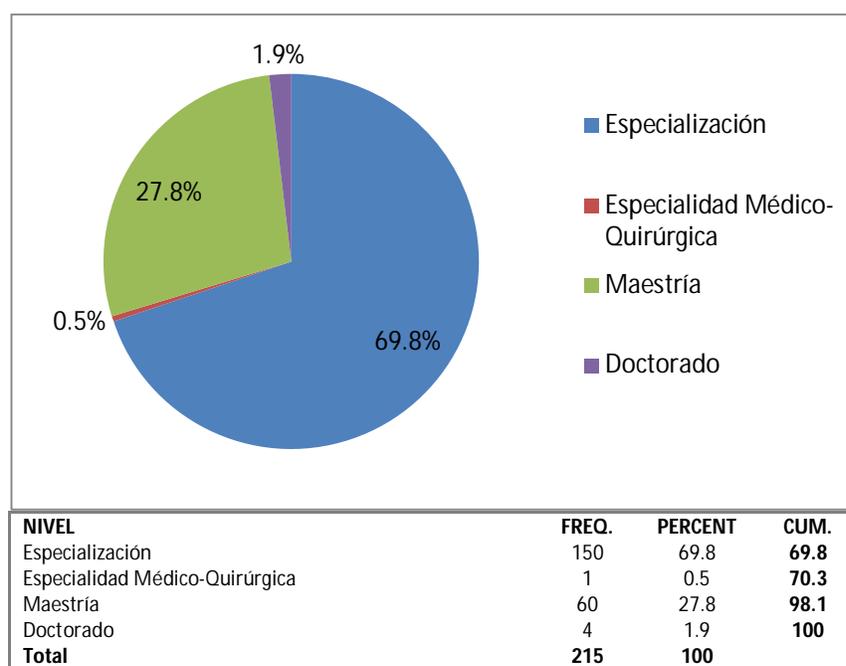
³³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Educación superior. Boletín N° 20, Mayo de 2012.

Gráfica 13. Personas graduadas realizando estudios de posgrado según facultad de donde egresaron.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

Gráfica 14. Personas graduadas en estudios de posgrado por nivel de formación.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012

La formación a nivel de posgrado sólo la está realizando el 16% de las personas en el estudio, cifra un poco baja si se la compara con el 21% del promedio nacional para la última década según cifra del OLE³⁴. Sería interesante indagar por los intereses y las limitaciones que graduadas y graduados encuentran para realizar estudios de posgrado, pues la propia

³⁴ Cálculos realizados por los autores con los datos del sistema de información del OLE. En <http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/index.jsp> [Consulta: julio 2012]

UDES podría ampliar o mejorar la oferta de posgrados incluidos los programas virtuales que facilitan la cualificación académica de las personas.

Al revisar la proporción de personas graduadas que estaban realizando formación de posgrado según la facultad de donde egresaron se observó que Ciencias Políticas y Sociales contaba con el 31%, le siguieron en su orden Ciencias Básicas, Ingenierías y Ciencias de la Salud con 19,1%,17.8% y 17.5% respectivamente; las demás facultades se ubicaron por debajo del 15%. En Colombia en el último decenio la proporción de las personas graduadas que realizaron posgrados por área del conocimiento fueron en primer lugar los de Administración y Economía con 38%, les siguieron los de Ciencias Sociales y Humanas con 23%, a continuación Ciencias de la Educación con 17%, Ingenierías y Arquitectura con 12%, Ciencias de la Salud con 8 % y las demás áreas con cifras inferiores al 1%³⁵.

En este punto llamó la atención la alta proporción de personas de Ciencias Políticas y Sociales (Derecho y Psicología) realizando posgrado, grupo que se ubicó a 10 y 15 puntos porcentuales de quienes estuvieron en los segundos y terceros lugares. En los siguientes capítulos del estudio se podrán observar variables que podrían ayudar en la comprensión de este comportamiento, aunque no sobra recordar que la investigación de carácter cualitativo podría ayudar en el proceso y dar información de interés para la formación en el pregrado de las otras facultades o para comprender mejor las dinámicas del mundo del trabajo, pues de hecho algo motiva de manera diferente a estos graduados a buscar su formación avanzada.

Por último, el análisis sobre el nivel de formación de posgrado que escogen las personas graduadas muestra una fuerte concentración en la especialización con un 70% situación que, comparada con el comportamiento a nivel nacional (23.6%)³⁶, es ampliamente superior. La escogencia de este nivel de formación por la gran mayoría de las personas graduadas hace pensar, en por lo menos dos posibilidades: necesidad de fortalecimiento de *competencias específicas para el trabajo* en el desempeño laboral o en escasa oferta de maestrías en áreas de interés para las personas graduadas, lo cual debería ser tomado en consideración por las instituciones de educación superior de la región.

Sin embargo no se puede pasar por alto que en el país desde los años 90 del siglo pasado se observó la tendencia de las personas graduadas a seleccionar la formación en especializaciones por encima de las de maestría y doctorado; “de los 630 programas de formación avanzada existentes a finales de los noventa, 443 eran a nivel de especialización y 180 a nivel de maestría, en su gran mayoría de contenido profesionalizante y no de investigación”³⁷ lo cual no era halagüeño para el país; por ello, desde hace una década aproximadamente, hay un mayor interés en apoyar la formación a nivel de maestrías y

³⁵ Ídem.

³⁷ JARAMILLO SALAZAR, Hernán. La formación de posgrado en Colombia: Maestrías y Doctorados. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS. ISSN: 1850-0013. En <http://www.revistacts.net/files/Volumen%205%20n%C3%BAmero%2013/jaramillo.pdf> [Consulta: julio de 2012]

doctorados tanto en las universidades del país como fuera de él por parte de COLCIENCIAS, COLFUTURO e ICETEX, lo cual deberá comenzar a mostrar resultados en el fortalecimiento de la capacidad investigativa y su impacto en el desarrollo de las diferentes regiones de donde proceden las personas formadas.

Regresando al estudio UDES, la proporción de personas graduadas realizando maestrías y doctorados fue de 28.3% y 1.9% respectivamente, de igual manera muy superior a los promedios nacionales según datos del OLE (2.4% y 0.07%)³⁸; este resultado es muy positivo para la región y el país por los aportes en la generación de conocimiento, en innovación, en mejoramiento de la calidad investigativa, en direccionamiento de la política pública, en fin, en mejores procesos e intervenciones para avanzar en el desarrollo con equidad.

El próximo capítulo mostrará información sobre la historia de vida laboral de las personas graduadas.

³⁸ OLE. Graduados por nivel de formación. En: http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Perfil+Graduados%2FGraduados+por+Nivel+de+Formaci%F3n%23_public [Consulta: julio 20012]

5 HISTORIA LABORAL.

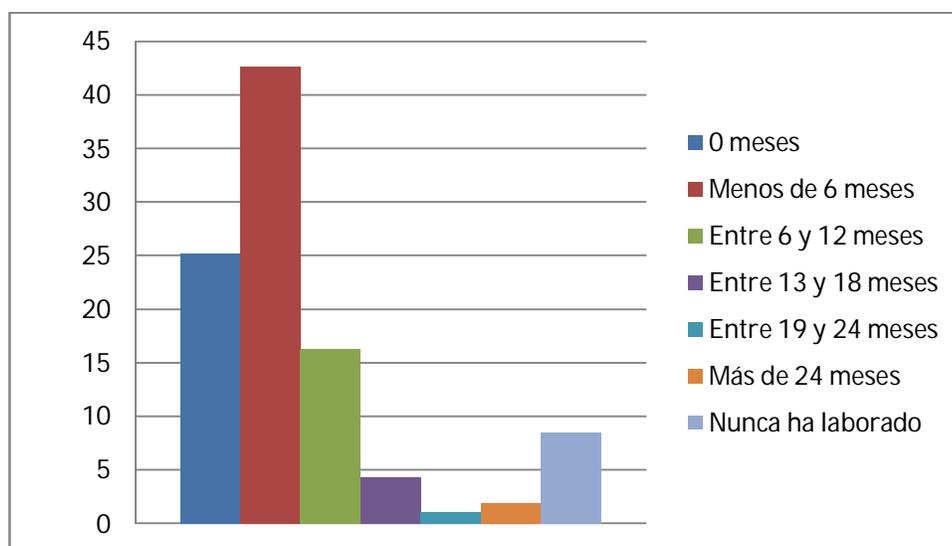
La información que aporta este aparte del estudio permite conocer el nicho laboral donde se han insertado las personas graduadas en la UDES desde 1996 hasta 2012. Implicó para los participantes hacer un recorrido por sus vidas laborales, para unos, de unos pocos meses, para otros, de cuatro décadas de trabajo.

El análisis del entorno laboral que ha acompañado a graduadas y graduados, con sus amenazas y oportunidades, es necesario para ir comprendiendo los potenciales para el desempeño proactivo y de impacto del talento humano aportado por la UDES a la región y el país.

5.1 Tiempo entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional.

El primer tema evaluado fue la capacidad de absorción del mercado laboral para los nuevos profesionales que egresan de ésta Universidad; los resultados se muestran de manera global, por género, facultad, quinquenios y sedes.

Gráfica 15. Tiempo transcurrido entre la graduación en pregrado y el primer trabajo.



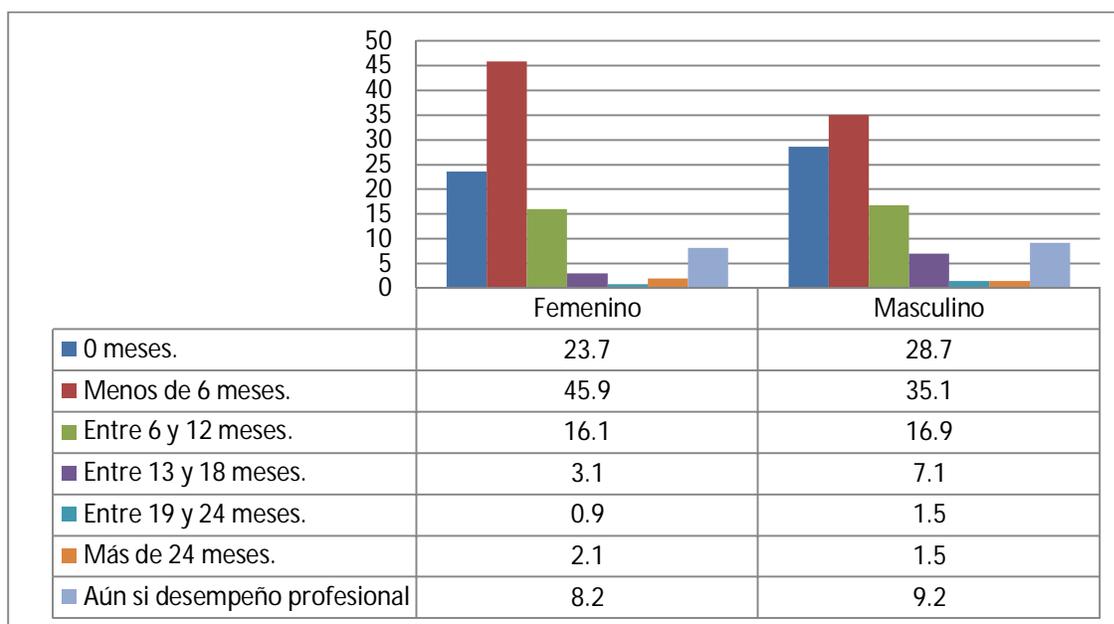
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Cerca de la mitad de las personas graduadas reportaron haberse ubicado laboralmente antes de 6 meses; si a ese grupo se añade el de quienes no tuvieron que esperar para tener su oportunidad laboral, se observa que el 68% encontró trabajo antes de completar un semestre; aun así, esta cifra es inferior a la reportada por el OLE para 2010 en donde el 84% de las graduadas y graduados en el país, logró encontrar trabajo antes de 6 meses³⁹. De otra parte, el 24% de graduados demoró desde 6 meses hasta más de 2 años en encontrar su primera oportunidad laboral.

³⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Educación Superior. Boletín N° 20, pp 12. Abril de 2012. En http://menweb.mineducacion.gov.co/men/educacion_superior/numero_20/Boletin_Capital_Humano_No20.pdf [Consulta: julio de 2012]

Esta realidad hace pensar que hay un mercado laboral insuficiente para absorber el talento humano calificado que egresa de la universidad en los departamentos de Santander, Norte de Santander y Cesar donde están las sedes UDES y que la competencia por las plazas disponibles con graduados de otras universidades en la región es alta; también hace pensar en la compatibilidad de la oferta de profesionales y tecnólogos UDES con la demanda de los sectores industriales, empresariales y de servicios. Más adelante al analizar el comportamiento del primer trabajo por facultades, se podrán observar las diferencias por áreas de formación lo cual focalizará un poco mejor las dificultades de la primera inserción laboral.

Gráfica 16. Tiempo transcurrido entre la graduación en pregrado y el primer trabajo por género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al analizar el logro de la primera oportunidad laboral por género (Gráfica 16) se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.001$) a favor de los hombres. Más hombres que mujeres tienen trabajo al egresar de la universidad y así mismo muchos más de ellos consiguen su primer trabajo antes de los 6 meses. La discriminación por género en el escenario laboral es una condición negativa que afecta a las mujeres y sus familias desde que ellas se vincularon decididamente al mercado laboral a mediados del siglo pasado^{40,41}; sus raíces son profundas y proceden de la cultura patriarcal, aún presente en el mundo⁴². En el anexo 3 se puede consultar la tabla con los datos de este aparte.

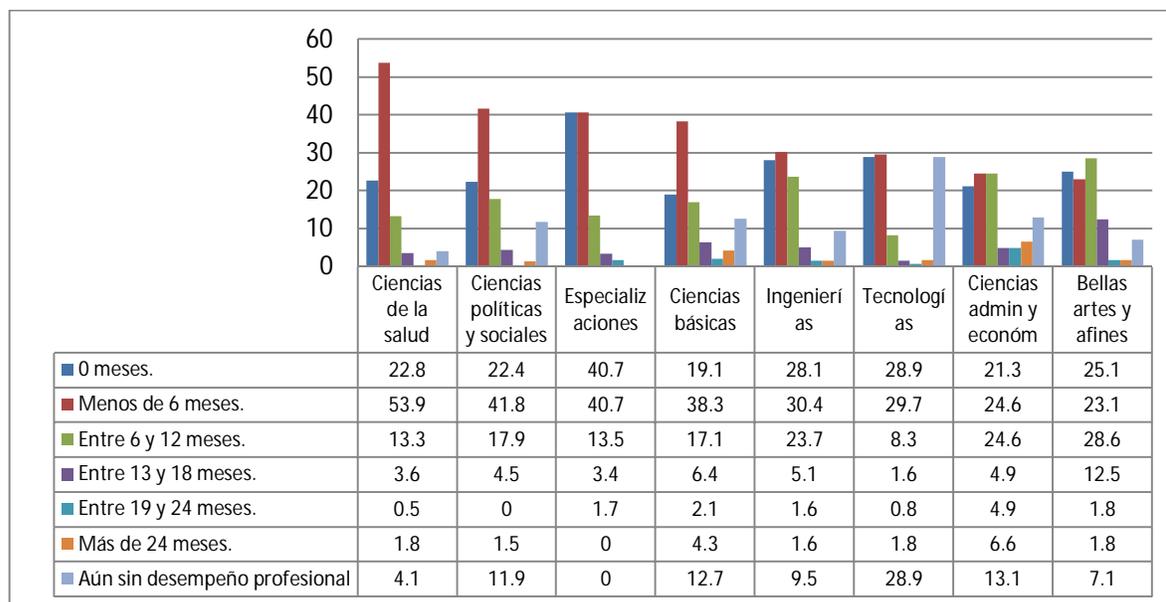
⁴⁰ OIT. Más mujeres elijen trabajar, pero la igualdad de género aún está muy lejos. En http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_123838/lang-es/index.htm [Consulta: julio de 2012]

⁴¹ RAZÓN PÚBLICA. La discriminación laboral tiene cara de mujer. Mayo de 2010. En <http://www.razonpublica.com/index.php/recomendado/900-la-discriminacion-laboral-tiene-cara-de-mujer.html> [Consulta: julio de 2012]

⁴² PULEO, Alicia H. El patriarcado: una organización social superada? Mujeres en Red. Septiembre de 2006. En <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article739> [Consulta: julio de 2006]

A continuación se analizan las diferencias del mercado laboral para las facultades de la universidad.

Gráfica 17. Tiempo transcurrido entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional por facultades.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Las personas graduadas de programas de especialización son quienes muestran el mayor porcentaje que al egresar ya tenía trabajo; como se mencionó en el capítulo 1, es posible que ese 40.7% de personas estaba laborando al iniciar el posgrado; además, otro 40,7% de los especialistas se ubicaron laboralmente en los primeros 6 meses mostrando cómo el disponer de un título de posgrado facilita la inserción laboral.

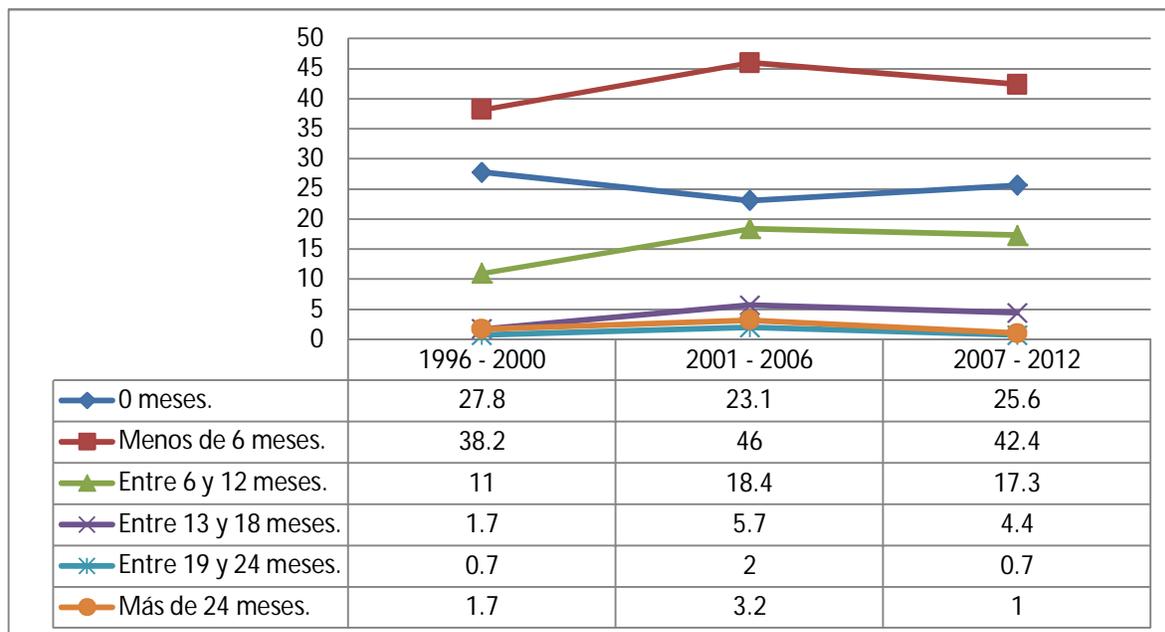
Salir de la universidad con trabajo asegurado se da aproximadamente para una cuarta parte de las personas graduadas de las facultades; sin embargo las tecnologías y las ingenierías mostraron resultados un poco más altos, cercanos al 30% lo cual podría indicar un mercado regional con una demanda un poco mayor para estos perfiles de formación.

El grupo de Ciencias de la salud fue el que mostró mejores resultados en la ubicación de sus graduados: antes de 6 meses se ubica laboralmente el 76%. Posiblemente refleje el aumento de cobertura de los servicios de salud.

Las personas graduadas de las facultades de Ciencias administrativas y económicas y Bellas artes y afines son quienes deben esperar mayor tiempo para lograr la ubicación laboral de la mayoría de sus graduados. ¿Este comportamiento está mostrando cierto grado de saturación del mercado?. Sería recomendable programar encuentros con algunos de los principales empleadores de estas facultades para explorar sobre necesidades nuevas de tal manera que se pudiera renovar el perfil de formación o adecuarlo mejor a necesidades sentidas en la región. Es de resaltar que las diferencias encontradas por facultad tienen significancia estadística con una $p < 0.001$. (anexo 5).

En el siguiente segmento de información se observará el comportamiento del primer trabajo luego del título de pregrado en los tres quinquenios del estudio.

Gráfica 18. Tiempo transcurrido entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional por quinquenios.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En el análisis por quinquenios para el tiempo transcurrido entre la graduación de pregrado y el primer desempeño laboral se destacan tres intervalos que muestran los mayores cambios: el de 0 meses con tendencia a la baja; el de menos de 6 meses y el de 6 meses a un año con tendencia al alza. Entre el 0 meses y los dos siguientes se resalta su comportamiento antagónico pero asociado: mientras las personas que salían de la universidad con trabajo disminuyó entre 1996 y 2001, los que demoraban hasta 6 meses y de 6 a 12 meses, creció; el pico máximo se dio en el segundo quinquenio y a partir de allí las tendencias volvieron a cambiar pero con una pendiente muy suave, que aún no logra los niveles del primer quinquenio, como se observa en la gráfica 18 y anexo 4.

Como lo expresa Alejandro Gaviria, el comportamiento del empleo está íntimamente ligado al de la economía⁴³. Una breve mirada a algunos acontecimientos de las dos últimas décadas ayudará a recordar las causas del deterioro del mercado laboral en Colombia.

Durante el primer quinquenio del estudio, comenzó la aplicación de las estrategias del Consenso de Washington diseñado principalmente para que los países de América Latina pudieran superar los problemas derivados de su deuda externa; se cambió el modelo de industrialización mediante la sustitución de importaciones por el de economía de mercado y se implementó la apertura económica a partir del gobierno Gaviria⁴⁴. Su política de

⁴³ GAVIRIA Alejandro, PALAU, María Mar. Evolución reciente del mercado laboral urbano y alternativas de política. Coyuntura Social No. 34, junio de 2006, pp. 27-44. Fedesarrollo, Bogotá - Colombia.

http://agaviria.uniandes.edu.co/papers_pub/Evolution_of_the_Colombian_Labor_Market_and_Policy_Alternatives.pdf [Consulta: julio de 2012]

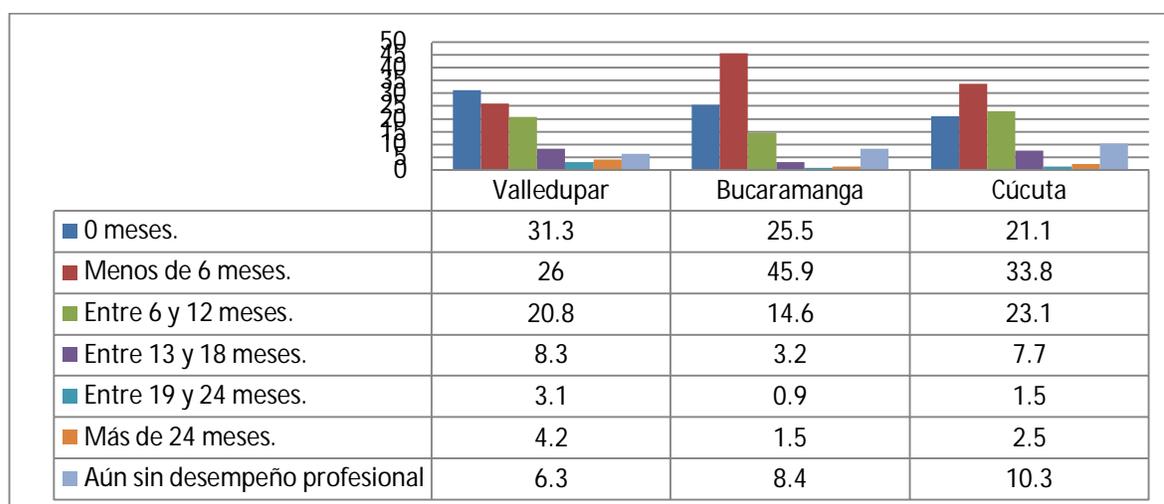
⁴⁴ BÉJAR, Ramón Casilda. América Latina y el consenso de Washington. Boletín económico de ICE N° 2803. Del 26 de abril al 2 de mayo de 2004. En <http://es.scribd.com/doc/36439002/Consenso-de-Washington> [Consulta: julio de 2012]

flexibilización laboral, además de otras reformas de carácter estructural, generaron un ciclo recesivo el cual tuvo un impacto profundo en el panorama laboral en Colombia con resultados inversos a lo esperado, que era para el mercado de trabajo, el incremento del empleo

La tasa de desempleo pasó del 11% al 19% entre 1996 y 2000, luego disminuyó de 19% a 13% entre 2000 y 2005 y ha seguido disminuyendo del 13% al 10% en 2012. El comportamiento fue asimétrico, en el sentido de que el desempleo aumentó rápidamente (durante la recesión) y disminuyó más lentamente (durante la recuperación)⁴⁵.

La gráfica 18 es un buen testigo de lo que aconteció con el empleo en el país y de cómo, aún no alcanza a tener los niveles de comienzos de los años 90 del siglo pasado.

Gráfica 19. Tiempo transcurrido entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional por sedes.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La dinámica del primer trabajo tiene un comportamiento diferente por sedes y las diferencias son estadísticamente significativas ($p < 0.001$). En la sede Valledupar una tercera parte de las graduadas y graduados tienen trabajo al salir de la universidad y en el primer año se ubica laboralmente el 78% de ellos.

En Bucaramanga predomina la espera de 6 meses para conseguir trabajo pero en el primer año está ubicado el 86% de las personas graduadas, estando ligeramente por encima del promedio nacional del 80% de acuerdo con cifras del OLE.

Cúcuta muestra la más baja proporción de graduados con empleo al salir de la universidad; también predomina la espera de 6 meses para el primer trabajo y al año de egreso se han ubicado el 78% de las personas graduadas. Ver tabla de datos en anexo 6.

Cuáles son las razones para estas diferencias? Sin entrar en análisis de profundidad se pueden identificar características especiales:

⁴⁵ GAVIRIA Alejandro, PALAU, María del Mar. Op cit.

* Valledupar con medio millón de habitantes y capital del departamento del Cesar es centro de un mercado relacionado con la explotación minera, la producción agropecuaria y agroindustrial por tanto es lugar de referencia para búsqueda de personal calificado en la administración u operación de estos negocios; además, al tener una actividad comercial y exportadora importante, requiere de profesionales idóneos para atender el servicio público, privado y toda la infraestructura que demanda este movimiento de negocios. De otra parte, hay presencia de por lo menos dos grandes compañías multinacionales que dinamizan el mercado de trabajo y la demanda de profesionales capacitados. En educación superior existen 7 instituciones que hacen presencia en la ciudad con ofertas educativas similares a las de la sede UDES

* Bucaramanga como capital del departamento de Santander y una población de un millón de habitantes incluida su área metropolitana, es el corazón del departamento que ocupa el cuarto lugar en la economía en el país⁴⁶; tiene una actividad fuertemente comercial y es soporte en el desarrollo industrial del departamento y la región, principalmente para la industria del petróleo y la minería, así como para la industria avícola y algunos renglones de la agricultura como el cacao y el tabaco rubio; de igual manera, en el desarrollo del comercio exterior el cual muestra incrementos del 11.1% en exportaciones y el 25.5% en importaciones al primer trimestre del año en curso⁴⁷. Cuenta con una oferta de 13 instituciones de educación superior que proveen de talento humano para la demanda de toda la actividad industrial, empresarial, comercial y de servicios en un mercado fuertemente competido, lo cual se percibe en los resultados del estudio para ésta, la sede principal de la UDES. Sobre el desarrollo de Santander Cepeda Emiliani expresa: “muestra del crecimiento sostenido del departamento son sus indicadores de capital humano y competitividad, pues estos están consistentemente entre los mejores del país, y en algunos casos incluso por encima de Antioquia y Valle que tienen un mayor PIB”⁴⁸.

* Cúcuta capital del departamento de Norte de Santander con 618.000 habitantes es una ciudad de frontera con Venezuela. Su economía gira alrededor del comercio binacional y de la industria de manufactura de textiles, calzado y marroquinería; lácteos y de la construcción. Es un productor de cemento de primer orden y la industria de la arcilla y el gres tiene la mejor reputación en el ámbito nacional por su altísima calidad. La minería también ocupa un importante reglón en la economía cucuteña⁴⁹. Cuenta con 5 universidades que forma el talento humano requerido para el impulso de la economía. Es de anotar que en los últimos años del gobierno Uribe se generaron dificultades políticas con el gobierno de Venezuela y el comercio bilateral fue impactado negativamente con repercusiones grandes en la economía del departamento y su capital, lo cual necesariamente afectó el empleo, situación que se observó en el estudio para la sede Cúcuta. Actualmente hay de nuevo una actividad económica creciente hacia el fortalecimiento del comercio exterior con otros países.

⁴⁶ BANCO DE LA REPÚBLICA. Centro de estudios económicos regionales. Cepeda Emiliani, Laura. ¿Por qué le va bien a la economía de Santander? Documento de trabajo sobre economía regional N° 135. Cartagena, 2010. En

<http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-135.pdf>

[Consulta: julio 2012]

⁴⁷ CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Indicadores de referencia. Abril 2012. En

<http://www.sintramites.com/temas/indicadoresantander/> [Consulta: julio de 2012]

⁴⁸ BANCO DE LA REPÚBLICA. Op cit.

⁴⁹ COLOMBIA. Economía de Cúcuta.

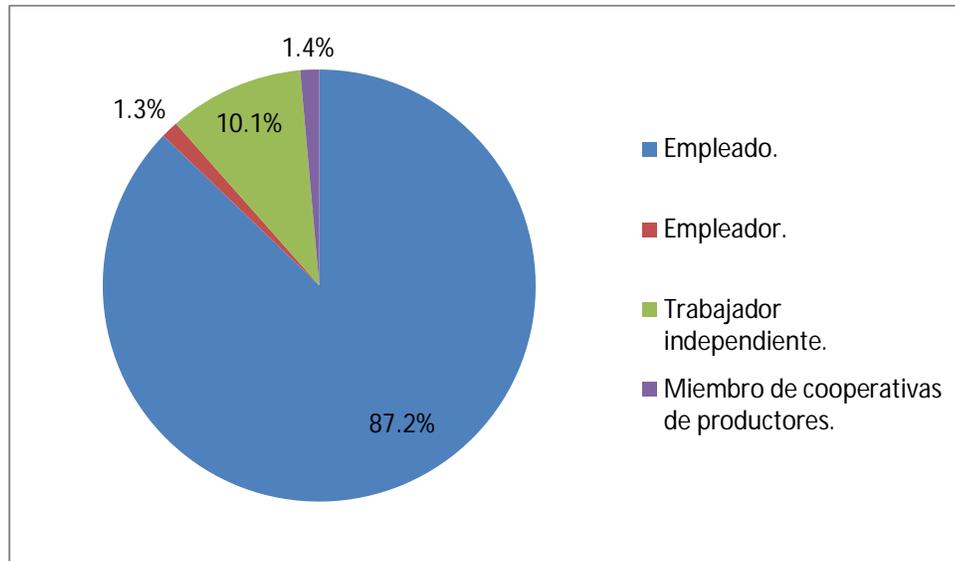
En http://colombia.buscamix.com/index.php?option=com_content&task=view&id=106&Itemid=151

[Consulta: julio de 2012]

5.2 Condición de la primera experiencia laboral.

La condición en que se desempeña la primera experiencia laboral permite apreciar que tanto ha cambiado el perfil de las personas graduadas en su capacidad para ser trabajadores dependientes o emprendedores; se utilizó la Clasificación Internacional de la situación en el empleo CISE de la OIT⁵⁰, seleccionando las cuatro categorías que correspondían para personas en este tipo de estudios: empleado, empleador, trabajador independiente y miembro de cooperativas de productores.

Gráfica 20. Condición de la primera experiencia laboral.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La gráfica 20 muestra de forma contundente la condición mayoritaria en que las personas graduadas ejercen su primera actividad laboral: como empleados; dicha condición corresponde al ciclo que generalmente cumple un tecnólogo o profesional al dedicar sus primeros años de vida laboral a complementar, consolidar o crear nuevas competencias mediante el trabajo en instituciones ya creadas. Esta característica corresponde al modelo de formación que prevalece en la universidad colombiana de formar para el empleo, no para el emprendimiento, la administración y la gerencia de empresas; de igual manera refleja las dificultades del entorno para sacar adelante nuevas ideas de negocios o emprendimientos por profesionales jóvenes: dificultades para acceder al financiamiento, asesoría y otras herramientas de apoyo⁵¹.

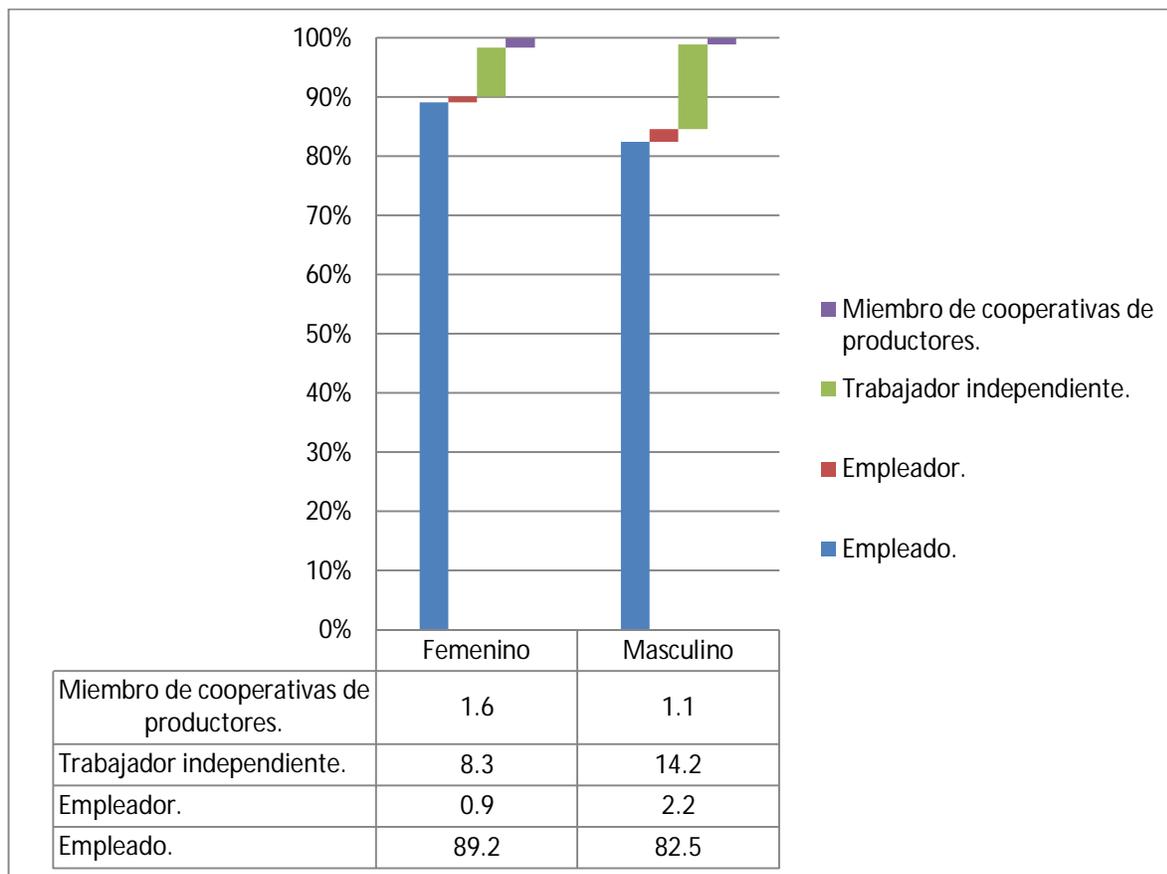
Sin embargo es también justo llamar la atención sobre los empleadores y los trabajadores independientes quienes representaron el 11.4% en el estudio; aunque la cifra es aún baja, es la muestra de los jóvenes que se atreven a crear empresa o cuando menos a generar su propio trabajo. Con programas de apoyo al emprendimiento es posible esperar que esta cifra siga creciendo pues la región requiere con urgencia emprendimientos de alto impacto

⁵⁰ OIT. Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo – CISE. En <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm> [Consulta: junio de 2009]

⁵¹ MONITOR, THE BREAKTHROUGH. Escalando el emprendimiento en Colombia. Agosto 2011. En <http://tbreakthrough.com/escalandoemprendimiento/ppt/Escalando%20%20Presentaci%C3%B3n%20Resultados%20MEB.pdf> [Consulta: julio de 2012]

que dinamicen la economía, aprovechen los tratados de libre comercio con diferentes países y generen muchos más puestos de trabajo decente⁵²: este puede ser un camino para que las universidades incrementen su aporte al desarrollo sostenible de la región y el país.

Gráfica 21. Condición de la primera experiencia laboral por género.



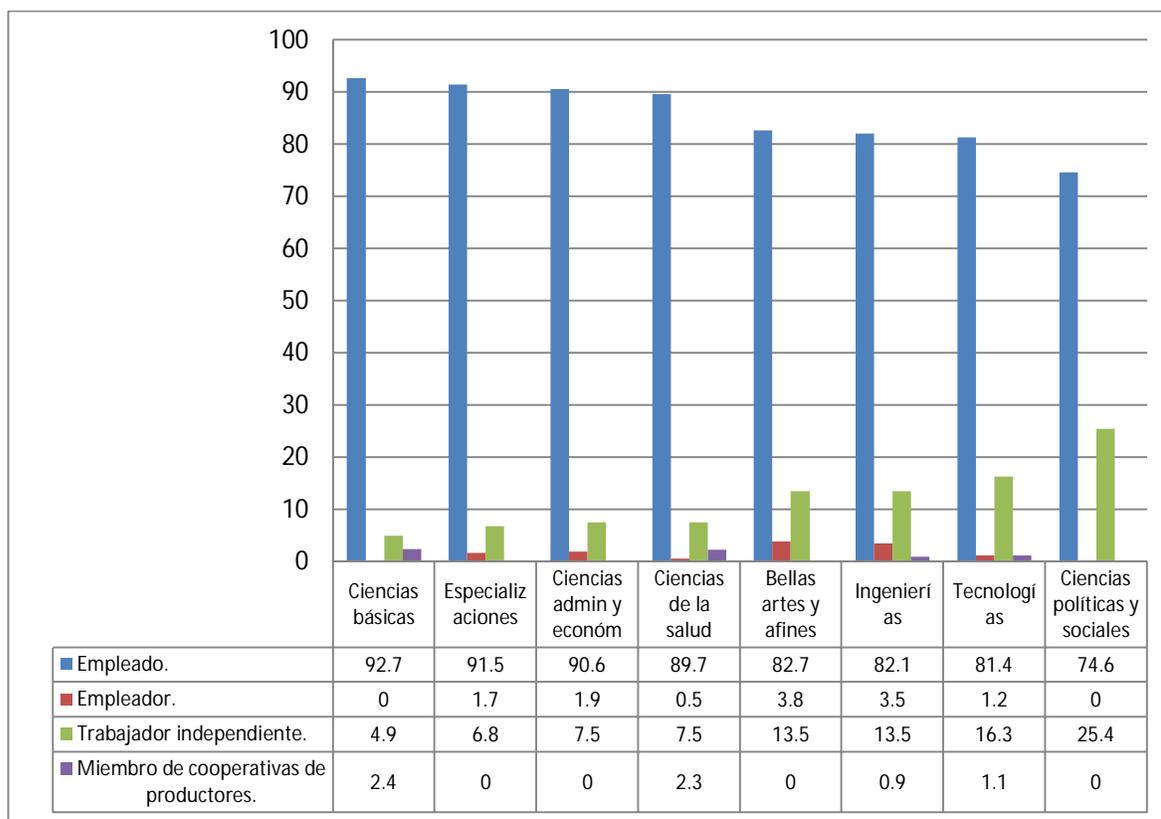
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Como se observa en el gráfica 21 hay diferencias en la condición de la primera experiencia laboral asociada al género: los varones tuvieron una mayor participación en las categorías de trabajadores independientes y empleadores y por ello un menor porcentaje como empleados frente a las mujeres. Esta situación podría ser intervenida desde el proceso de formación para lograr un desarrollo más equilibrado de los intereses y las competencias para el emprendimiento en ambos géneros, pues así ganan todos.

El comportamiento de la primera experiencia laboral por quinquenios permitió identificar dos tendencias de sentido contrario: los empleados disminuyen y los trabajadores independientes aumentan, aunque la variación es de 2 a 3 puntos cada 5 años y están separados por 70 puntos porcentuales (anexo 8). Si la universidad incrementa el apoyo a los emprendedores, es posible que en los próximos 5 a 10 años pueda ver cambios más robustos, lo cual será muy importante en términos de su impacto en el entorno.

⁵² PNUD, Trabajo decente, vida digna. En www.pnud.org.co/sitio.shtml?x=67101 [Consulta: septiembre de 2012]

Gráfica 22. Condición de la primera experiencia laboral por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La condición de la primera experiencia laboral por facultades (gráfica 22 y anexo 9) mostró en cuales de ellas se está incrementado el trabajo independiente y en consecuencia disminuyendo la proporción de empleados: Ciencias políticas y sociales, (puede deberse a la tradición de ejercicio liberal de las profesiones que hacen parte de esta facultad), Tecnologías, Ingenierías y Bellas artes y afines. Justamente en estas dos últimas está también el mayor porcentaje de empleadores.

Frente a este comportamiento caben por lo menos dos preguntas: ¿obedece solo a oportunidades del entorno? o ¿hay adicionalmente en estas facultades un énfasis en la formación que impulsa más a estos graduados al emprendimiento o al trabajo por cuenta propia? Son interrogantes que se podrían explorar con graduados que estén en ejercicio de estos roles (trabajador independiente y empleador) y como empleados; si las respuestas confirman experiencias de aprendizaje diferentes, evaluar la conveniencia y el cómo transferirlas a las demás facultades, pues indudablemente es importante avanzar en lograr un mejor equilibrio en las competencias para el ejercicio de las diferentes formas de actividad profesional.

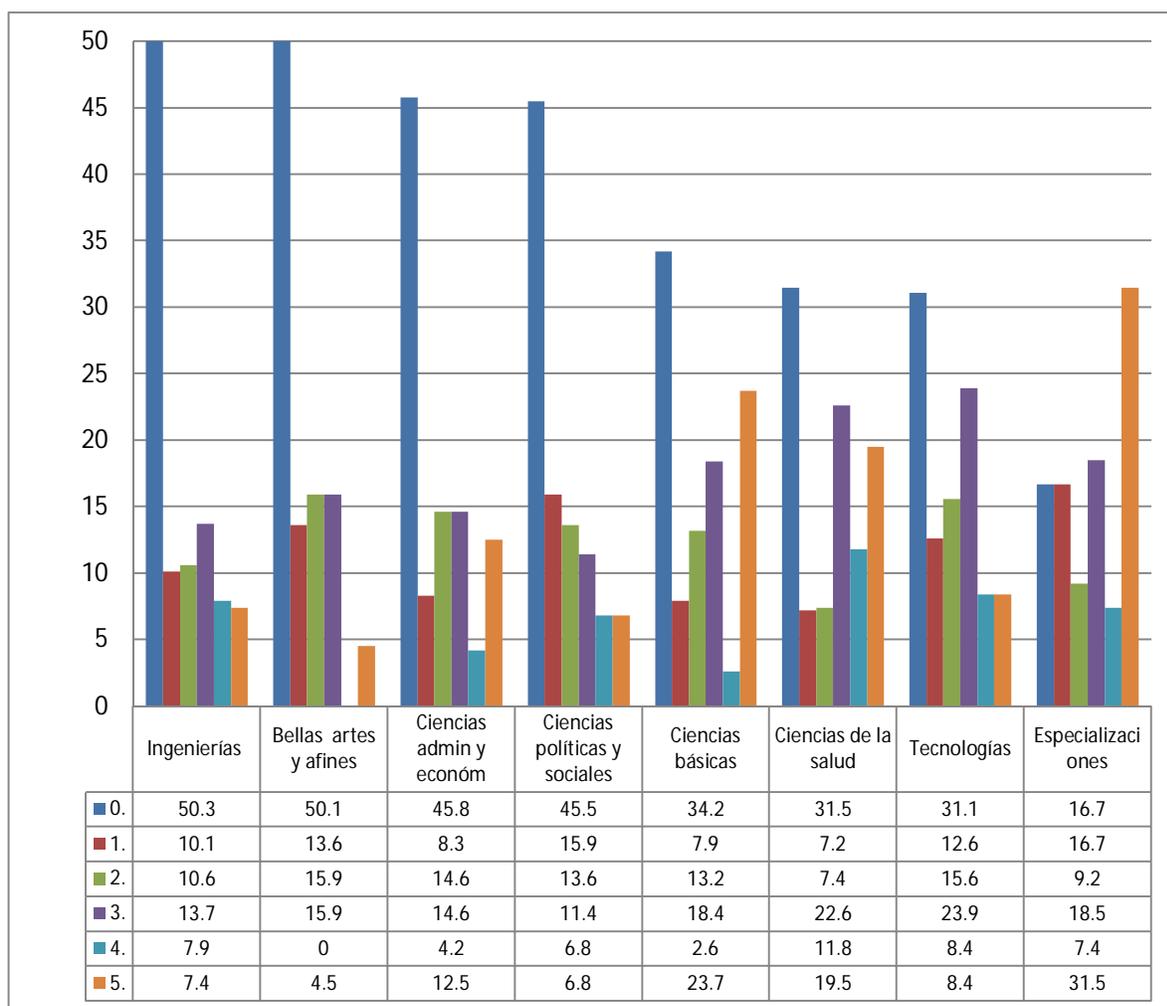
En la primera experiencia laboral por sedes se encontró un comportamiento bastante homogéneo; solamente la sede Valledupar mostró 2 puntos porcentuales por encima de las otras dos en empleadores y entre 2 y 4 puntos porcentuales en trabajadores independientes (anexo 10), debido probablemente a la condición de la economía en el departamento.

5.3 Percepción de la influencia de ser de graduado UDES en pregrado en el primer empleador o contratante.

La influencia del “sello UDES” en el primer empleador al tomar la decisión de la vinculación laboral es percibido de manera diferente por las personas graduadas según la facultad de donde proceden como se puede observar en la gráfica 23 y anexo 11.

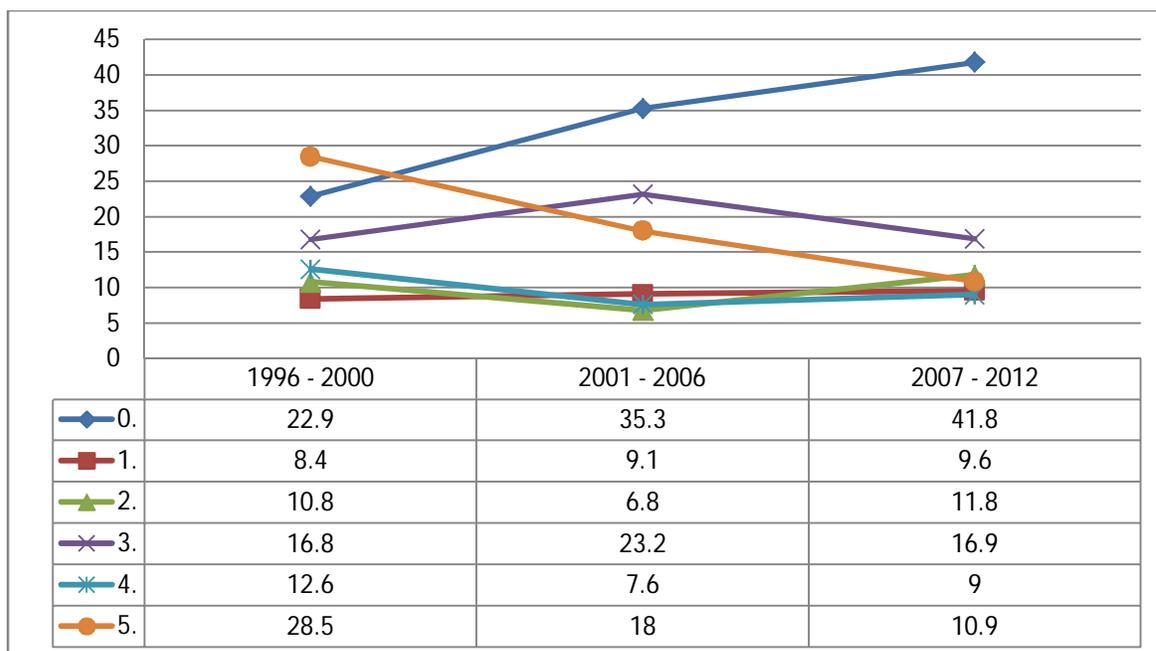
Alrededor del 60% en cuatro facultades (Ingenierías, Bellas artes y afines, Ciencias administrativas y económicas y Ciencias políticas y sociales) indicaron que no hay influencia y calificaron con 0 y 1; y alrededor del 30% de Ciencias básicas, Ciencias de la salud y Especializaciones consideraron que si hubo influencia y calificaron con 4 y 5. De todas maneras en este estudio, la percepción mayoritaria es a considerar que los empleadores no son influenciados por el ser graduada o graduado de la UDES al momento de emplearlos.

Gráfica 23. Percepción de la influencia en el primer empleador de la condición de graduada/o UDES en pregrado por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 24. Percepción de la influencia en el primer empleador de la condición de graduada/o UDES en pregrado por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Entre el primer y tercer quinquenio (gráfica 24 y anexo 12), las calificaciones 0 y 1 crecieron de 31% al 51% y las calificaciones 4 y 5 disminuyeron de 41% a 20%; se puede apreciar que la influencia del sello UDES en el primer empleador, percibida por graduadas y graduados, ha sido decreciente con el paso del tiempo, lo cual no corresponde con el trabajo de mejoramiento de la calidad de la formación mediante procesos de acreditación de los programas en que esta comprometida la universidad en el último quinquenio y que debería impulsar un mejor reconocimiento de ella. Es posible que las personas graduadas más antiguas hayan privilegiado los mejores recuerdos del momento en que iniciaron su vida laboral (memoria declarativa)⁵³, lo que no sucede con las personas graduadas recientes en cualquier universidad, y ello les haya llevado a seleccionar mejores calificaciones. Es de anotar que las diferencias por quinquenios tuvieron significancia estadística ($p < 0.001$)

5.4 Calificación del primer salario recibido.

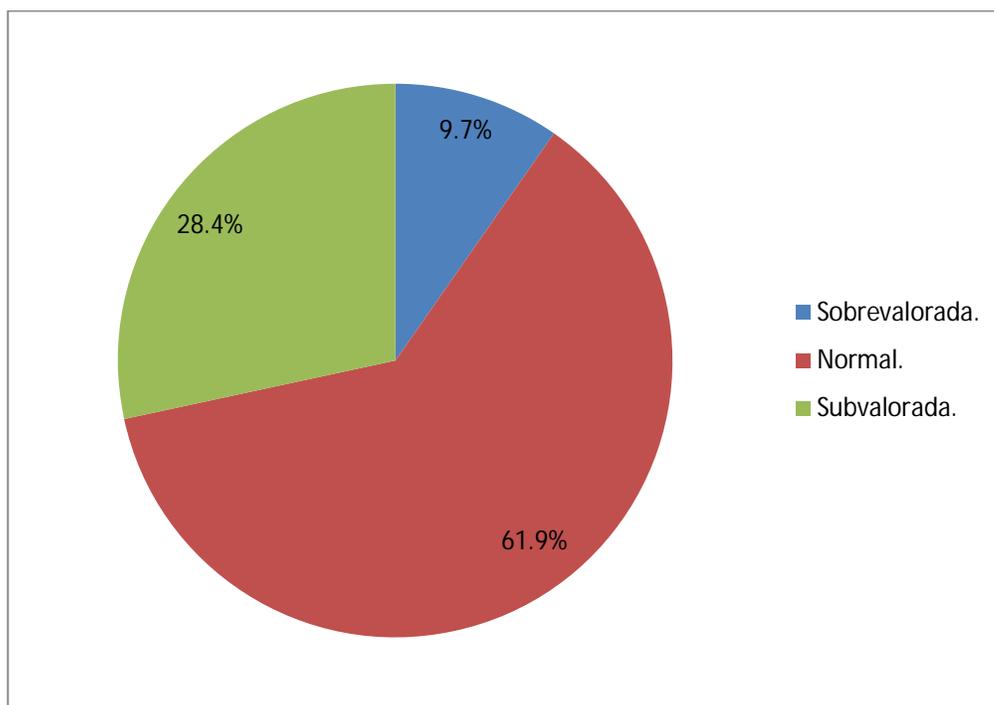
La calificación del primer salario recibido, es un buen sensor sobre la calidad del mercado laboral, pues en general el graduado o graduada no es muy exigente en este punto, pero si aún así, siente que no recibió un salario justo como profesional, hay deficiencias en la valoración y remuneración del trabajo.

Como se observa en el gráfica 25 las personas graduadas se ubicaron mayoritariamente (62%) en el nivel de calificación *normal*; sin embargo poco más de una cuarta parte

⁵³ BOTELHO DE OLIVEIRA S, MARYTINEZ GARRIDO LM, CONDE COTES CA et al. Evaluación de la memoria declarativa asociada con contenido emocional en una muestra colombiana. Revista Latinoamericana de Psicología. Bogotá, Colombia, 2004. 36 (2): 229 – 242. En <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/805/80536204.pdf> [Consulta: julio de 2012]

consideró le habían asignado un salario inferior al recibido por otros profesionales de su misma área lo cual habla de condiciones laborales injustas que probablemente aprovechan la necesidad de trabajar de una persona recién graduada para ofrecer una remuneración que no corresponde; quienes consideraron que habían recibido un salario superior a los demás, fueron un grupo minoritario.

Gráfica 25. Calificación dada al primer salario.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

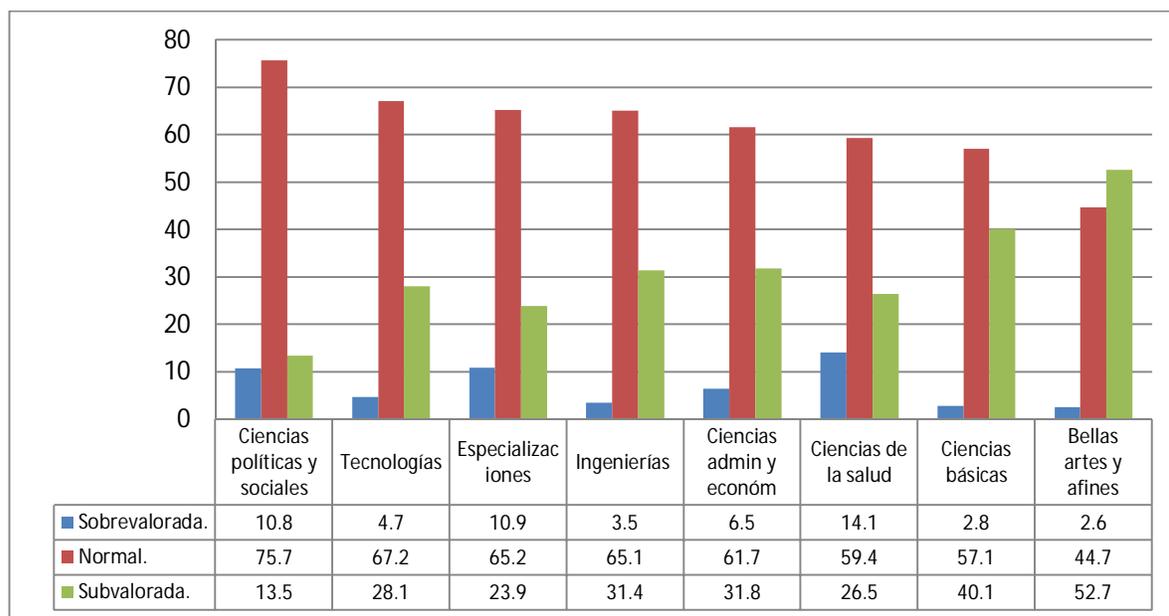
El OLE identificó que en 2010 el promedio de ingresos de un recién graduado en tecnología fue de \$1.057.062 pesos, de un profesional universitario, \$1.441.180 pesos y de un especialista de \$ 2.701.503⁵⁴

En la calificación al primer salario según el género (anexo 13), se observó un comportamiento bastante similar con diferencias que no superan los 3 puntos porcentuales, sin embargo son más las mujeres que califican sus ingresos como sobrevalorados y más hombres como subvalorados. Se percibe una postura con mujeres más conformes que los hombres frente a lo que les pagan, pues la posibilidad de que realmente las mujeres reciban salarios superiores, estaría en contravía de la evidencia aportada por el OLE en donde las mujeres en 2010, recibieron un salario 12.6% inferior al de los hombres recién egresados o las diferencias reportadas por Barón⁵⁵ donde observó que dependiendo del nivel de salarios y de la región en que se haya estudiado, las diferencias salariales pueden estar entre 5 y 25% en detrimento de la mujer, o lo encontrado por Hoyos et al. quienes observaron que entre 2001-2006 la brecha salarial se mantuvo constante entre 13 y 23%¹⁷. En el siguiente capítulo se podrá observar de qué magnitud en moneda corriente es la brecha en los salarios entre las graduadas y las personas graduadas.

⁵⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Observatorio laboral para la educación. Op cit.

⁵⁵ BARÓN Juan David. Diferencias de género en las personas graduadas en Colombia. Foro nacional de seguimiento a graduados. junio de 2010. En

Gráfica 26. Calificación dada al primer salario por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

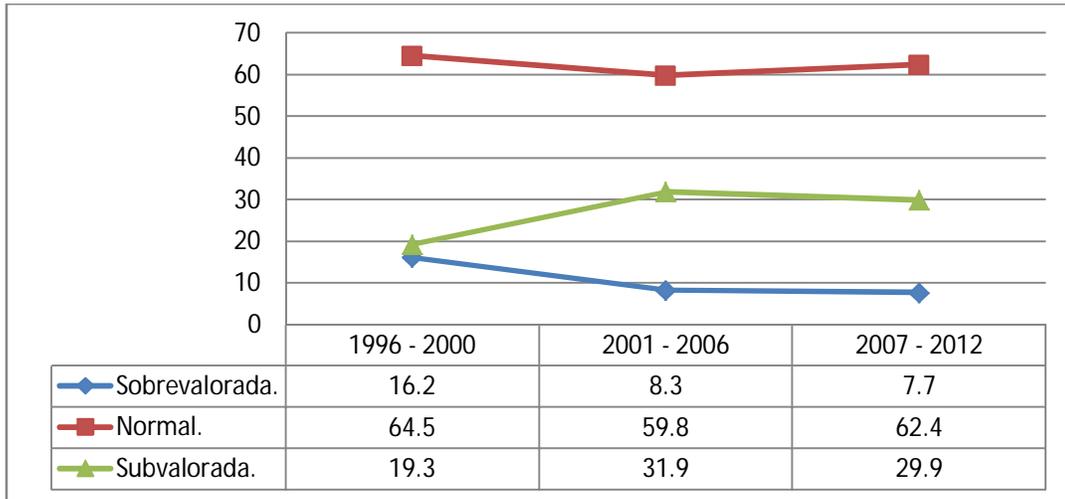
El primer salario recibido según la facultad de egreso (gráfica 26) corroboró que la calificación de normal predominó en todas excepto en Bellas artes y afines donde más del 50% de las personas calificaron su salario como subvalorado; esta situación plantea interrogantes que deberían ser objeto de análisis, para evaluar que tanto se puede hacer desde la universidad para contribuir en la modificación favorable de dicha realidad, dada la magnitud de los datos.

También llamó la atención la facultad de Ciencias Básicas donde el 40 % de las personas graduadas (programa de Microbiología Industrial) calificaron como subvalorado su primer salario, a pesar de que son profesionales de reciente aparición en el mercado y hasta ahora únicas en el área. Esta situación puede corresponder con un lento desarrollo industrial en la región, el cual conlleva a una rápida saturación del mercado. Un poco más abajo se ubicaron las Ingenierías y los programas de Ciencias administrativas y económicas con 30% de graduados que calificaron su primer salario como subvalorado; probablemente incide el tema de sobre oferta de estas profesiones en un mercado regional con desarrollo insuficiente para absorber todo el talento humano que egresa de las universidades. La tendencia de las personas graduadas UDES a permanecer en el lugar donde estudiaron no favorece esta situación.

En las graduadas y graduados de Ciencias de la salud fue donde se encontró la mayor proporción de personas que calificaron su primer salario como sobrevalorado, lo cual coincide con lo reportado por Barón para Colombia, donde la diferencia fue del 13% a favor de las personas graduadas de esta área del conocimiento.⁵⁶

⁵⁶ BANCO DE LA REPÚBLICA. Economía regional N° 132. BARÓN Juan D. Primeras experiencias laborales de profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. Cartagena, 2010. <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/Presentaciones/2010/JuanBaron.pdf> [Consulta: julio de 2012]

Gráfica 27. Calificación dada al primer salario por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El comportamiento de la calificación del primer salario por quinquenios refleja la dinámica de los ciclos económicos que ha vivido el país en los últimos 3 lustros; en la gráfica 27 y anexo 15 se observa que a partir de la mitad del segundo quinquenio el mercado laboral ha estado relativamente estable en la asignación salarial para los recién graduados pero donde una tercera parte consideró subvalorado su salario; esta realidad muestra un mercado de trabajo, que por diferentes razones, no responde a las expectativas de remuneración de todos los recién graduados. Las diferencias por quinquenio fueron estadísticamente significativas con $p < 0.001$.

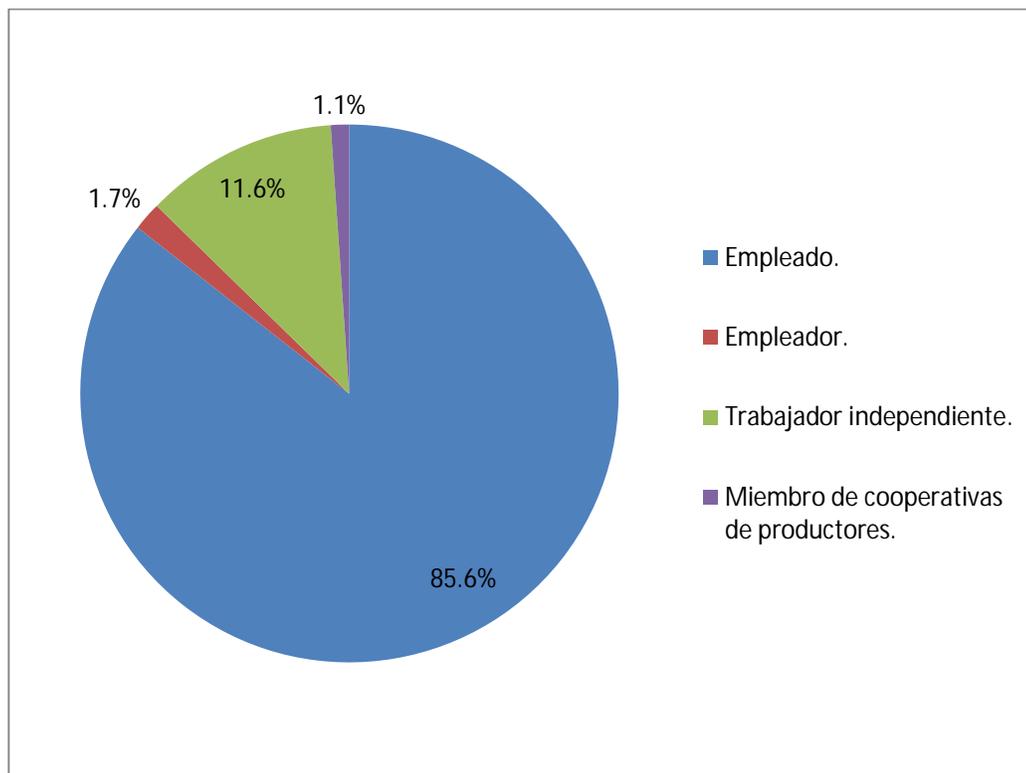
Este grupo de indicadores cierra con las diferencias en la calificación al primer salario por las personas graduadas de las tres sedes UDES (anexo 16); en la sede Valledupar se encontró la mayor proporción de personas graduadas (38%) que calificaron como subvalorado su primer salario, lo cual llama la atención por las características económicas y la importancia de algunos de los empleadores del área; en la sede Cúcuta, sujeta a los impactos que sobre la economía generan dificultades de orden político y económico en zonas de frontera, el 98% de sus graduados y graduadas se mueven entre la calificación subvalorados y normales para el primer salario. Bucaramanga mostró la mayor cifra de personas graduadas que calificaron su salario como sobrevalorado con un modesto 11%.

5.5 Condición prevalente en la vida laboral.

La gráfica 28 define con claridad que la condición que prevalece a lo largo de la vida laboral de las personas graduadas es la de empleado. Es la menos riesgosa en un entorno donde la generación de empresa representa muchos retos que la mayoría (85%) probablemente no desea afrontar por no contar con los medios requeridos para ello. Es interesante observar las condiciones y competencias que el Grupo Monitor y The breakthrough identificó como correlacionados con el desarrollo de emprendimientos del alto impacto, pues pueden servir para fines de formación y construcción de estrategias de apoyo: créditos e incentivos, actitud hacia los impuestos, cultura individualista, estrategias de financiamiento, legitimidad y desarrollo de habilidades.⁵⁷

⁵⁷ MONITOR, THE BREAKTHROUGH. Op cit.

Gráfica 28. Condición prevalente durante la vida laboral.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

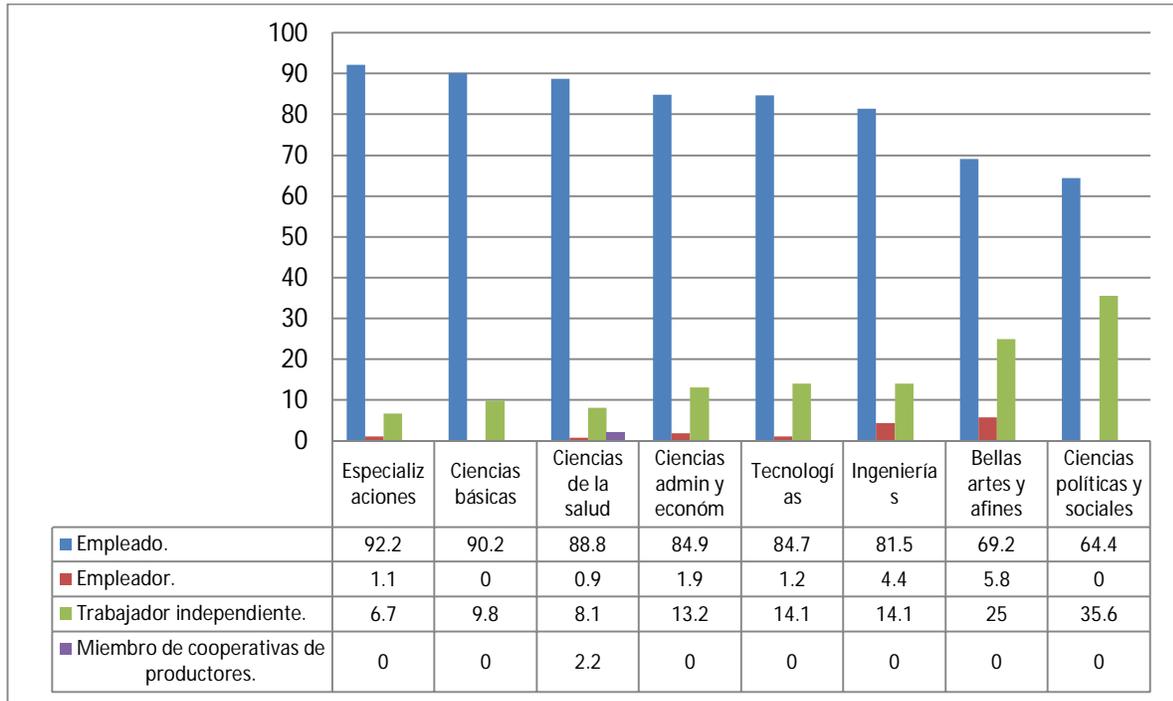
Recordando la información sobre el inicio de la vida laboral, el 87% de las personas graduadas comenzaron como empleados, el 1.3% como empleadores y el 10.1% como trabajadores independientes (gráfica 20); cuando se preguntó por la condición laboral que ha prevalecido a lo largo de los años, gráfica 28, se podría decir, comparando con las cifras anteriores, que tal como se inicia la vida laboral así continúa, con contadas excepciones.

Si esta premisa es cierta, la responsabilidad que tiene la universidad para cambiar el modelo de formación de empleados es aún más grande de lo que se pensaba y va mucho más allá de enseñar en unos cuantos cursos, administración y estrategias gerenciales; se requiere fortalecer en los estudiantes el pensamiento crítico, las habilidades comunicativas, la toma de decisiones, el trabajo colaborativo, el autoestima, la capacidad de afrontar retos, el manejo de nuevas tecnologías de información y comunicaciones, entre otras. El complemento le corresponde a otras entidades del entorno para favorecer, apoyar y monitorear graduadas y graduados que se inicien laboralmente como emprendedores.

Las diferencias por género fueron significativas estadísticamente ($p < 0.001$) y en el mismo sentido de lo ya observado cuando se indagó por la condición en que se ejerció la primera actividad laboral; los hombres mostraron tres veces más presencia como empleadores (3.7% vs 0.8%) y cinco puntos porcentuales más como trabajadores independientes (15.6% vs 9.9%). aunque las cifras aun son pequeñas (anexo 17).

Por su parte, la condición prevalente durante la vida laboral observada por quinquenios se ha mantenido relativamente estable con modificaciones de cinco puntos porcentuales en el último lustro para empleados y trabajadores independientes (anexo 18).

Gráfica 29. Condición prevalente durante la vida laboral por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al evaluar la condición laboral prevalente de graduadas y graduados por facultad (gráfica 29) se pueden identificar tres grupos: i) los que el 90% se mantiene como empleado (Especializaciones, Ciencias básicas y Ciencias de la salud), probablemente asociado a características específicas de los campos de desempeño que hacen complejo el trabajo independiente o el emprendimiento; es de anotar que los únicos graduados que muestran un porcentaje (pequeño) como *miembros de cooperativas*, son los de Ciencias de la salud, aunque en la realidad esta condición, distorsionada por el sector en Colombia, no corresponde a la definición de esta categoría incluida en clasificación OIT, la cual habla de “trabajadores que tienen un «empleo independiente» en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción y en las demás actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios”^{58,59} ii) los que muestran ligeros avances en emprendimientos y en el trabajo independiente, lo cual expresa otras capacidades y competencias: Ciencias económicas y administrativas, Tecnologías e Ingenierías y iii) los que muestran un 30% entre empleadores y trabajadores independientes (Bellas artes y afines) y un 35% de trabajadores independientes (Ciencias sociales y políticas).

Si la Universidad desea incrementar la proporción de sus graduadas y graduados en condición de emprendedores, la información de este aparte del estudio le será de utilidad para fortalecer las capacidades requeridas.

⁵⁸ OIT. Op cit.

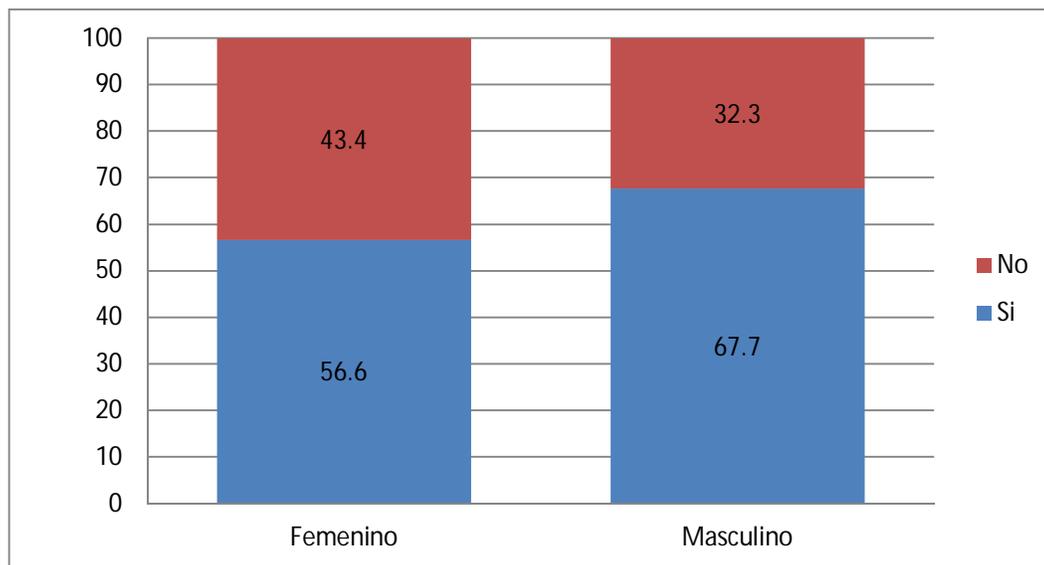
⁵⁹ Las cooperativas de trabajo asociado para los trabajadores de la salud fue una forma de organización que se desarrolló bajo el amparo de la Ley 100 de 1993 y que afectó sensiblemente las condiciones laborales de estos trabajadores pues condujo a la precarización del trabajo y a la afectación de su calidad de vida.

5.6 Modificación de la condición laboral posterior a la obtención de un posgrado.

Al explorar los efectos de obtener un título de posgrado⁶⁰ sobre la condición laboral se encontró que si afectó positivamente a un poco más de la mitad (60.7%) de las personas graduadas, sin embargo, cuando se analizó por género (gráfica 30), el efecto positivo fue mayor en los hombres que en las mujeres (67.7% vs 56.6%). Este hallazgo corrobora que en el comportamiento del mercado laboral existe un sesgo favorecedor para el género masculino, lo cual es una desigualdad que es necesario modificar a nivel país.

Justamente el Congreso de la República de Colombia emitió la Ley 1496 de 2011, dirigida a garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres y establecer mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación; en dicha ley se establecieron los factores de valoración salarial así: a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Acceso a los medios de formación profesional; c) Condiciones en la admisión en el empleo; d) Condiciones de trabajo; e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación f) Otros complementos salariales. Durante 2012 deberá expedirse el respectivo decreto reglamentario para que se comience a implementar; es de resaltar que este es un avance en materia de igualdad de derechos muy importante para Colombia⁶¹.

Gráfica 30. Modificación de la condición laboral posterior a la obtención de un título de posgrado según género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La evaluación por quinquenios de los efectos de un título de posgrado sobre la condición laboral (anexo 21) mostró una tendencia decreciente en el **si** con 10 puntos porcentuales de diferencia entre el primero y el tercer quinquenio (64.3% y 54.2%).

⁶⁰ En este estudio solo participaron graduados de especializaciones, pues las maestrías en la UDES aún no tenían graduados.

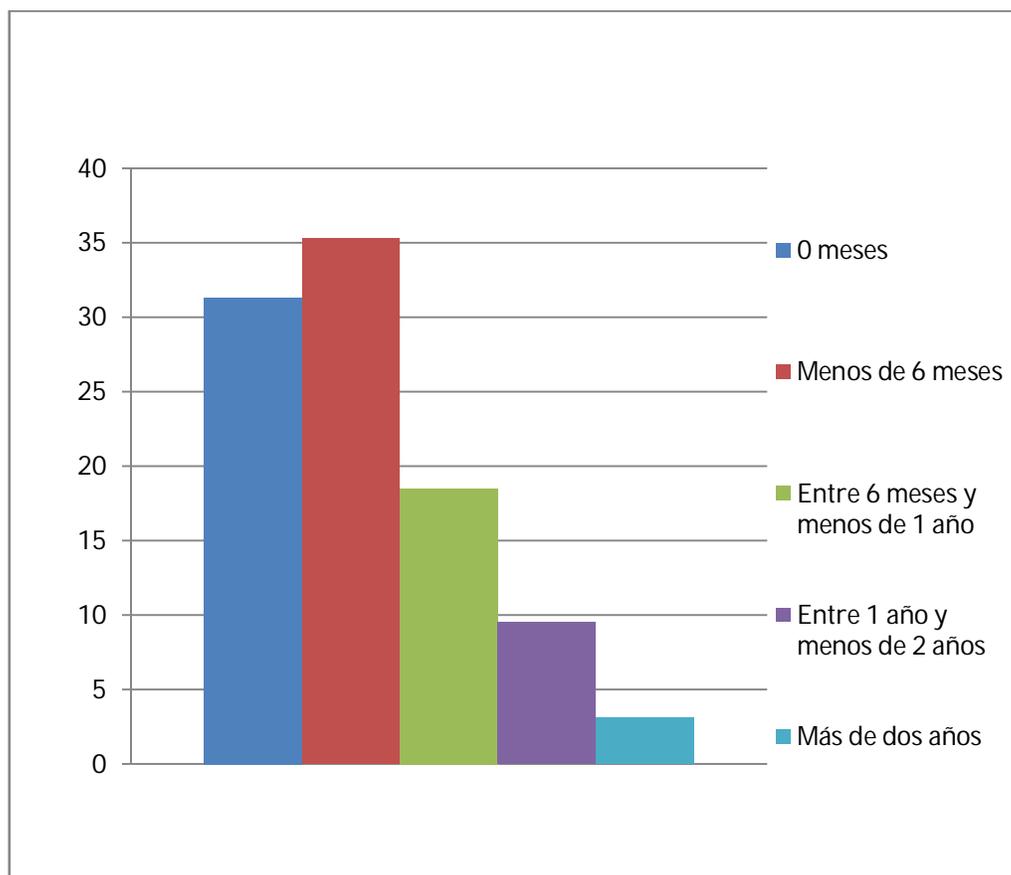
⁶¹ COLOMBIA – CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1496 de 2011. En <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf> [Consulta: julio de 2011]

Esta situación puede estar mostrando que en el mercado laboral actual el tener un título de especialización es cada vez más frecuente lo cual puede disminuir el peso del mismo como valor agregado para lograr cambios en la condición laboral, o que la pertinencia de las especializaciones frente a las necesidades del sector industrial, empresarial y de servicios ha mermado, o que en el escenario laboral se están requiriendo mayores niveles de competencia para la innovación y el desarrollo lo cual corresponde a la formación a nivel de maestrías y doctorados.

5.7 Cesación laboral involuntaria.

La cesación laboral involuntaria o desempleo es tal vez la más amarga experiencia para una persona en edad de trabajar; sin embargo el impacto es mayor cuando se trata de profesionales. En Colombia según cifras del OLE, entre 2001 y 2010 el porcentaje de graduados vinculados al sector formal de la economía correspondió al 78.8%, por tanto los que **no** estuvieron vinculados, o sea el desempleo profesional, fue de 21,2%⁶².

Gráfica 31. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de pregrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

⁶² COLOMBIA – OBSERVATORIO PARA LA EDUCACIÓN. Graduados vinculados al sector formal de la economía. En www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195066.html [Consulta: julio de 2012]

En el estudio la cesación laboral involuntaria se evaluó pidiendo a las graduadas y graduados que hicieran una sumatoria de todos los tiempos que hubiesen estado en dicha condición durante su vida laboral para seleccionar en la encuesta el intervalo que recogiera ese tiempo total. Como se observa en el gráfico 31 quienes no han estado cesantes durante su vida laboral son solo una tercera parte del total, confirmando la poca estabilidad que ofrece el escenario laboral regional y nacional, aún en el caso de personas con educación superior; esta situación se comenzó a dar, desde que se implementó la flexibilización laboral a comienzos de los años 90 (Ley 50 de 1990).

La proporción de personas graduadas que han estado cesantes entre menos de 6 meses a un año corresponde al 54%; el resto (15%) está por encima de un año, así que predominan en el estudio las personas que deben afrontar periodos de desempleo. Sin embargo, como lo plantea Orlando García y Piedad Urdinola, “el riesgo de quedar desempleado ha aumentado, pero la duración de la búsqueda, una vez la persona queda desempleada, ha disminuido”⁶³, lo cual parece confirmar los resultados anteriores.

En el análisis de quienes nunca han estado desempleados durante su vida laboral por género no se observaron diferencias. Estas aparecieron en los intervalos de cesación laboral menor a 6 meses y de 6 meses a un año pero con diferencias bajas de 3 puntos porcentuales, (tabla 5), es esta una de las pocas características del mercado laboral de las graduadas y graduados donde no se observaron comportamientos muy diferentes de acuerdo al género. Iguales en la adversidad pero desiguales frente al derecho de tener un trabajo, pues ahí aún funciona la discriminación debida al género.

Tabla 5. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de pregrado por género.

TIEMPO TOTAL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
0 meses.	261	31.1	114	31.7	375	31.3
Menos de 6 meses.	307	36.6	122	33.8	429	35.8
Entre 6 meses y menos de 1 año.	144	17.2	76	21.1	220	18.4
Entre 1 año y menos de 2 años.	77	9.2	34	9.5	111	9.3
2 años o más	48	5.9	14	3.9	62	5.2
TOTAL	837	100	360	100	1197	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

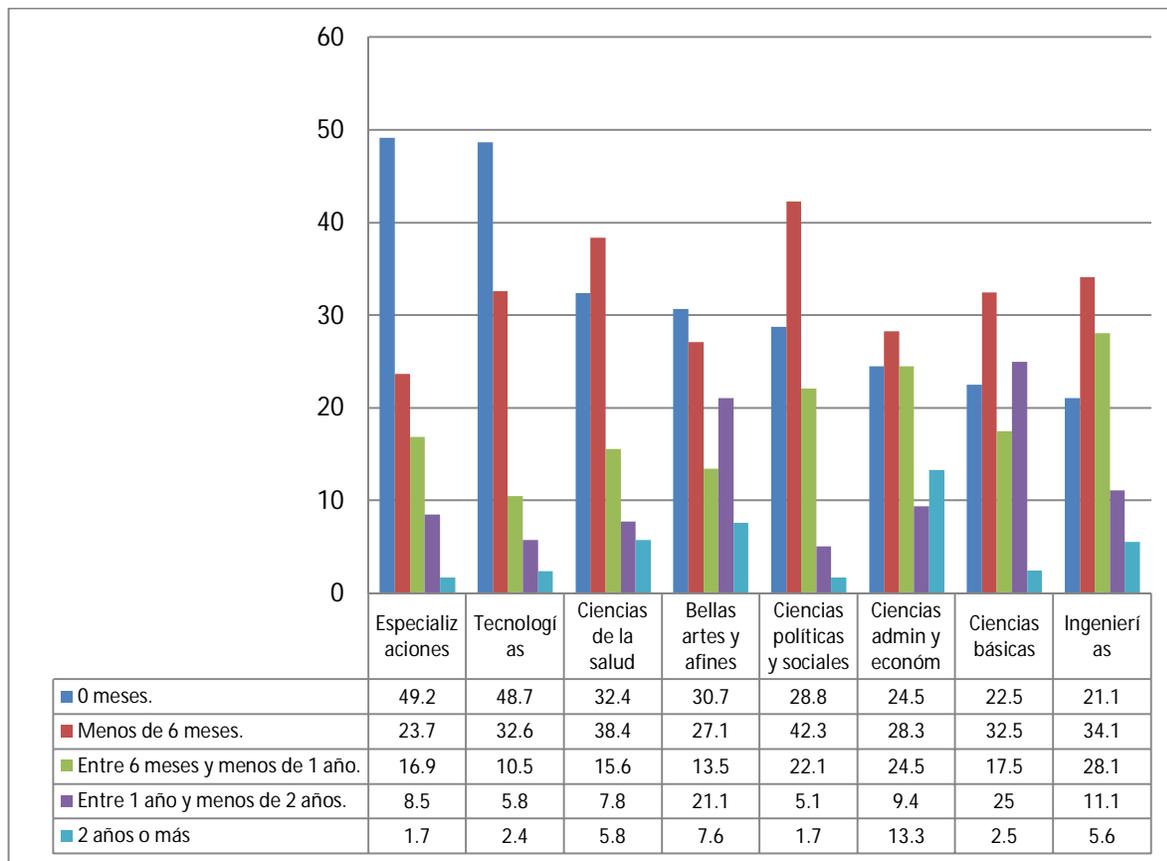
El gráfico 32 dejó ver que la mitad de los especialistas y tecnólogos no han sido afectados por periodos de desempleo (0 meses) a diferencia de las demás facultades donde esa condición solo la ha tenido entre el 20% y el 30% de Las personas graduadas.

La cesación laboral involuntaria que predominó en las demás facultades fue de menos de 6 meses; llamó la atención la facultad de ingenierías donde el 28% reportó haber estado cesante entre 6 meses y un año, la cifra más alta en todas las facultades para este intervalo

⁶³ COLOMBIA - DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Una mirada al mercado laboral colombiano. Por Orlando García y Piedad Urdinola. Febrero de 2000. En www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Boletines_Divulgacion_Economica/BDE_2_empleo.pdf [Consulta: julio de 2012]

lo cual hace pensar, como ya se ha mencionado, en saturación del mercado regional y alta competencia con ingenieros de otras universidades de la región, de mayor trayectoria.

Gráfica 32. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de pregrado por facultad.



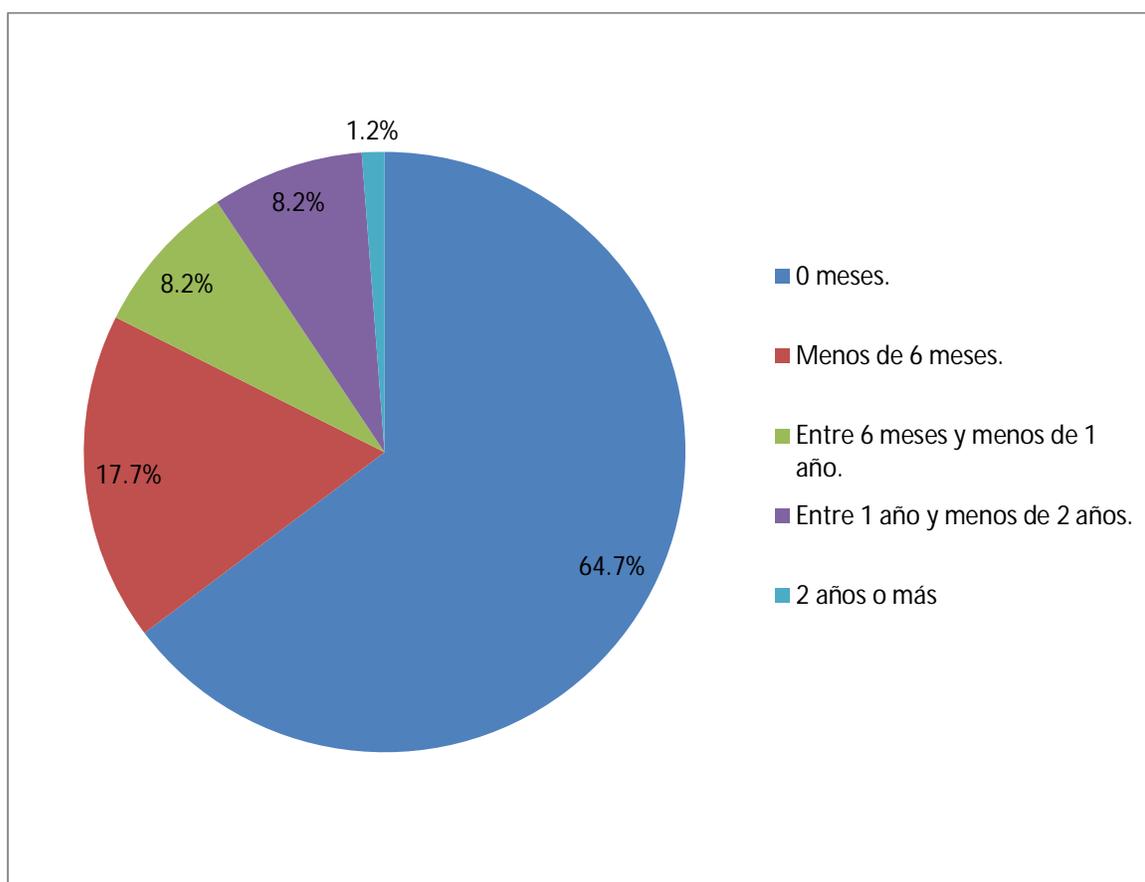
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El comportamiento de las personas graduadas que nunca han estado cesantes por quinquenio mostró el deterioro de la estabilidad laboral ocurrido entre el primero y el segundo con una caída de 14 puntos porcentuales y el incremento de los tiempos de cesación laboral involuntaria en todos los demás intervalos (anexo 23), reflejo de las medidas tomadas en materia laboral, para acompañar la apertura económica en la década de los 90's. Como ya se ha observado en otras gráficas del estudio, la situación del mercado laboral comenzó a mejorar a partir del segundo quinquenio, sin embargo aún no se alcanza siquiera el punto de partida del primero. Las diferencias observadas entre los tres quinquenios tienen significancia estadística con $p < 0.001$.

Por su parte, las sedes de Cúcuta y Valledupar tuvieron un comportamiento diferente a Bucaramanga en el análisis de esta variable (anexo 24); la capital del departamento de Santander mostró mayor proporción de personas graduadas que nunca han estado cesantes (33.7%) y así mismo mayor proporción de personas que estuvieron cesantes de manera involuntaria por menos de 6 meses (37.3%), El tamaño y dinamismo de las economías regionales podría responder a estas diferencias.

La estabilidad laboral se vio favorecida por haber obtenido un título de posgrado (gráfica 33); el porcentaje de personas que **no** ha estado cesante se duplicó cuando se indagó por esta condición con personas tituladas en posgrado (31.3% con pregrado a 64.7% con posgrado), lo cual se convierte en un incentivo para seguir el proceso de fortalecimiento profesional con programas de formación avanzada.

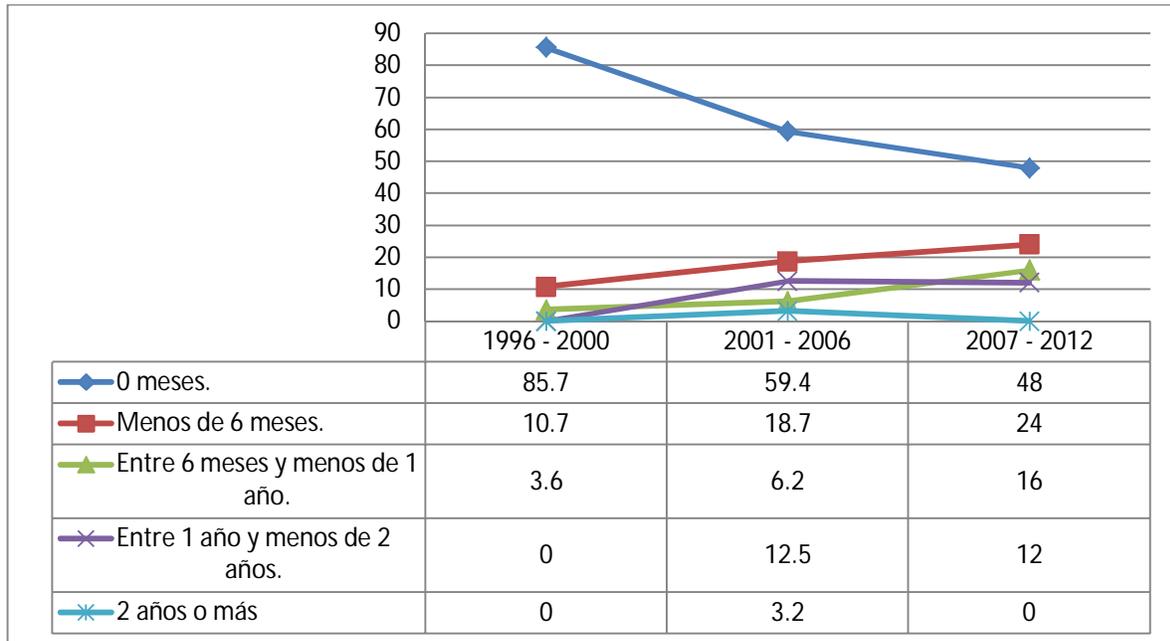
Gráfica 33. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de posgrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al observar la dinámica de la cesación laboral involuntaria por quinquenios en las personas con posgrado, el cambio observado en el intervalo correspondiente a 0 meses, no haber estado desempleado, es muy grande. Pasa del 85% en el primer quinquenio al 59% en el segundo, lo cual mostró una afectación severa en la estabilidad laboral de las personas con posgrado (gráfica 34 anexo 25). La pérdida fue de 25 puntos porcentuales comparados con los 14 de Las personas graduadas de pregrado. La urgencia de disminuir costos de producción para poder competir en la economía de mercado, impulsó seguramente, la no contratación de personas que por su perfil de formación requerían mayor remuneración; a pesar de que la recuperación se dio también a partir del segundo quinquenio, esta ha sido más lenta y quienes deben esperar hasta seis meses y hasta un año para emplearse llevan una inquietante tendencia creciente.

Gráfica 34. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de posgrado por quinquenio.

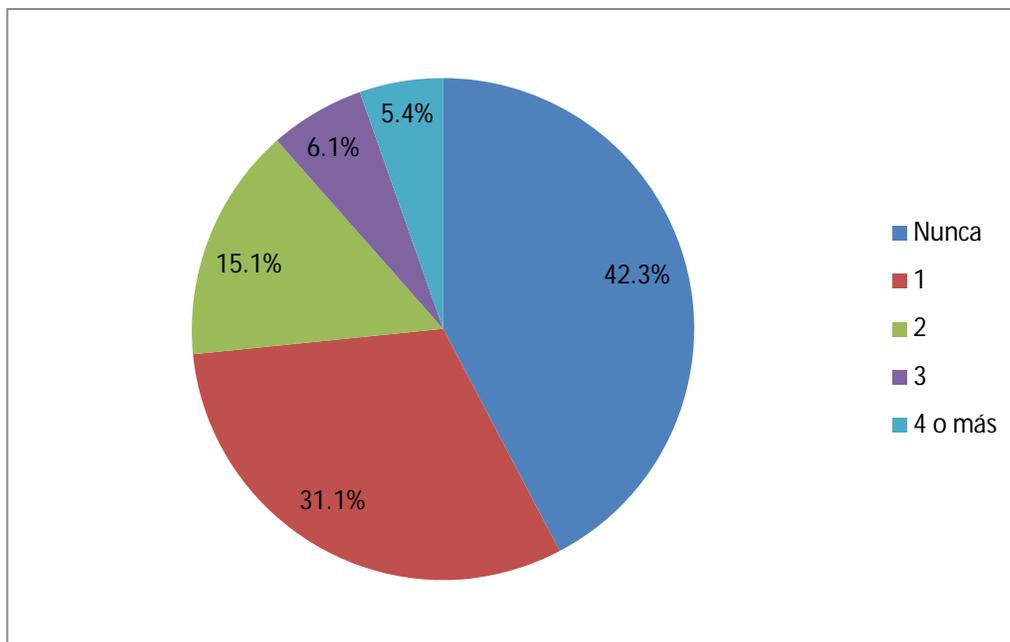


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

5.8 Número de veces cesantes en la vida laboral.

Explorar el número de veces cesantes durante la vida laboral es otra forma de apreciar el mercado de trabajo para las personas graduadas.

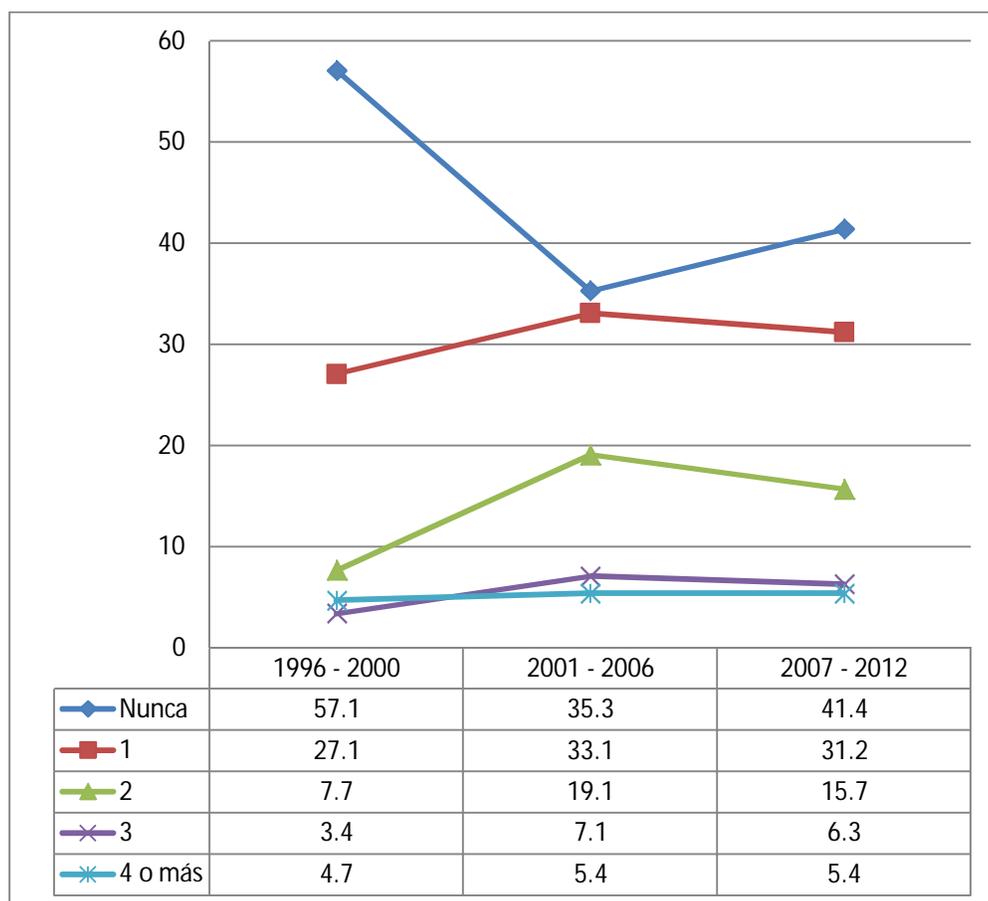
Gráfica 35. Número de veces cesante posterior al título de pregrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La gráfica 35 muestra que las personas graduadas nunca cesantes, representaron un poco menos de la mitad; la otra mitad ha tenido que afrontar por 1, 2, 3 y 4 y más veces el quedarse sin trabajo. Un evento que afecta la calidad de vida de las personas y sus familias y es además, paradójico en un país que requiere incrementar su productividad y su competitividad. Tenemos una economía sustentada en sectores como la minería que no generan muchos empleos, una industria desacelerada y una oferta de profesionales en crecimiento, así que el problema bajo estudio durará mientras duren estas condiciones en la economía en el país; los diversos tratados de libre comercio que Colombia ha suscrito con varios países podrían generar el estímulo requerido.

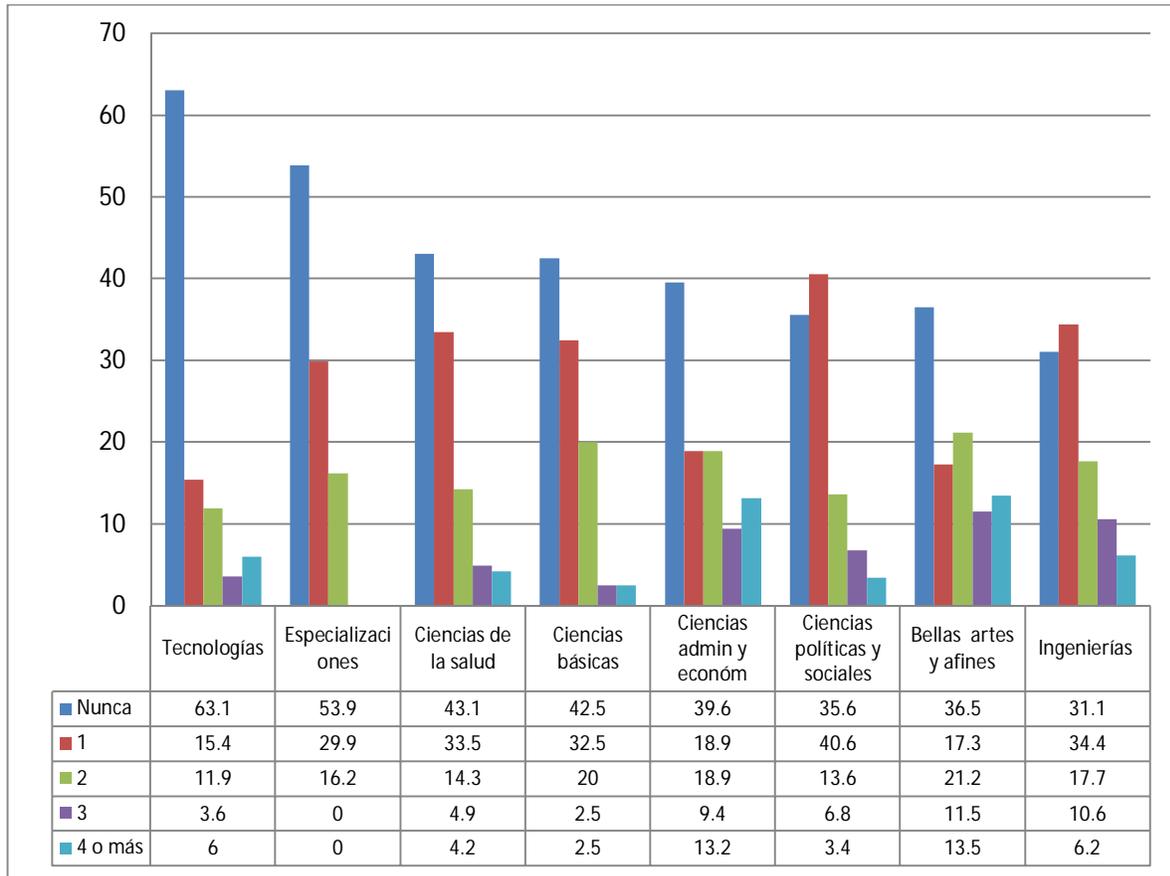
Gráfica 36. Número de veces cesante posterior al título de pregrado por quinquenios.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Observado el comportamiento del número de veces cesante en los tres quinquenios (gráfica 22 y anexo 26) se puede apreciar la tendencia a la recuperación de la estabilidad laboral a partir del segundo quinquenio (alrededor de 1 punto porcentual por año), lo cual, si bien es esperanzador para las personas graduadas de la educación superior, debería acelerarse de manera más importante y ello dependerá de como le vaya la economía del país frente a la desaceleración mundial.

Gráfica 37. Número de veces cesante posterior al título de pregrado por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

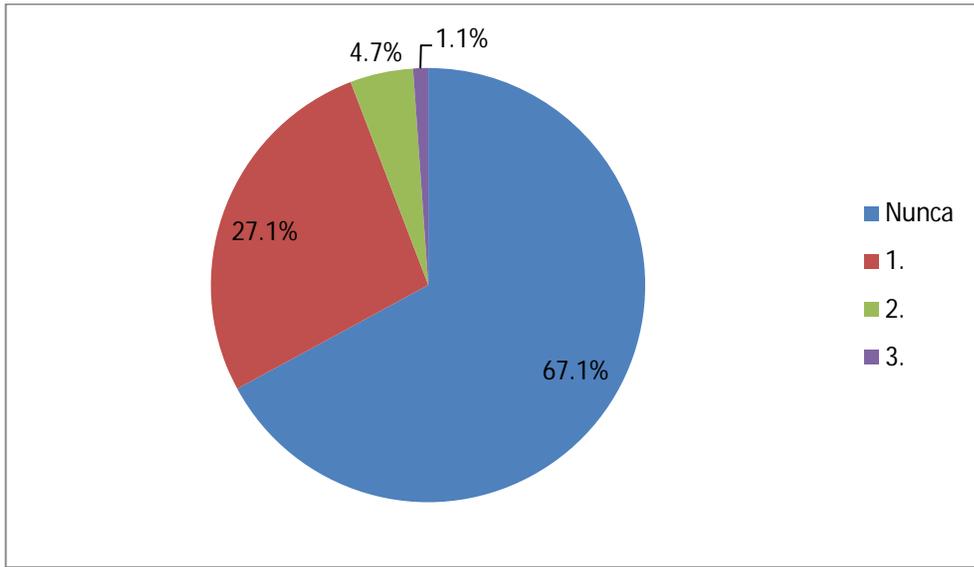
El comportamiento del número de veces sin empleo por facultad mostró algo muy interesante para las tecnologías y es que tienen la más alta proporción de personas graduadas que nunca han estado cesantes con 10 y hasta 30 puntos porcentuales más, comparados con las demás facultades de la universidad.

Este hallazgo muestra un mercado laboral que aprecia el trabajo de los tecnólogos y aún en momentos de crisis los mantiene laborando pues de otra parte, sus remuneraciones son inferiores a las de los profesionales y posiblemente esa condición pesa al momento de hacer recortes en planta.

En las facultades de Ciencias políticas y sociales e Ingenierías las personas que han estado cesantes una vez, fueron más que los que nunca han estado, a diferencia de todas las demás facultades; este hecho, muestra que el mercado laboral para sus perfiles profesionales es ya escaso y altamente competido, por lo menos a nivel regional, donde se está quedando el 82% de las personas graduadas UDES.

La estabilidad laboral se ve favorecida por la formación de posgrado. El 67% nunca ha estado cesante en tanto que en las personas graduadas de pregrado esta cifra fue de 42% (ver gráficas 38 y 35)

Gráfica 38. Número de veces cesante posterior al título de posgrado.

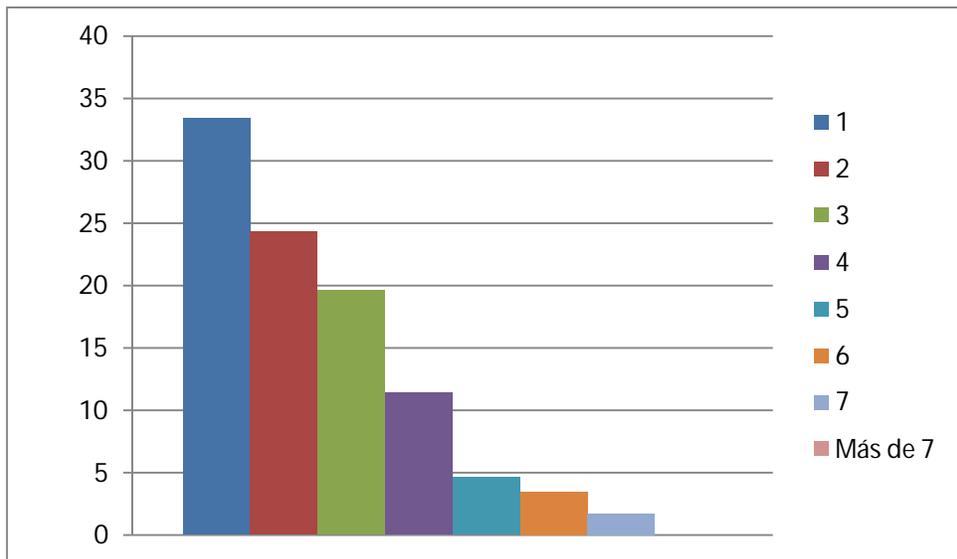


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

5.9 Número de instituciones o empresas donde han laborado.

El número de instituciones o empresas donde se ha trabajado es otro indicador indirecto para apreciar la estabilidad laboral. Lo observado en el estudio corrobora los cambios profundos que se han dado en el escenario laboral en la región producto de la ya mencionada flexibilización laboral. Es de recordar que en el estudio las personas graduadas más antiguas tienen alrededor de 15 años de vida laboral y los más recientes menos de un año. Sin embargo hay graduadas y graduados que en esa corta vida laboral (podría corresponder a la mitad de la vida laboral) han trabajado hasta en 7 y más empresas.

Gráfica 39. Número de empresas en las que se ha laborado como profesional de pregrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

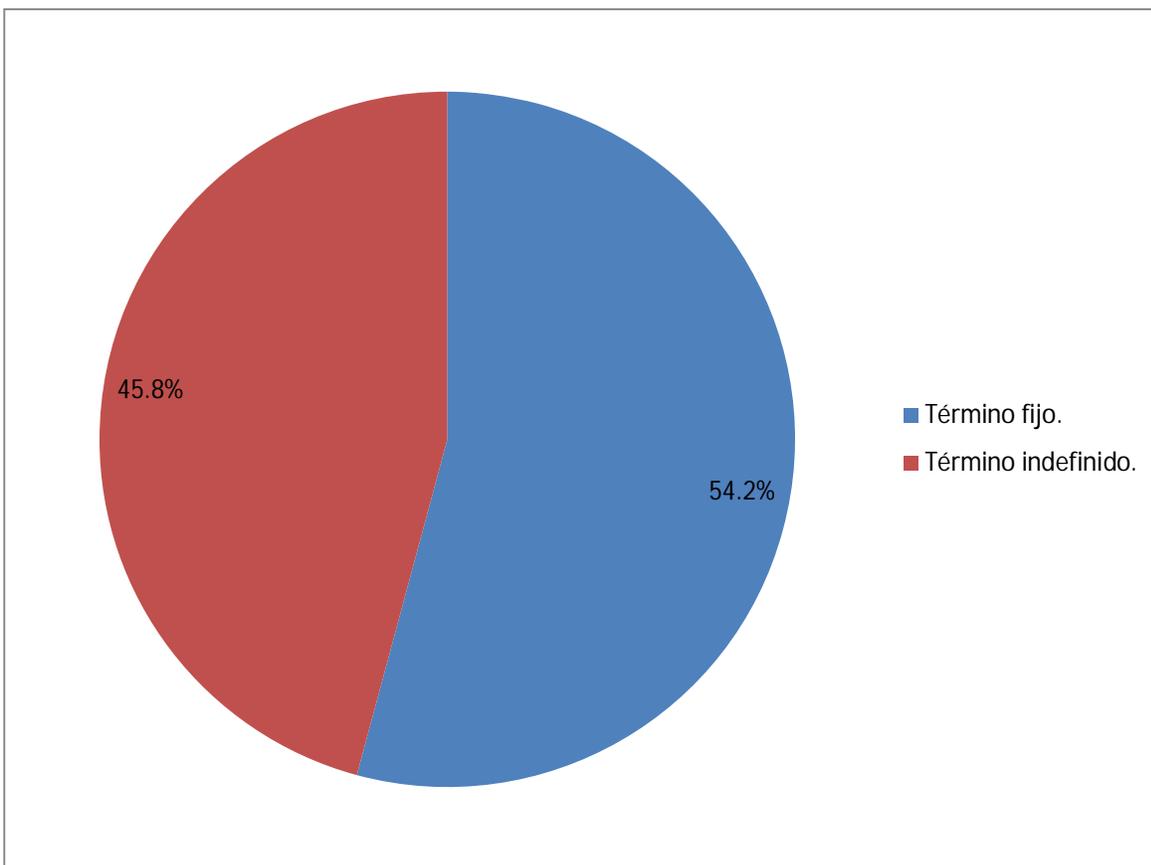
Como se aprecia en el gráfica 39 hay un verdadero abanico de resultados donde solo una tercera parte ha laborado en una empresa; quienes han laborado en 2, 3 y 4 empresas representan poco más de la mitad y en el resto (10%) se ubican los de muy alta rotación.

El número de instituciones donde se ha trabajado es también diferente para las personas graduadas con posgrado, pues como ya se ha mostrado tienen más estabilidad; el 62% de graduados con posgrado solo han trabajado en una empresa frente al 33% de las personas graduadas de pregrado.

5.10 Tipo de contratación prevalente durante la vida laboral.

Otro cambio profundo a partir de Ley 50 de 1990 que afectó severamente la vida laboral de los Colombianos fue el de la forma de contratación, al pasar del término indefinido al fijo con la subsecuente afectación del trabajo decente, en términos de la OIT, y la protección social mediante el trabajo. Las personas graduadas UDES ingresaron al mercado de trabajo cuando ya estaba implementada la reforma laboral en Colombia y su forma de contratación mostró como ésta se dividió casi a partes iguales entre el término fijo y el indefinido, con ligero predominio del fijo con 4 puntos porcentuales (gráfica 40). Otro hallazgo importante fue que el tipo de contratación no mostró diferencias por género en graduados de pregrado (anexo 28).

Gráfica 40. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de pregrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

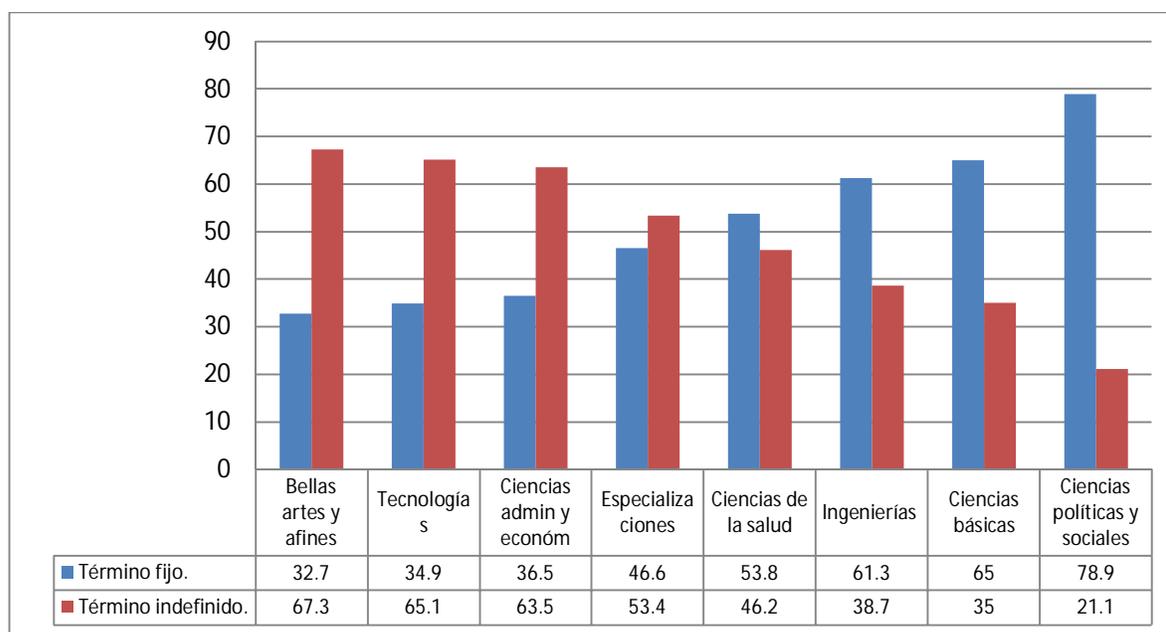
El comportamiento del tipo de contrato laboral por quinquenios, no mostró cambios en los dos primeros; a partir de último se observó un incremento ligero de 2 puntos porcentuales para el término fijo (tabla 6). Es esperable que el contrato a término indefinido pueda comenzar a crecer a partir de la implementación de la Ley 1429 de 2010 reglamentada en el año 2011⁶⁴.

Tabla 6. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de pregrado por quinquenio

TIPO DE CONTRATO	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Término fijo.	125	53.4	230	53.6	286	55.1	641	54.2
Término indefinido.	109	46.6	199	46.4	233	44.9	541	45.8
TOTAL	234	100	429	100	519	100	1182	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 41. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de pregrado por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El tipo de contrato que recibe un graduado está influenciado por el área del conocimiento en que se formó; las diferencias encontradas tuvieron significancia estadística con un $p < 0.001$.

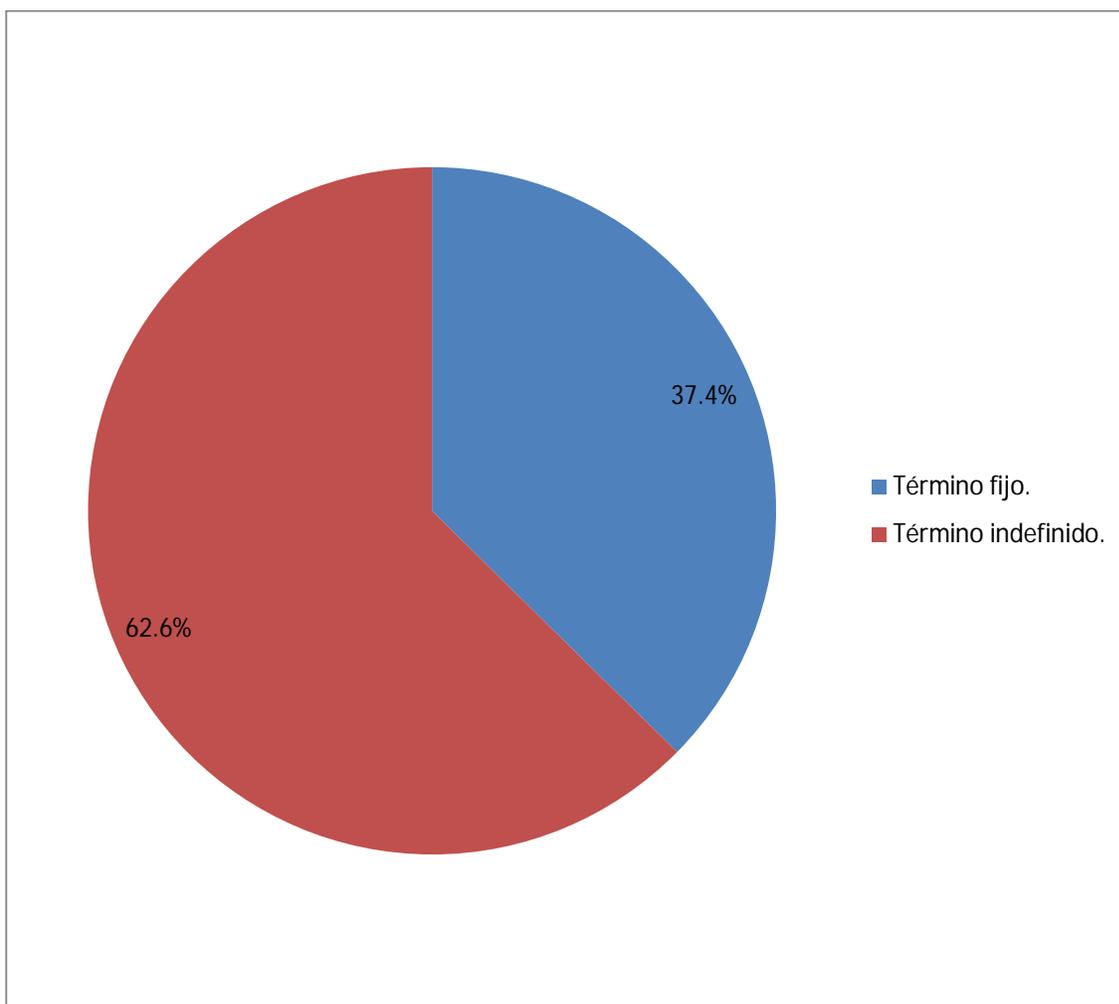
Aproximadamente el 62% de las personas graduadas de las facultades de Bellas artes y afines, Tecnologías, Ciencias administrativas y económicas y Especializaciones son vinculados con contrato a término indefinido; quienes salieron de las demás facultades en su mayoría, son vinculados con contrato a término fijo (gráfica 41 y anexo 29).

⁶⁴ COLOMBIA – MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. El ABC de la ley de formalización y generación de empleo. Bogotá, mayo de 2011. En http://www.propais.org.co/newPortal/images/pdf/abc_formalizacion.pdf

Como se ha dicho, en el tipo de contratación es donde se pueden generar importantes cambios; de una parte la nueva normatividad laboral y de otra la experiencia vivida con la alta rotación del talento humano y los impactos al interior de las organizaciones, permitirán tomar una ruta de mayores garantías para empleados y empleadores.

Otra variable que influyó en el tipo de contrato fue tener un título de posgrado. Lo observado en el estudio indicó que dos terceras partes de los especialistas tenían contrato a término indefinido, 17 puntos porcentuales por encima de los graduados de pregrado (gráfica 42 y 43). Ello hace pensar que las organizaciones quieren asegurar el talento humano de mejor nivel de formación para el desarrollo de sus propósitos institucionales.

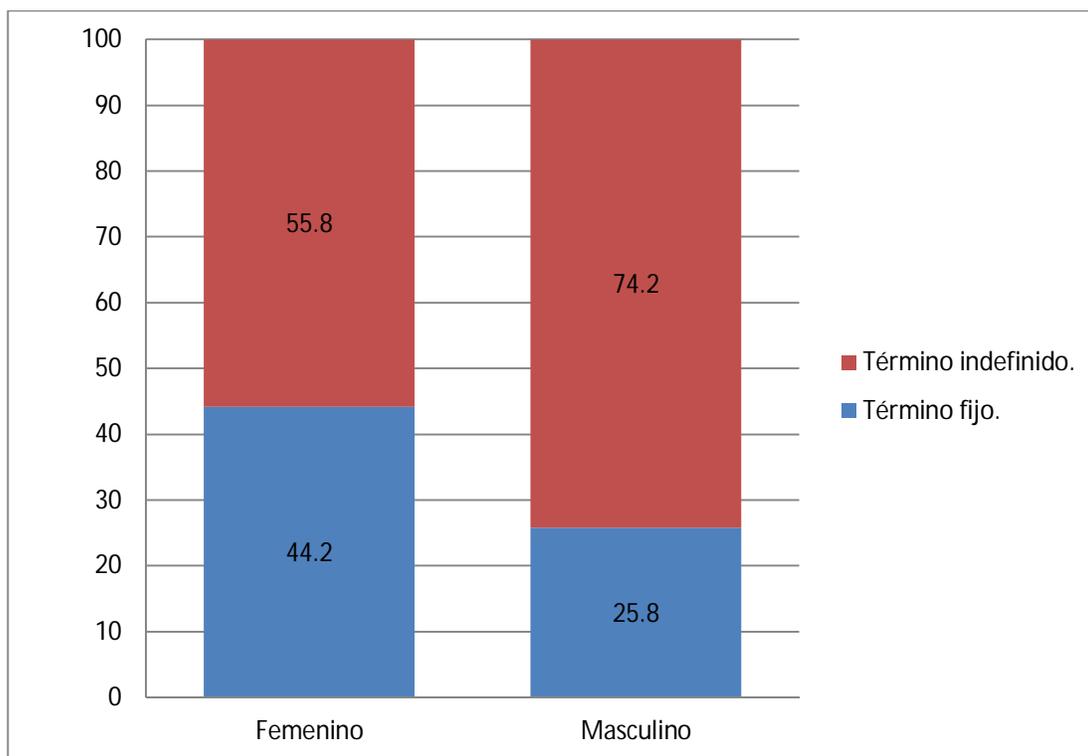
Gráfica 42. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de posgrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La discriminación por género se volvió a apreciar en el análisis del tipo de contrato que se hace a especialistas hombres y mujeres. La contratación a término indefinido fue mayoritaria en hombres con 20 puntos porcentuales de diferencia sobre las mujeres (gráfica 43 y anexo 30).

Gráfica 43. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de posgrado por género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

5.11 Satisfacción frente a ingresos económicos percibidos.

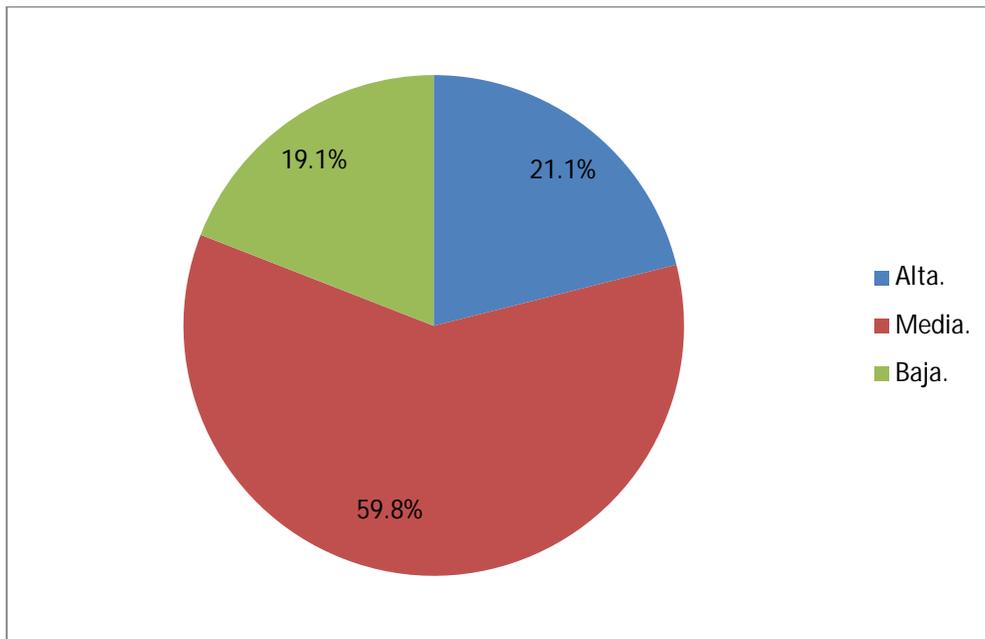
La satisfacción frente a la retribución económica por el trabajo realizado es uno de los atributos importantes a tener en cuenta cuando se analiza vida laboral de las personas, dada la relación que existe entre ingresos económicos y la satisfacción de necesidades de seguridad, protección y participación social, como mínimo⁶⁵.

Para las personas graduadas en pregrado predominó el nivel de satisfacción medio (60%); si se adiciona el grupo que se consideró mal remunerado, se puede decir que cerca del 80% tiene algún grado de insatisfacción frente a los ingresos que puede conseguir por su trabajo (gráfica 44). Esta situación es preocupante por sus efectos sobre la calidad de vida y bienestar de las personas graduadas y sus familias y sobre las capacidades económicas para continuar su proceso de formación de posgrado, que como ya se ha mostrado es uno de los aspectos que definitivamente, permite mejorar las condiciones laborales de las personas, pero fundamentalmente de las mujeres⁶⁶.

⁶⁵ JIMÉNEZ ROMERA Carlos. Calidad de vida. Madrid, febrero de 2007. En <http://habitat.aq.upm.es/temas/a-calidad-de-vida.html#7> [Consulta: julio 2012]

⁶⁶ EL OBSERVATORIO DE LA EDUCACIÓN COLOMBIANA. ¿Cómo el nivel de educación superior afecta los ingresos salariales de por vida? Agosto 8 de 2011. En http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=2231:como-el-nivel-de-educacion-superior-afecta-los-ingresos-salariales-de-por-vida&catid=36:ensayos-acadcos&Itemid=81 [Consulta: julio 2012]

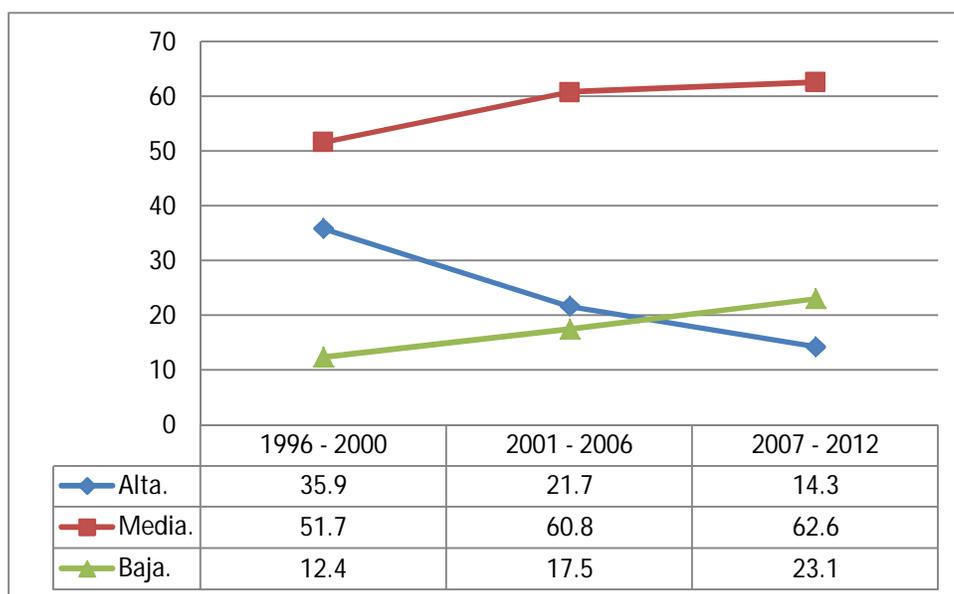
Gráfica 44. Nivel de satisfacción frente a ingresos económicos posterior al título de pregrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Observar la satisfacción frente a los ingresos económicos, calificada como alta en los tres quinquenios que cubrió el estudio, permitió corroborar el deterioro de esta variable con una caída fuerte de 20 puntos entre el primer y tercer quinquenio, siendo este otro de los efectos no monetarios de la flexibilización del mercado laboral en el país (gráfica 45 y anexo 31). Las diferencias encontradas tuvieron significancia estadística con $p < 0.001$.

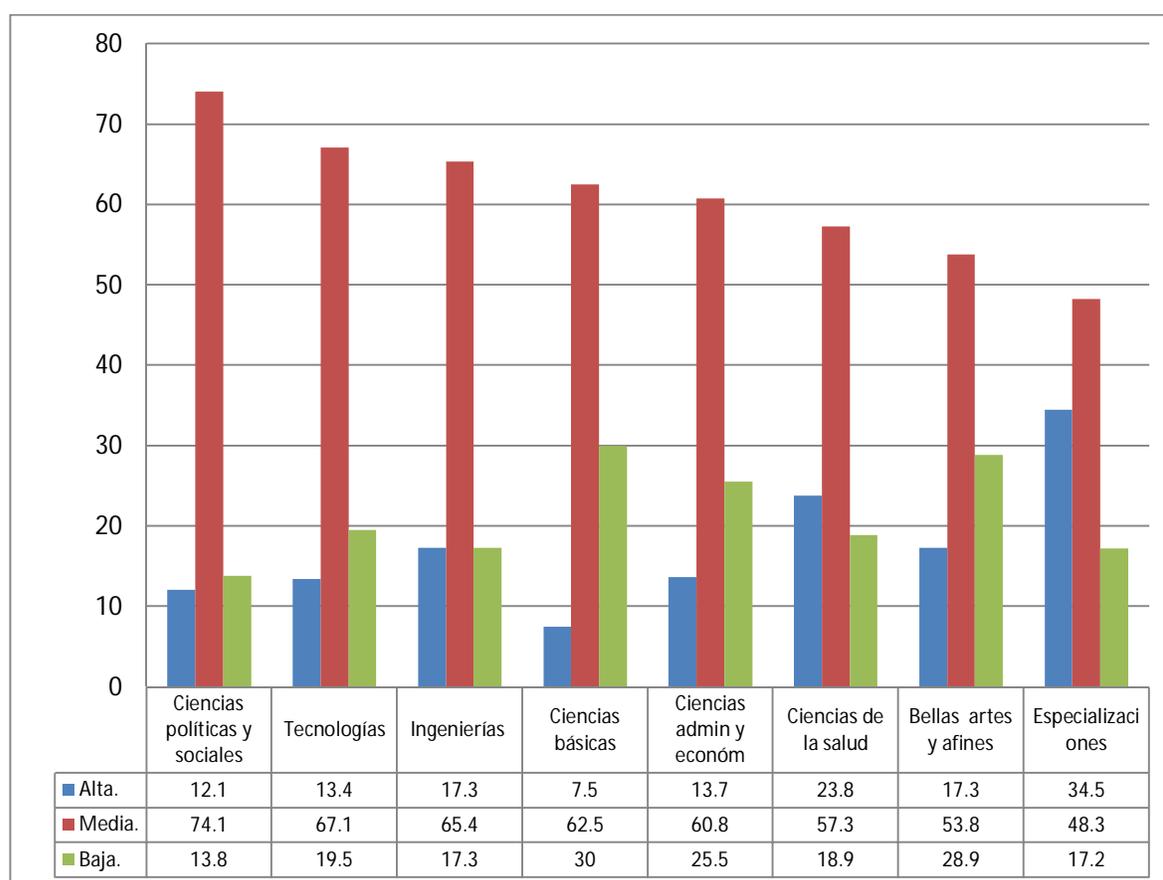
Gráfica 45. Nivel de satisfacción frente a ingresos económicos posterior al título de pregrado por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La satisfacción frente a los ingresos económicos también tuvo un comportamiento diferente según la facultad de donde se egresó. Las personas más satisfechas fueron los especialistas y los de Ciencias de la salud y los más insatisfechos los de las facultades de Ciencias básicas y Bellas artes y afines; estas diferencias fueron estadísticamente significativas con $p= 0.004$ (gráfica 46 y anexo 32)

Gráfica 46. Nivel de satisfacción frente a ingresos económicos posterior al título de pregrado por facultad.

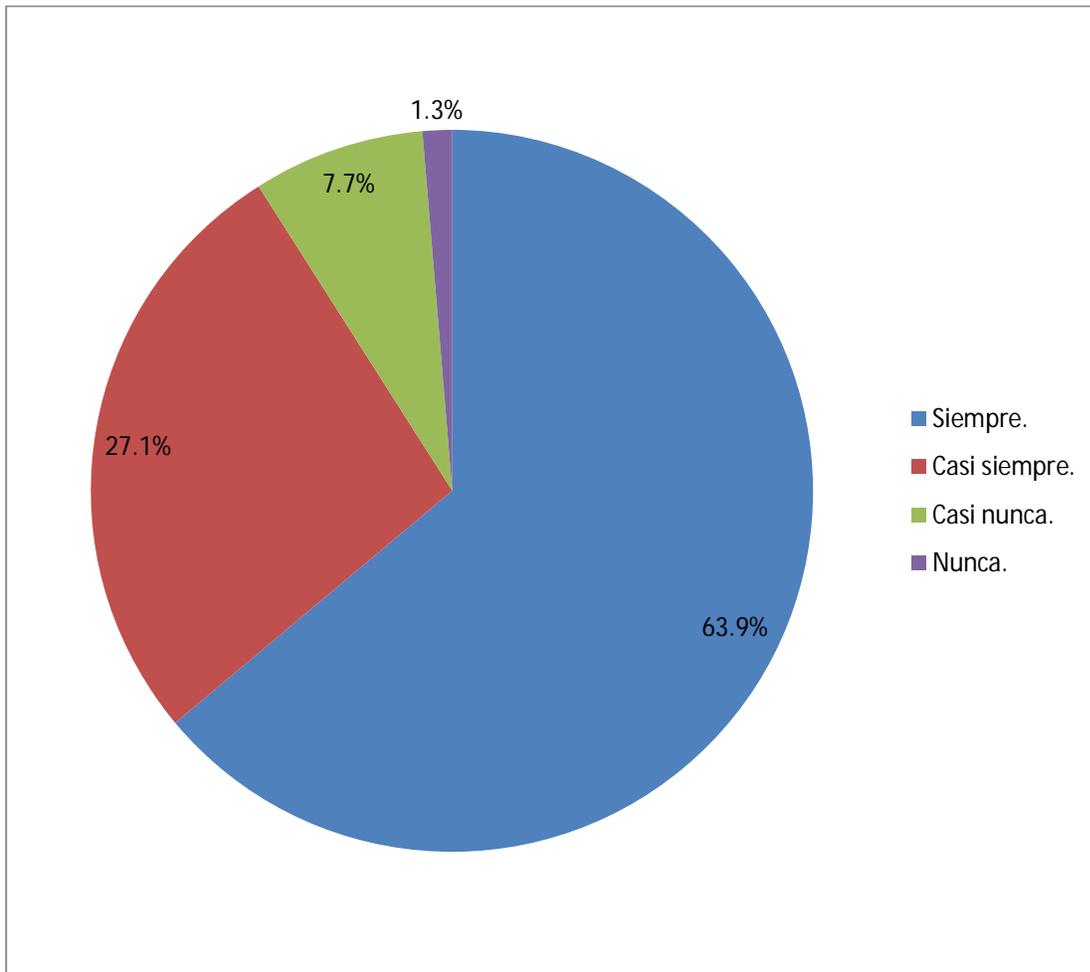


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

5.12 Concordancia entre el título de pregrado y el desempeño laboral.

Esta variable da información sobre la frecuencia con que graduadas y graduados eligen o son presionados, por multiplicidad de motivos, a desempeñarse en áreas diferentes a las de su formación de pregrado. Su análisis puede aportar a la reflexión sobre el equilibrio de la formación en competencias genéricas, disciplinares y profesionales y complementarias para el desempeño de las y las personas graduadas en campos laborales que están cambiando a ritmos sin precedentes. Dicho en otras palabras, incentiva la reflexión sobre la pertinencia de la formación frente a las necesidades del entorno.

Gráfica 47. Concordancia entre título de pregrado y desempeño laboral.



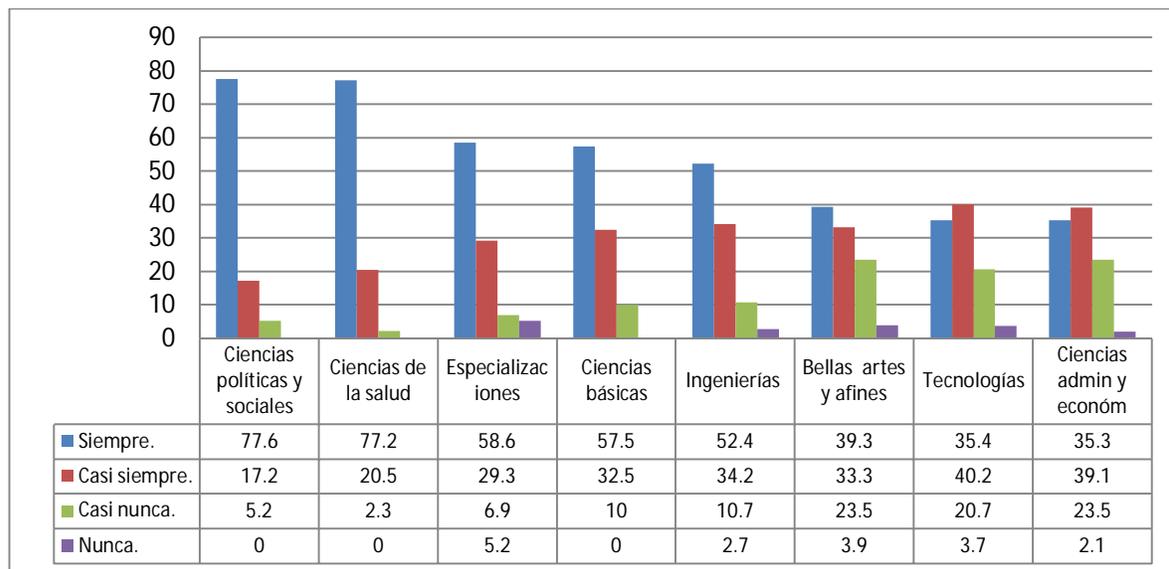
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Un 63% de personas graduadas manifestó que siempre ha habido concordancia entre su formación de pregrado y el trabajo; sin embargo hay una proporción nada despreciable de discordancias que van desde el casi siempre hasta el nunca (gráfica 47). Es interesante anotar que en este segundo grupo hubo más hombres que mujeres y esa diferencia fue significativa estadísticamente con una $p < 0.001$ (anexo 33).

En noticia publicada a comienzos de 2012, se informó sobre sondeo realizado por Universia y Trabajando.com sobre el tema que nos ocupa, en una muestra de 2.000 profesionales en el país⁶⁷; encontraron que el 66% de los encuestados no trabaja en áreas relacionadas con su formación académica (no hay información que permita valorar características del muestreo). El haber realizado este sondeo indica interés por indagar sobre un tema que en general, se siente de alta ocurrencia. Preguntaron a los encuestados sobre las razones para trabajar en áreas diferentes a las de su formación y encontraron que el 32% reportó poca oferta en su campo profesional, 25% bajos salarios ofrecidos, 13% no calificó para el cargo y 8% por falta de garantías para la seguridad social, seguros y primas.

⁶⁷ PORTAFOLIO. El 66% de los colombianos no trabaja en el área que estudió. Febrero 24 de 2012

Gráfica 48. Concordancia entre título de pregrado y desempeño laboral por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Regresando a los resultados en el estudio UDES, se encontró que las personas graduadas por facultad (gráfica 48 y anexo 34) también tuvieron respuestas diversas y con diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.001$). Los de mayor concordancia título-desempeño fueron: Ciencias políticas y sociales y Ciencias de la salud donde están programas que tradicionalmente han tenido mayor concentración curricular alrededor de su objeto de estudio y menos tiempos para el desarrollo de competencias en áreas complementarias; ¿esta podría ser una explicación de su escasa incursión en otras áreas de trabajo?.

Los que nunca o casi nunca les ha concordado el desempeño con el título de pregrado fueron graduados en Ciencias administrativas y económicas, Tecnologías y Bellas artes y afines; esta realidad está mostrando una mayor flexibilidad para transferir conocimientos y habilidades y ajustar el desempeño a las necesidades en otros campo de trabajo.

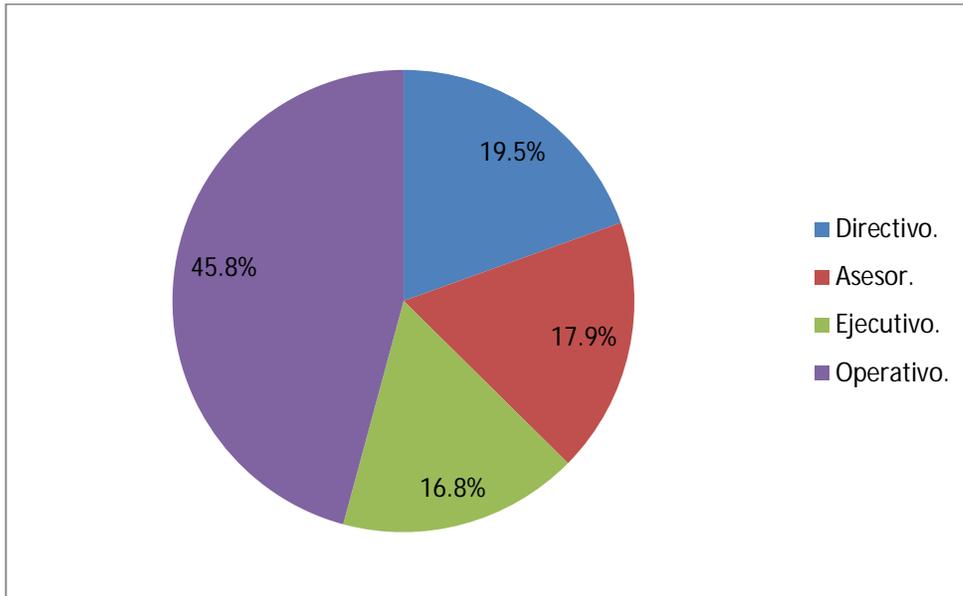
Con los resultados anteriores se podría propiciar una discusión académica alrededor de la conveniencia de equilibrar un poco más las competencias genéricas, disciplinares y profesionales y complementarias en los programas de pregrado de tal manera que puedan tener una mayor capacidad de para incursionar en otros campos de desempeño.

5.13 Distribución de las personas graduadas por nivel jerárquico laboral.

La medición de esta variable es importante por cuanto permite analizar el liderazgo y la capacidad real de conducción de organizaciones y grupos humanos en las personas graduadas, elemento fundamental para apreciar su capacidad para generar cambios positivos sobre el entorno.

Es importante recordar que en el logro de estas competencias juega un papel importante la experiencia, mediante la cual, se amalgaman y potencian conocimientos, actitudes, destrezas y valores; capacidades para leer el contexto, visión de futuro y pensamiento estratégico que son adquisiciones logradas más en el mundo del trabajo y construidas sobre las bases que aportó la academia.

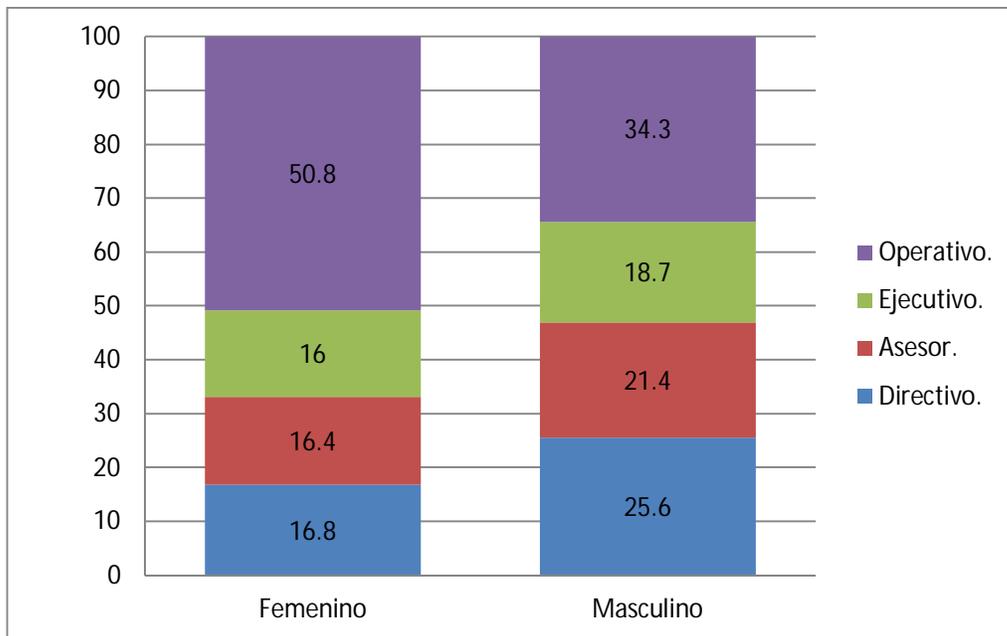
Gráfica 49. Distribución por nivel jerárquico laboral.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Las personas graduadas UDES se desempeñan mayoritariamente en el nivel operativo (hay más graduados recientes en el estudio). En los siguientes dos niveles, ejecutivo y asesor hay una distribución porcentual similar y un 19% ubicado en la máxima posición jerárquica (gráfica 49). Es probable que estos resultados se ajusten a un desarrollo normal laboral en donde las personas inician por actividades operativas, ganan experiencia y consolidan aprendizajes; de allí comienzan a subir en la escala, la cual se nutre con los mejores de la etapa anterior, hasta que un pequeño grupo de líderes llega a la cima.

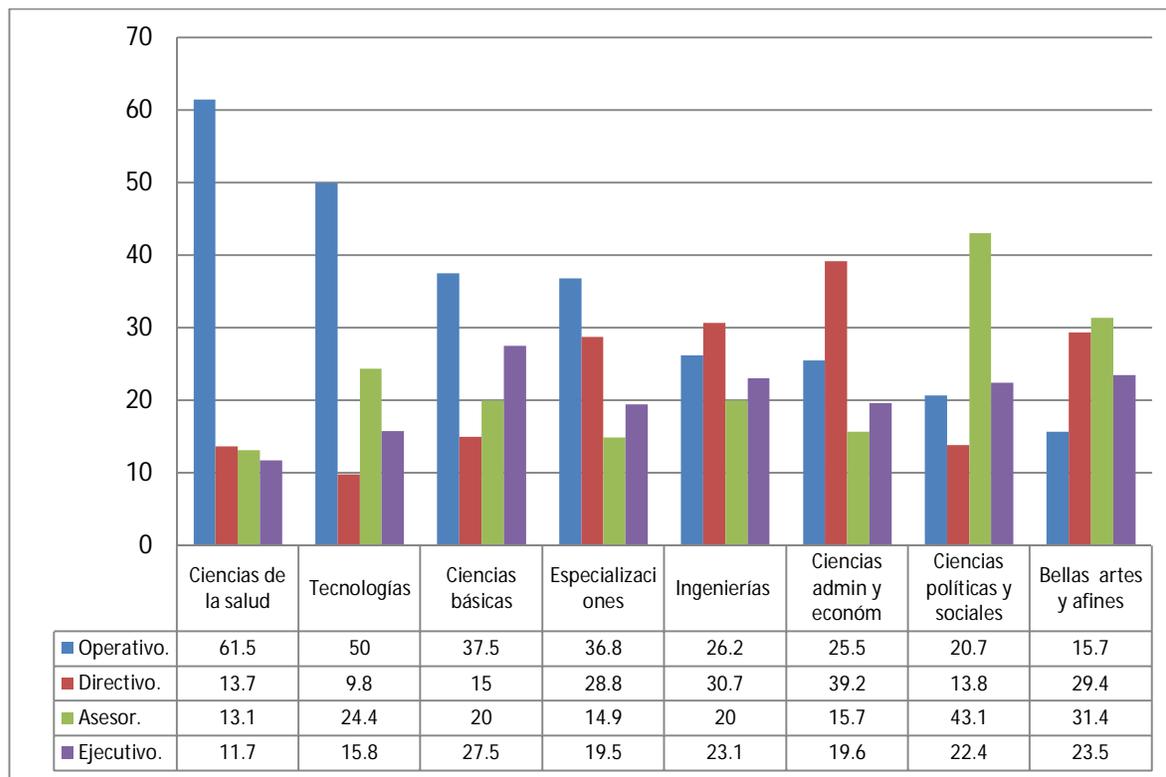
Gráfica 50. Distribución por nivel jerárquico laboral según género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En el análisis por género, se evidenció la influencia cultural que aún hoy marca los desempeños femeninos y su ubicación en la escala de la jerárquica laboral como se aprecia en el gráfico 50. Aspecto sin duda, de interés para el análisis en una universidad que es mayoritariamente femenina. Las diferencias por género tuvieron significancia estadística ($p < 0.001$).

Gráfica 51. Distribución por nivel jerárquico laboral según facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

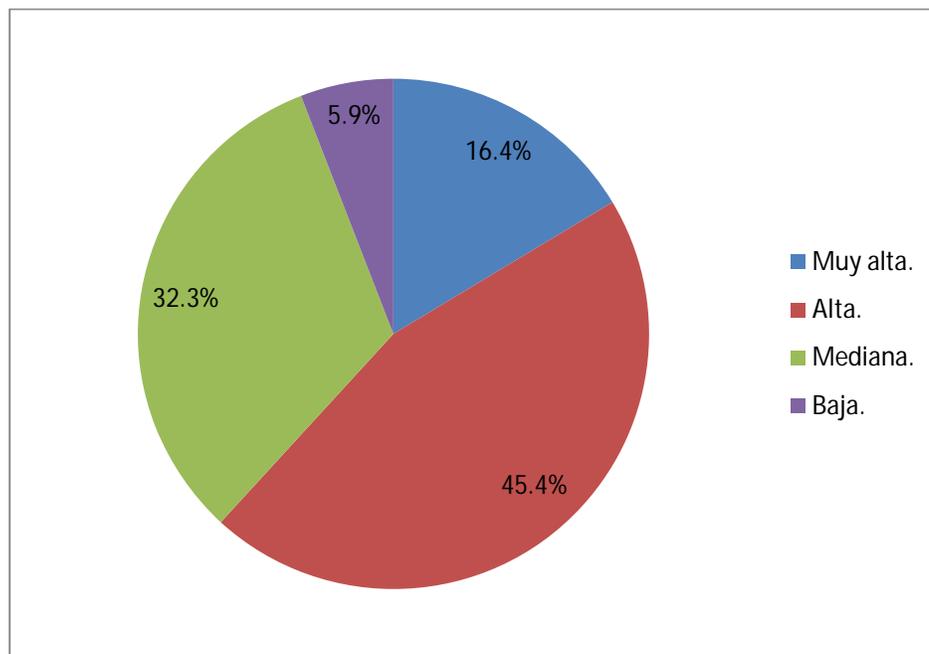
Es interesante observar por facultades (gráfica 51) la distribución de las personas graduadas en la escala jerárquica del trabajo pues probablemente expresa bastante bien las competencias donde tienen más fortalezas y de otra parte su respuesta a las exigencias del mercado; hay diferencias marcadas y estas son estadísticamente significativas ($p < 0.001$).

5.14 Satisfacción frente a la trayectoria laboral profesional.

La satisfacción en el trabajo es una variable muy importante pues está relacionada con calidad de vida personal y familiar, salud, productividad, creatividad entre otros. Es un condicionante positivo para aportar en el desarrollo de la organización donde se trabaja por lo cual es clave para evaluar potencialidades de impacto de las personas graduadas a nivel institucional, sectorial, regional o nacional.

Los resultados en el estudio mostraron que solo un 16% de las personas graduadas tienen una muy alta satisfacción con su trayectoria profesional; si se unen los niveles alto y muy alto se llega a un 61% lo cual, en la escala de 0 a 100 es una posición media (gráfica 52).

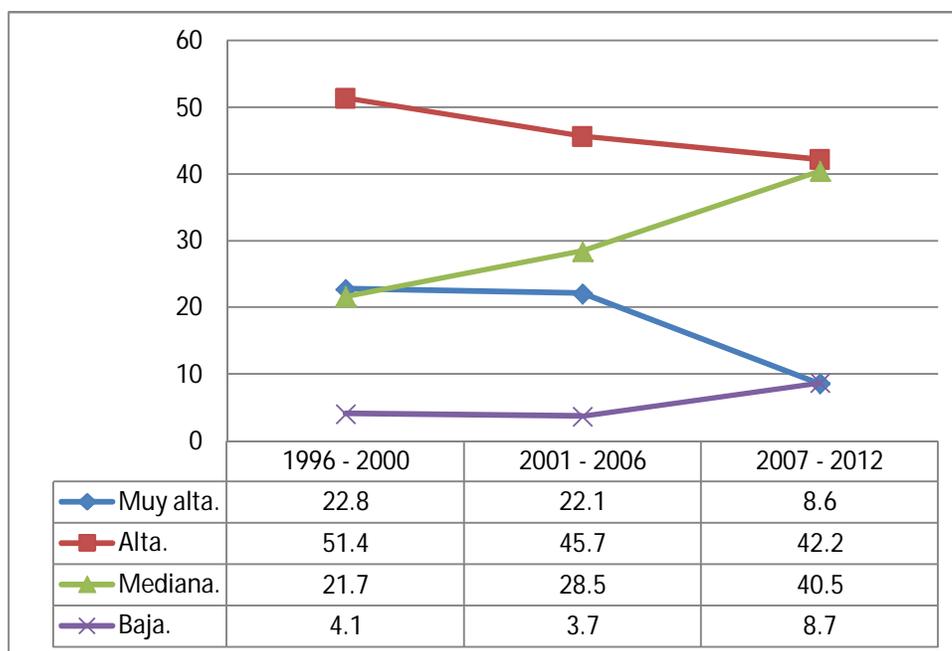
Gráfica 52. Nivel actual de satisfacción frente a trayectoria laboral.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La satisfacción frente a la trayectoria laboral es además un buen indicador cualitativo de las condiciones de la(s) organización(es) donde se ha trabajado, de las facilidades para implementar cambios, de los apoyos para el desarrollo, de la dinámica en las condiciones en el entorno.

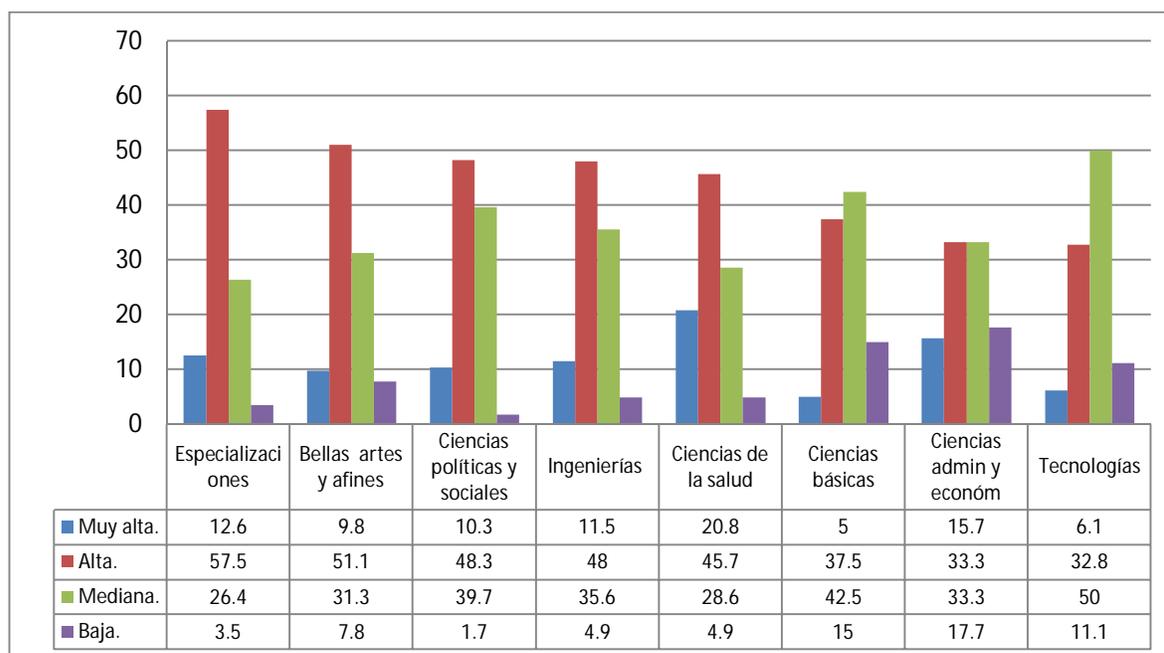
Gráfica 53. Nivel actual de satisfacción frente a trayectoria laboral por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El análisis por los tres quinquenios del estudio (gráfica 53 y anexo 37) mostró dos tendencias claras: una ascendente para la satisfacción baja y media y una descendente para la satisfacción alta y muy alta, con un quiebre fuerte a partir del segundo quinquenio para esta última. Estas diferencias fueron estadísticamente significativas ($p < 0.001$) Dichos resultados indican que el escenario laboral, por lo menos en lo regional para las graduadas y graduados UDES, es complicado pero se puede esperar mejoras importantes, dado que pertenecemos a una macro región con buenos indicadores para la competitividad⁶⁸. y estamos ad portas, como se ha recordado, del inicio de etapa de comercio internacional de amplias proporciones.

Gráfica 54. Nivel actual de satisfacción frente a trayectoria laboral por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La mirada hacia la satisfacción frente a la trayectoria laboral por facultades es interesante por lo diversa y por la calificación que predomina; es de anotar que acá también hubo significancia estadística ($p < 0.001$)

Recomendaciones de docentes UDES en taller de análisis.

- Revizar pertinencia de especializaciones frente a demanda laboral.
- Estudiar los factores que inciden en el sentido de pertenencia de los estudiantes y a partir de dichos resultados implementar acciones de mejora.
- Fortalecer posicionamiento de imagen UDES en la sociedad.

En el próximo capítulo se revisan características asociadas al desempeño actual de graduadas y graduados.

⁶⁸ LOTERO, Jorge, POSADA Héctor M, VALDERRAMA Daniel. La competitividad de los departamentos colombianos desde la perspectiva de la geografía económica. Lecturas de Economía N° 71. Medellín, Colombia Julio – Diciembre 2009.

6 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL ACTUAL.

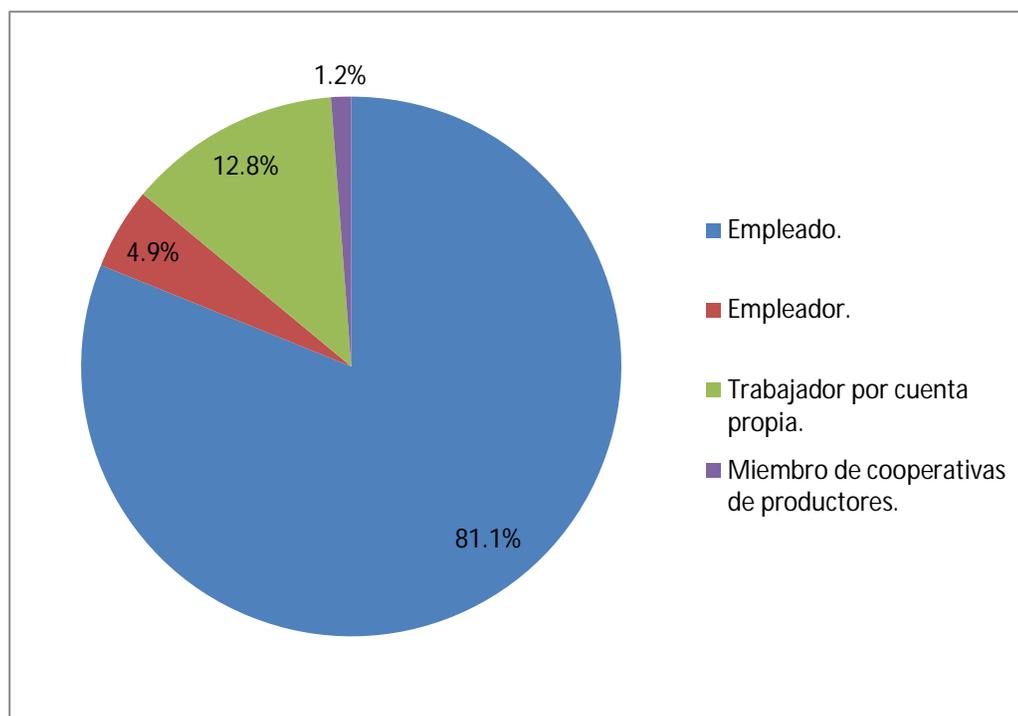
En este capítulo se presentan las características del desempeño laboral de graduadas y graduados al momento de responder la encuesta; el periodo correspondió a los meses de marzo a junio de 2012.

Por ser información que reporta lo que acontece en el hoy de la vida laboral de quienes participaron en el estudio permitirá identificar las características del mercado laboral, con énfasis en el local y regional donde está ubicado el 82% de las personas y hacer comparaciones con las condiciones al inicio de la vida laboral para identificar los cambios relevantes.

6.1 Condición laboral actual.

La condición laboral para la mayoría continuó siendo la de empleado y en general, la distribución por las diferentes categorías conservó el perfil del primer desempeño, dando asidero a la idea de que como se inicia la vida laboral, así continúa (ver gráfica 20 del capítulo 5). Los cambios: en dos categorías hubo incremento de unos pocos puntos porcentuales, los que disminuyó la categoría de empleado: empleador (pasó de 1.3% a 4.9%) y trabajador por cuenta propia (10.1% a 12.8%).

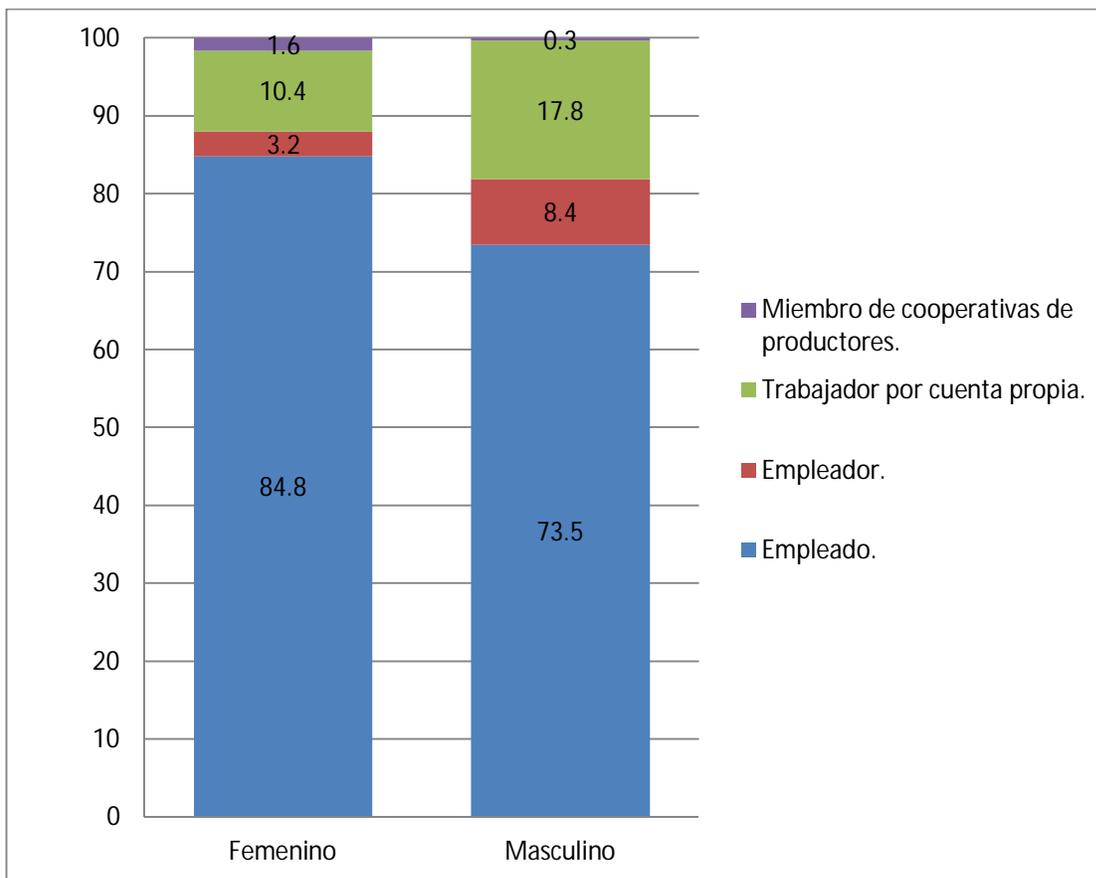
Gráfica 55. Condición laboral actual.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Este resultado también reafirma planteamientos que se hicieron en el capítulo anterior: las competencias requeridas para abandonar la condición de empleado no se están fortaleciendo durante el proceso de formación y de otra parte, en el entorno no hay mucho apoyo para ser emprendedores; ello no significa que no sea importante reconocer a los laboriosos que están generando empresa y creando nuevos puestos de trabajo.

Gráfica 56. Condición laboral actual por género.



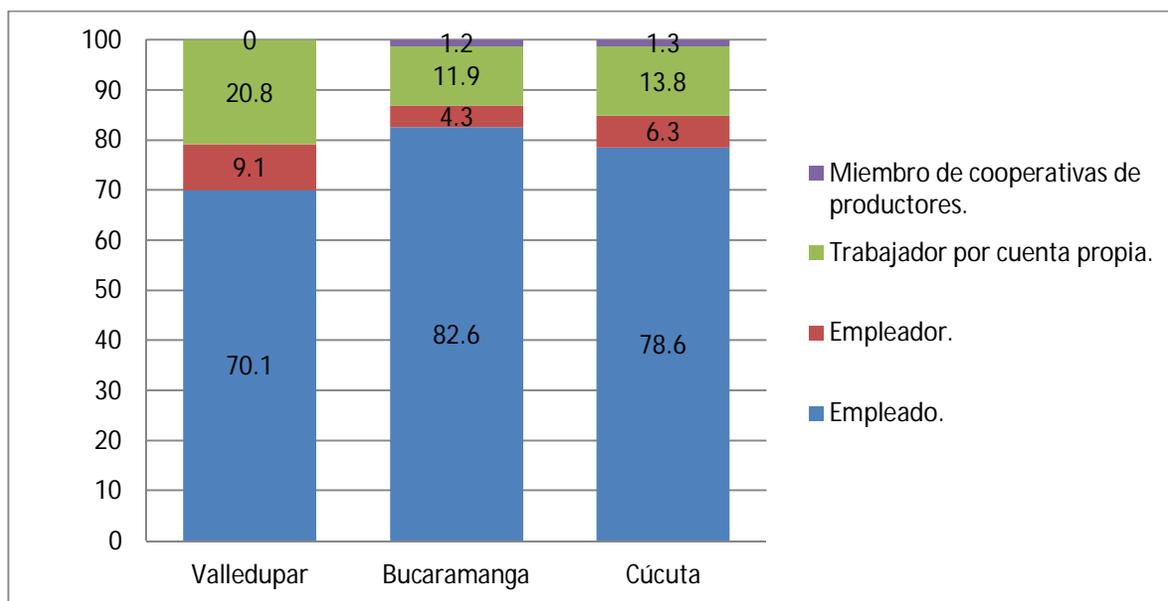
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al analizar la condición laboral actual por género (gráfica 56, anexo 39), se corroboró que hay más hombres como empleadores y trabajadores por cuenta propia (casi 3 veces más hombres empleadores que mujeres). La pregunta sigue siendo válida: ¿puede la universidad generar procesos de formación donde se promuevan las competencias para el emprendimiento tomando en consideración que las mujeres son menos interesadas en el tema?; si se avanza en este sentido, las habilidades por diferencia de género pueden ser aprovechadas positivamente para incrementar no solo el número sino las posibilidades de éxito en los emprendimientos

En el análisis por sede, se encontró que Cúcuta y Valledupar son mejores escenarios que Bucaramanga para los generadores de empresa y para los trabajadores por cuenta propia pues muestran porcentajes mayores en las dos categorías (gráfica 57). Dado el índice global de competitividad⁶⁹ para los departamentos donde están asentadas las sedes UDES, no se logra ver concordancia entre los resultados del estudio con dicho índice, pues Santander ocupa el séptimo lugar, Norte de Santander el once y Cesar el diez y ocho. Habría que explorar con las personas que han generado empresa en cada una de las tres ciudades, los factores que han influido para su logro a fin de encontrar información que pueda ser útil a la universidad.

⁶⁹ LOTERO, Jorge, POSADA Héctor M, VALDERRAMA Daniel. La competitividad de los departamentos colombianos desde la perspectiva de la geografía económica. Lecturas de Economía N° 71. Medellín, Colombia Julio – Diciembre 2009, pp 129.

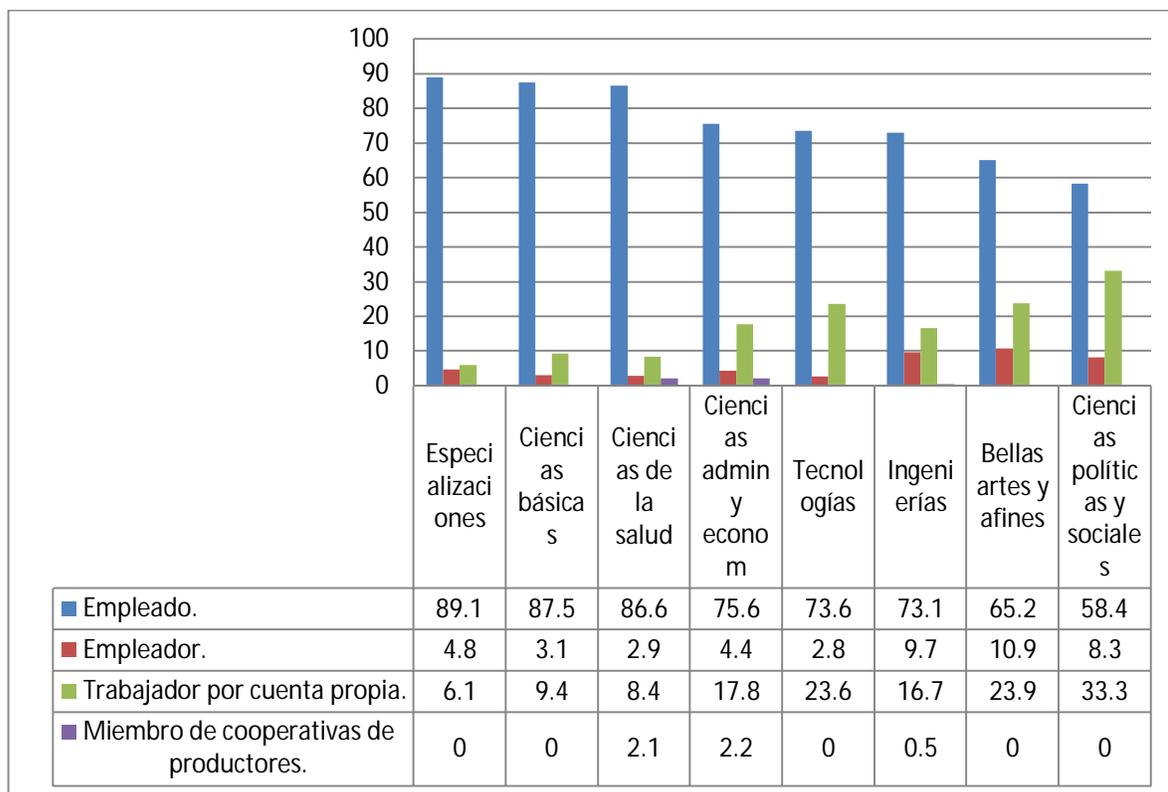
Gráfica 57. Condición laboral actual por sede.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En la próxima gráfica se puede identificar las facultades de donde proceden la mayor proporción de empleadores y trabajadores por cuenta propia.

Gráfica 58. Condición laboral actual por facultad.



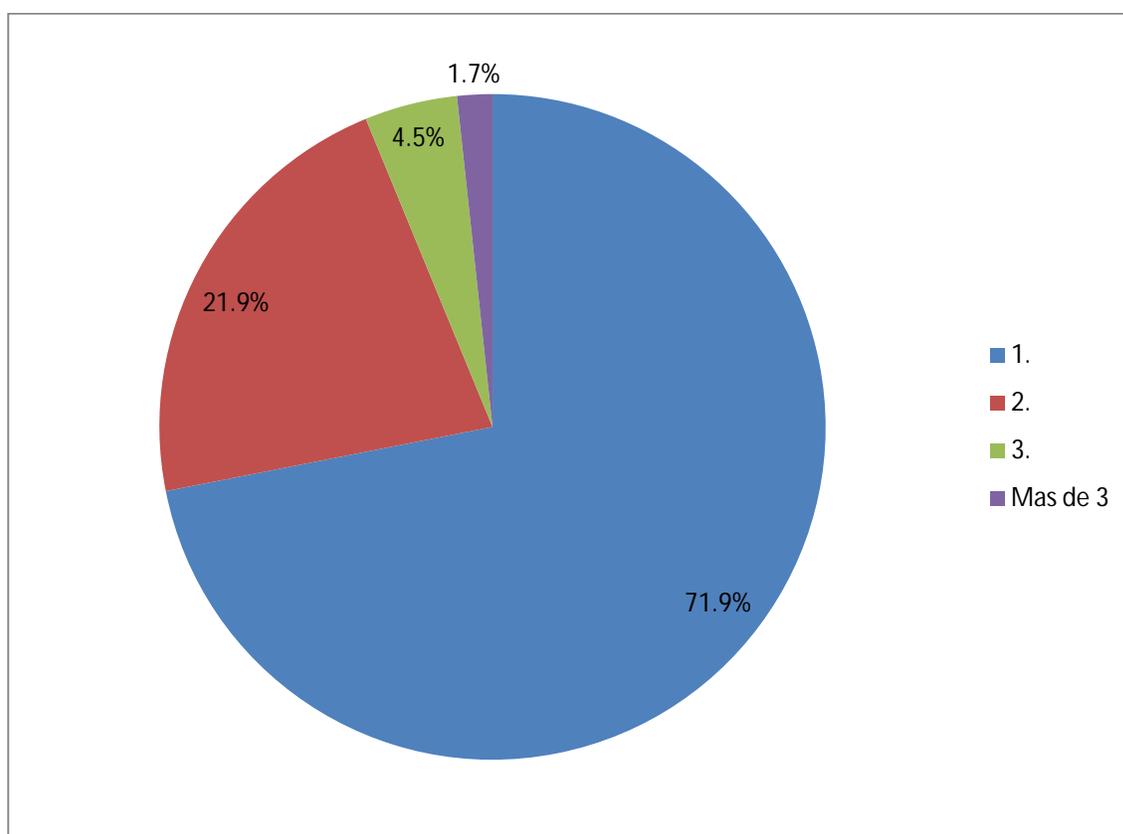
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Los empleadores egresaron en su orden de: Bellas artes y afines, Ingenierías y Ciencias políticas y sociales. Comparando con los emprendedores como primera experiencia laboral, repiten los dos primeros. Por su parte, los trabajadores por cuenta propia son graduados de: Ciencias políticas y sociales, Bellas artes y afines y Tecnologías. Haciendo la misma comparación que para el caso anterior, con la primera experiencia laboral, repiten los tres y se añaden las Ingenierías. (Ver gráfica 22 del capítulo 5 y la 58 actual)

6.2 Número de trabajos desempeñados en la actualidad.

Dadas las dificultades por baja remuneración que hoy por hoy presenta el mercado laboral colombiano, es frecuente el trabajo en más de una organización para acercarse a los ingresos deseados; se exploró esta situación con las graduadas y graduados UDES encontrándose que dos terceras partes laboran en una sola entidad.

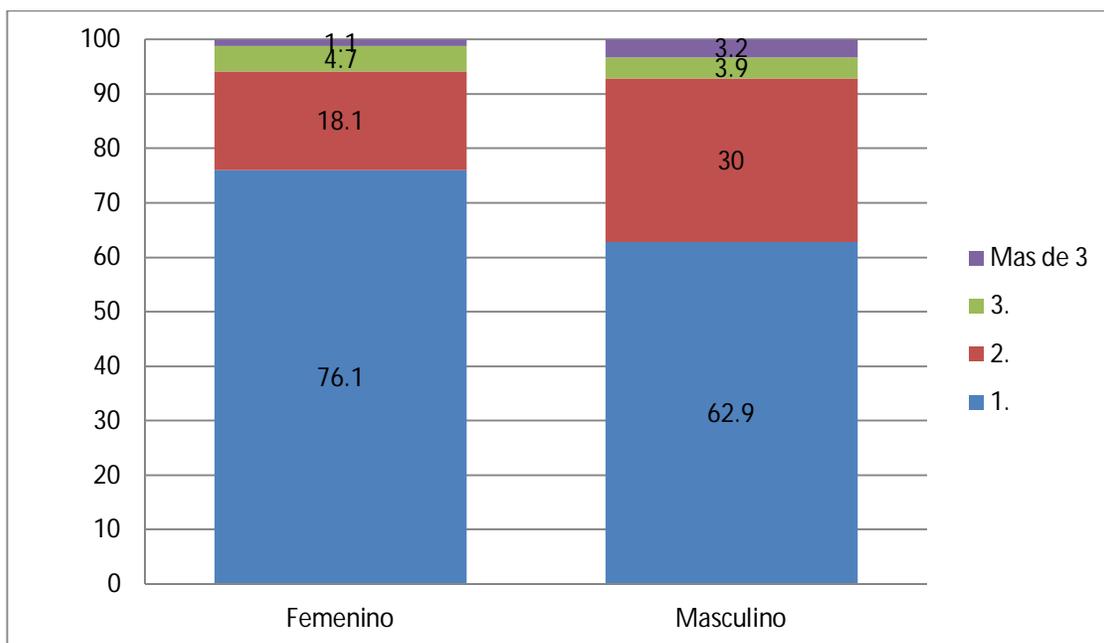
Gráfica 59. Número de trabajos desempeñados en la actualidad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al revisar el número de trabajos desempeñados por género, se observaron diferencias que tuvieron significancia estadística ($p < 0.001$);

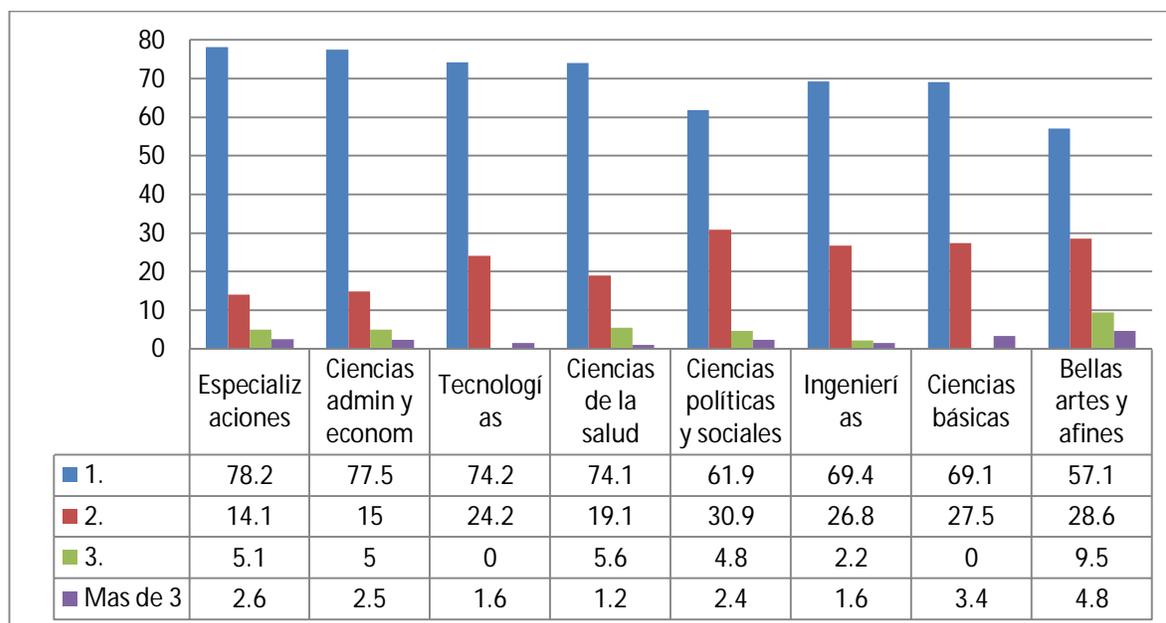
Gráfica 60. Número de trabajos desempeñados en la actualidad por género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Un 15% más de mujeres tienen un solo trabajo y quienes tienen dos, son casi la mitad de los hombres. ¿La “doble jornada” como carga de trabajo que ha caracterizado culturalmente por décadas a las mujeres aún está presente en el escenario laboral femenino? ¿Esa es la explicación a que más mujeres desempeñen un solo trabajo así tengan menores ingresos?

Gráfica 61. Número de trabajos desempeñados en la actualidad por facultad.



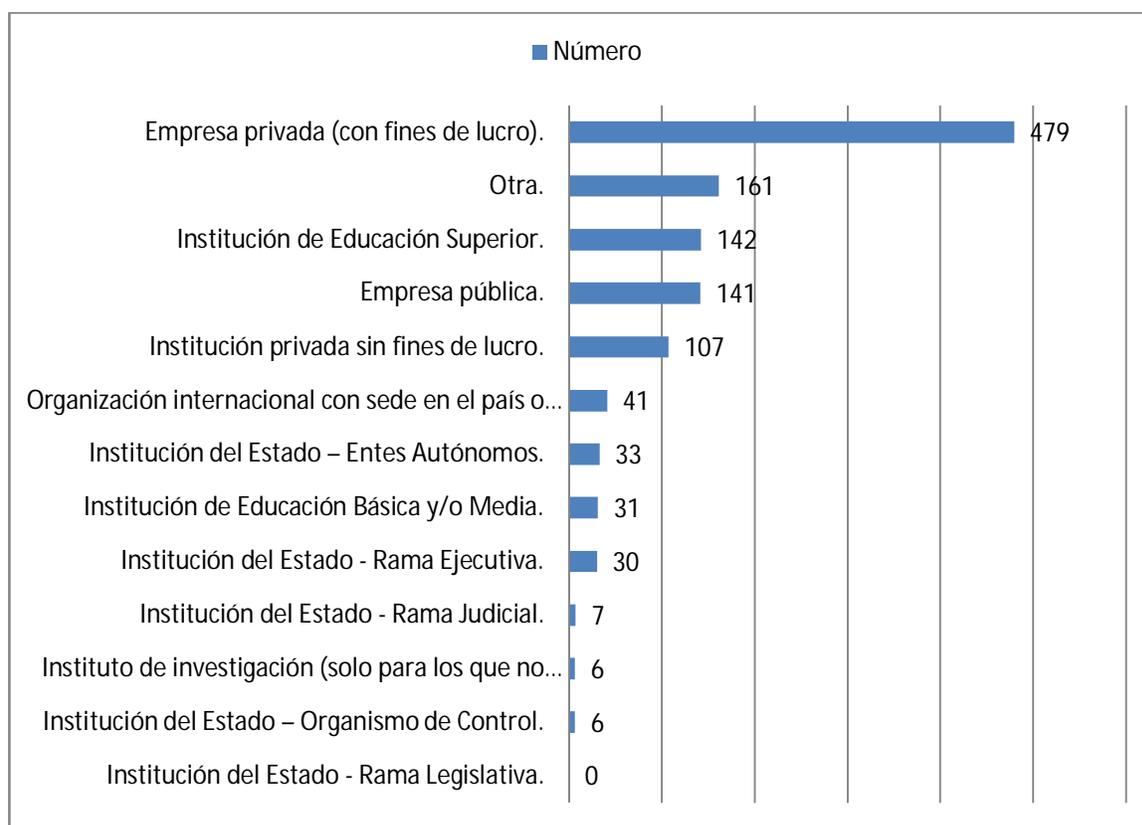
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La proporción de graduadas y graduados que tienen 2, 3 y más de 3 trabajos corresponden a las facultades de Bellas artes y afines, Ciencias políticas y sociales y Ciencias básicas; al cruzar esta información con las personas graduadas por facultad que en el capítulo anterior expresaron las más bajas proporciones de satisfacción por los ingresos recibidos, se encontraron en su orden: Ciencias básicas, Bellas artes y afines y Ciencias políticas y sociales. Esta información parece explicar el número de trabajos desempeñados.

6.3 Entidades donde laboran.

La identificación del tipo de entidad donde están laborando las personas graduadas es muy importante dentro del estudio, pues permite saber hacia donde se están dirigiendo los aportes UDES mediante el trabajo del talento humano que ha formado.

Gráfica 62. Entidad donde labora como profesional.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La empresa privada con fines de lucro vincula la mayor parte de graduadas y graduados lo cual representa un aporte importante al sector productivo regional. El sector educativo (educación superior, media y básica) es el segundo campo de trabajo; con ello se refuerza el objetivo de la educación superior de aportar a los siguientes niveles educativo para lograr mejores resultados (Ley 30 de 1992); el tercero y cuarto lugar amplía el abanico de instituciones con el sector público y el privado sin fines de lucro.

Es de resaltar la poca vinculación de personas graduadas a instituciones del Estado en las ramas del poder público y en organismos de control; en la siguiente tabla se pueden identificar en cuales instituciones hay graduados UDES y cuantos se han ubicado en ellas

Tabla 7. Entidad del Estado donde labora.

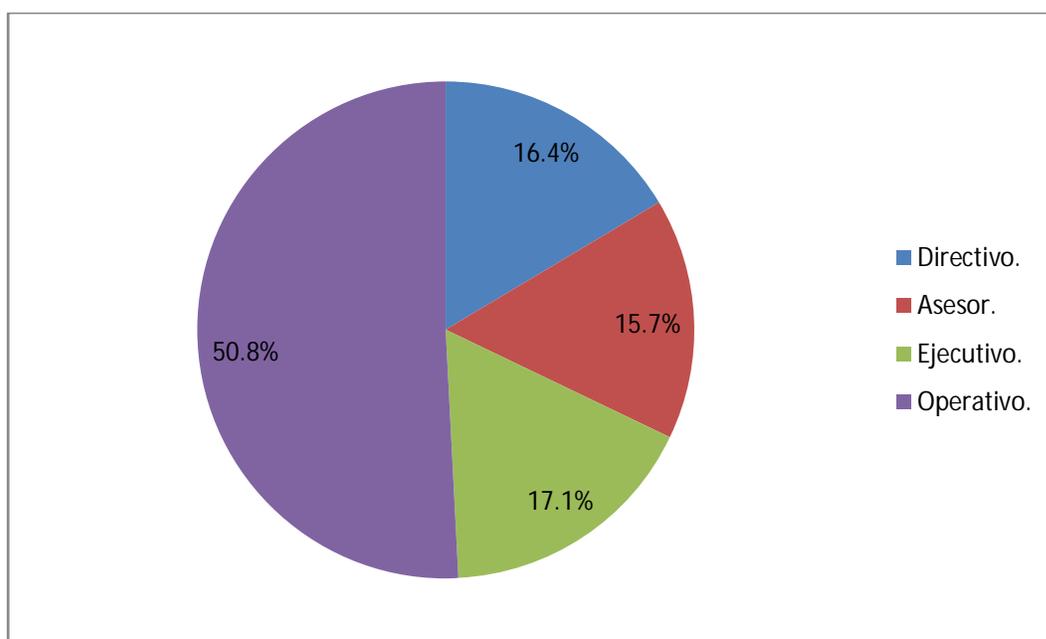
RAMA EJECUTIVA.	FREQ.	PERCENT
Presidencia.	0	0.0
Corporaciones públicas del orden municipal – Concejos.	0	0.0
Institutos descentralizados del orden nacional.	1	3.3
Secretarías departamentales.	1	3.3
Gobernaciones.	2	6.6
Corporaciones públicas del orden departamental – Asambleas.	2	6.6
Instituciones y empresas del orden departamental.	2	6.6
Secretarías municipales.	2	6.6
Ministerios.	4	13.3
Instituciones y empresas de orden municipal.	5	16.6
Alcaldías.	11	36.6
TOTAL	30	100
RAMA JUDICIAL.		
Jurisdicción constitucional.	0	0.0
Jurisdicción de lo contencioso administrativo.	0	0.0
Consejo Superior de la Judicatura.	1	14.2
Jurisdicción ordinaria.	3	42.9
Fiscalía.	3	42.9
TOTAL	7	100
ORGANISMO DE CONTROL.		
Contraloría General de la República.	4	66.7
Procuraduría General de la Nación.	2	33.3
Defensoría del Pueblo.	0	0.0
TOTAL	6	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

6.4 Nivel del cargo desempeñado en la organización.

La ubicación de graduadas y graduados en la escala jerárquica laboral en las organizaciones donde trabajan permitió observar una distribución repartida por mitades: una compuesta por personas en labores operativas, y la otra distribuida proporcionalmente en ejecutivos, asesores y directivos (gráfica 63); posiblemente corresponde al proceso de maduración del grupo en lo laboral como ya se comentó anteriormente.

Gráfica 63. Nivel del cargo desempeñado en la actualidad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En el desempeño del cargo según el género (tabla 8), es claro que las mujeres que logran llegar a los niveles superiores, asesor y directivo, corresponden más o menos a la mitad de los hombres; además en el otro extremo, nivel operativo, superan ampliamente a los hombres. Es otra demostración de que el “techo de cristal” y el “piso pegajoso”⁷⁰ siguen teniendo toda la vigencia en el escenario laboral del país y desde luego afecta los ingresos de las mujeres como se verá más adelante. Las diferencias tuvieron significancia estadística.

Tabla 8. Nivel del cargo desempeñado en la actualidad por género.

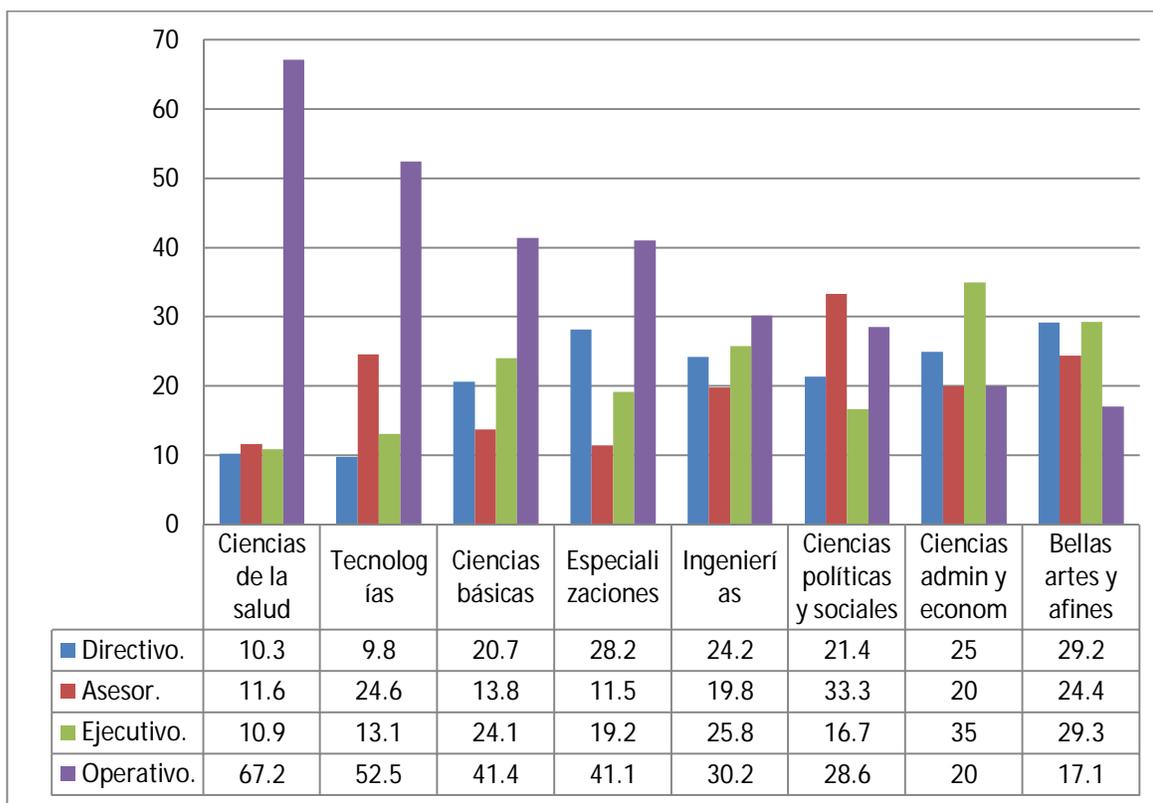
NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Directivo.	93	13.5	70	22.6	163	16.4
Asesor.	88	12.8	68	22.1	156	15.7
Ejecutivo.	111	16.2	59	19.2	170	17.1
Operativo.	395	57.5	111	36.1	506	50.8
TOTAL	687	100	308	100	995	100

p<0.001. Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La revisión de los niveles jerárquicos en donde se desempeñan las personas graduadas por facultad (gráfica 64) permitió ver diferentes composiciones las cuales, seguramente, corresponden de una parte a competencias específicas y de otra a condiciones del entorno laboral. Las diferencias observadas tuvieron significancia estadística por p< 0.001.

⁷⁰ BARÓN Juan David. Diferencias de género en los salarios de los graduados en Colombia. Foro Nacional Seguimiento a Graduados—Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Junio 29, 2010

Gráfica 64. Nivel del cargo desempeñado en la actualidad por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Se destacan tres grupos: el de graduadas y graduados de facultades donde predominan las personas en el nivel operativo: Ciencias de la salud y Tecnologías. Los primeros por trabajar en organizaciones altamente jerarquizadas en donde solo un 10% logra ascender hasta el nivel directivo y los segundos por competencias laborales, aunque llama la atención ese casi 10% que logra asumir niveles de dirección seguramente apoyado en buenos márgenes de experiencia y en condiciones personales de liderazgo.

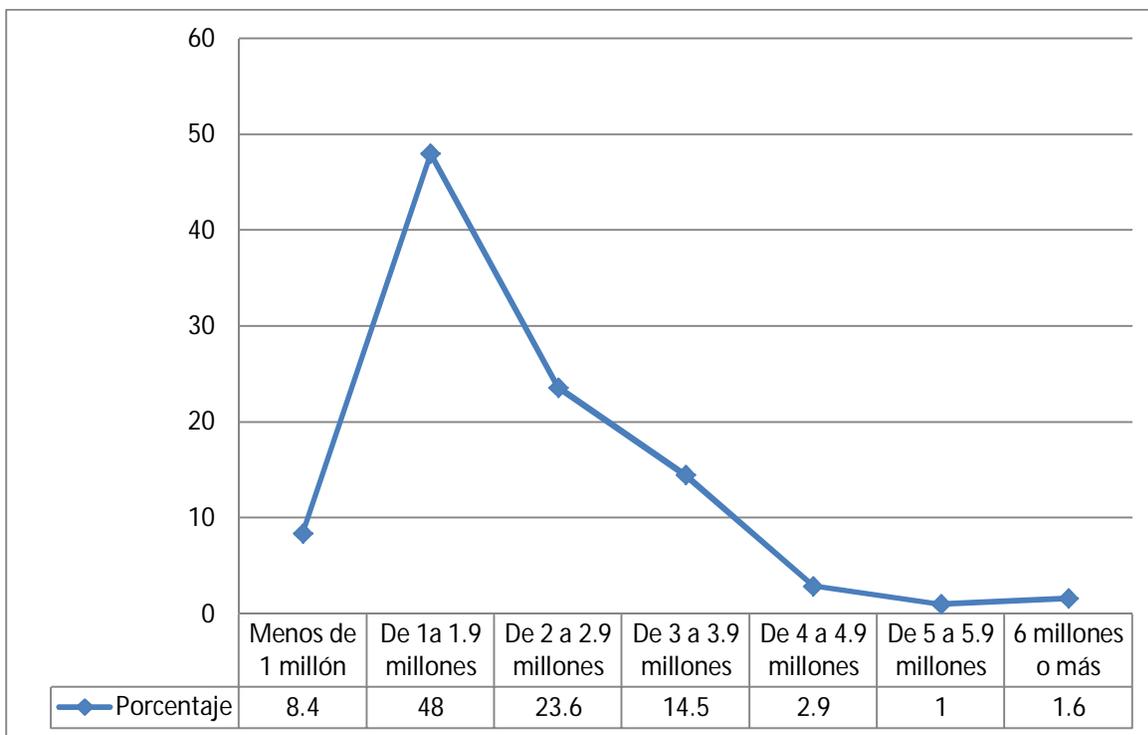
El grupo de Ciencias básicas y Especializaciones donde hay un 40% de personas en el nivel operativo y de éste grupo es llamativo el caso de los especialistas donde al parecer su mayor nivel de formación no se traduce en desempeños en niveles superiores.

El último grupo de facultades con Ingenierías, Ciencias políticas y sociales, Ciencias administrativas y económicas y Bellas artes, muestran una distribución más equilibrada con personas desempeñándose en los cuatro niveles jerárquicos de una organización.

Con excepción de Ciencias de la salud y Tecnologías, en las demás se puede apreciar que alrededor de una cuarta parte de las personas graduadas asumen la posición de dirección en la organización.

6.5 Ingresos de las personas graduadas ubicadas en Colombia y en el exterior.

Gráfica 65. Ingresos mensuales de las personas graduadas ubicadas en Colombia.



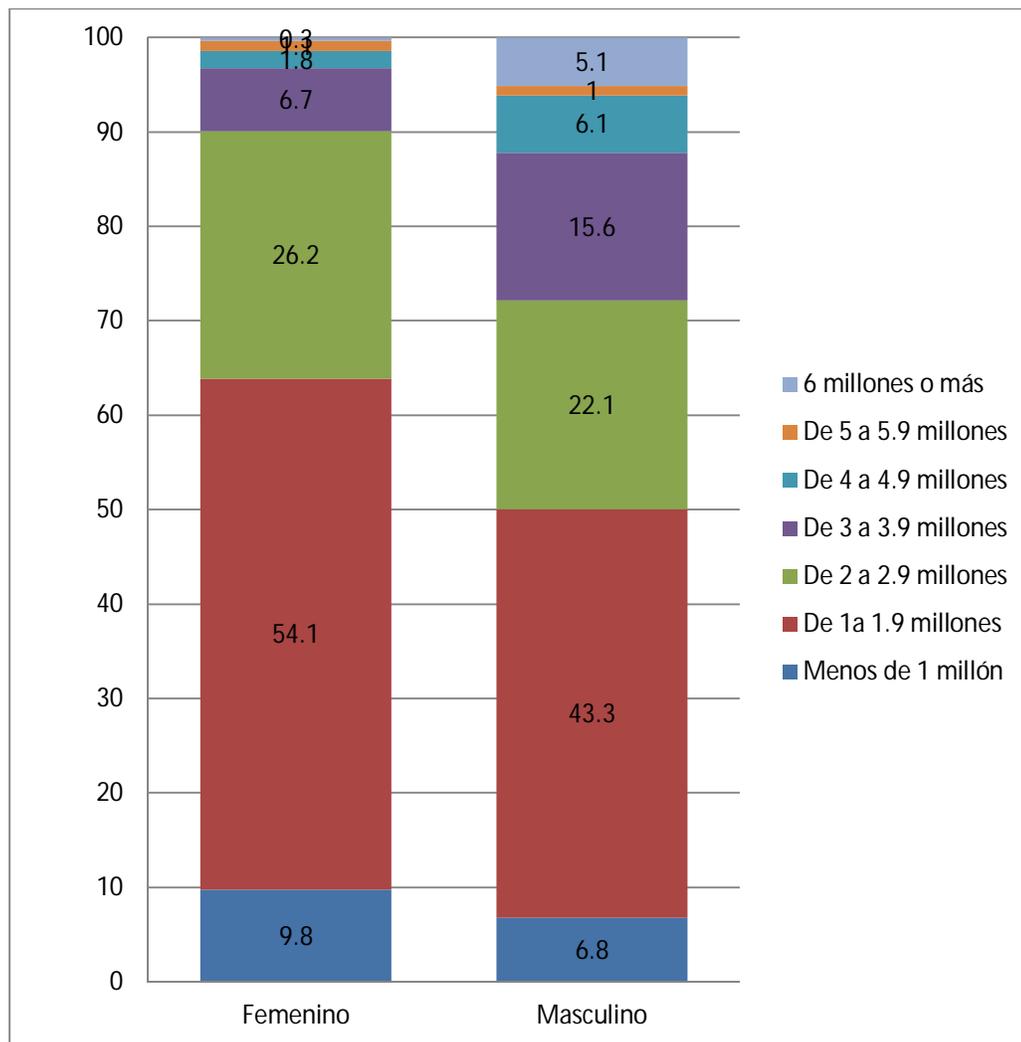
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La mitad de las graduadas y graduados se ubicaron en el segundo intervalo de la escala de los ingresos por mes que indica el valor del promedio salarial de todas las personas graduadas en el estudio; este promedio concuerda bastante con el calculado por el OLE para las personas graduadas de pregrado entre 2001 y 2010 en Colombia equivalente a \$1.724.471.

Para evaluar si este salario promedio es alto, medio o bajo se remite al estudio “Tendencias y realidades de compensación 2009-2010”, realizado por la firma de Gestión humana MERCER para América Latina, en donde consultaron a 2.107 empresas de los principales sectores económicos⁷¹; expresan que los salarios de Colombia son de nivel intermedio y comparables con los de Argentina, Perú y Uruguay, y están por encima de los de Ecuador, Paraguay y Bolivia. Así mismo reportan que los mejores salarios se tienen en Brasil y México, las dos economías más grandes en América Latina.

⁷¹ Revista PODER 360°. Brasil y México con mejores salarios. Noviembre de 2009. En http://www.poder360.com/article_detail.php?id_article=3016 [Consulta: agosto de 2012]

Gráfica 66. Ingresos mensuales de las personas graduadas ubicados en Colombia por género.



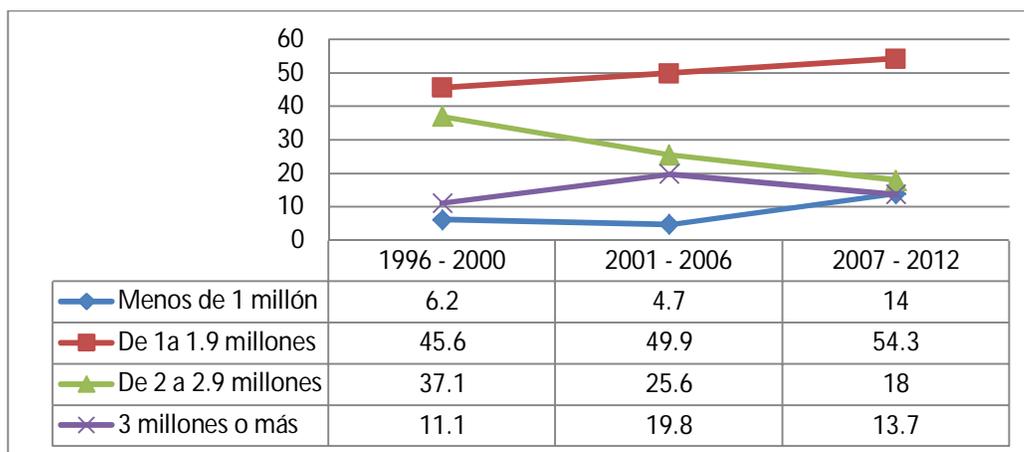
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En el análisis de los ingresos por género se aprecian diferencias a favor de los hombres en cada uno de los intervalos. Esta situación es desafortunada frente al derecho de salarios iguales frente a trabajos iguales; si se observa último intervalo de seis millones o más, ninguna mujer estuvo en él; el efecto del “piso pegajoso y techo de cristal” ya mencionado anteriormente, se refleja muy bien en la variable ingresos salariales de las mujeres.

El OLE ha identificado un cambio en curso pues ha encontrado que por género, la brecha salarial es cada vez menor. “En 2006 los hombres ganaban un salario promedio de \$1'837.740 y las mujeres de \$1'541.446. En 2009, el salario para los hombres fue de \$1'742.706 y para las mujeres a \$1'523.594, es decir, la brecha de los salarios se redujo de 16,1% a 12,6%”,⁷² sin embargo es lamentable que la reducción de la brecha salarial se de a expensas de pagar menos a los hombres y no por incremento de la remuneración a las mujeres.

⁷² COLOMBIA – OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. En <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-238140.html> [Consulta: agosto 2012]

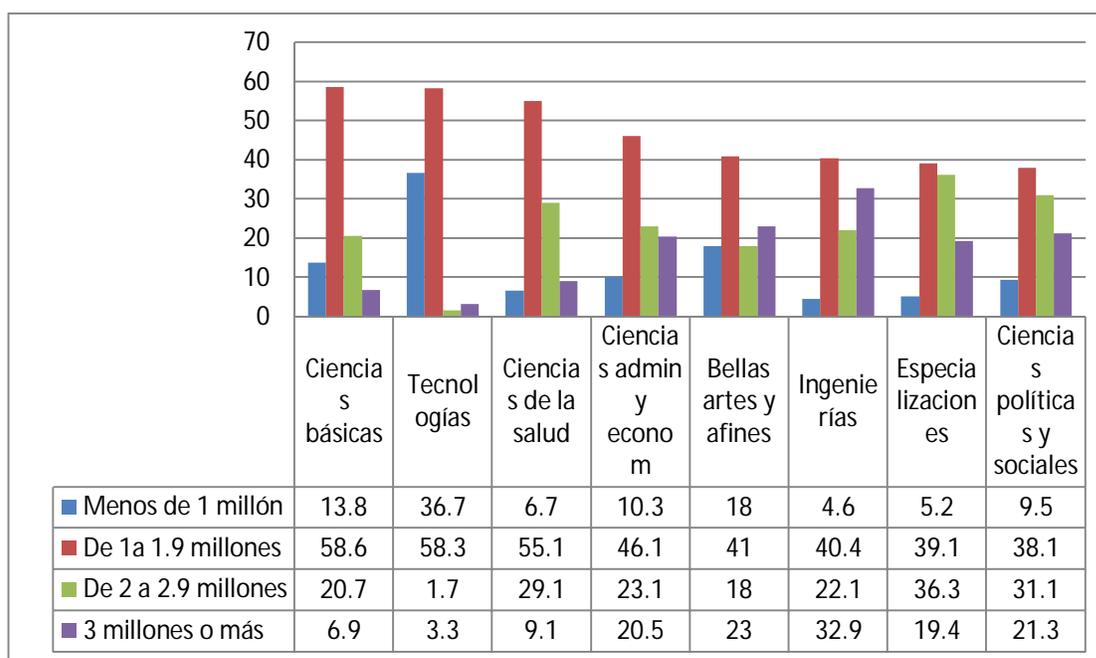
Gráfica 67. Ingresos mensuales de las personas graduadas ubicados en Colombia por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La gráfica 67 llama la atención sobre la tendencia de crecimiento para los salarios bajos a partir del segundo quinquenio y dado que las tendencias son contrarias con los salarios “altos”, lo que se aprecia es preocupante para el mercado laboral de las graduadas y graduados de la universidad, pues los expertos ven con preocupación la desaceleración de la economía colombiana frente al deterioro de la internacional en el inmediato futuro⁷³. Las diferencias encontradas fueron estadísticamente significativas con $p < 0.001$.

Gráfica 68. Ingresos mensuales de personas graduadas ubicadas en Colombia por facultad.

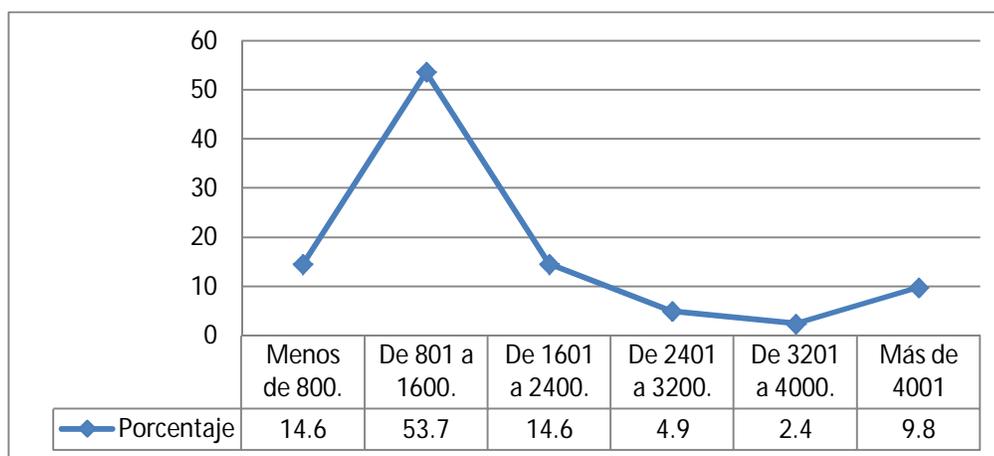


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

⁷³ CONFIDENCIAL COLOMBIA.COM. Emisor confirma desaceleración y prevé contagio. Agosto 3 de 2012. En

Los ingresos altos los reciben graduadas y graduados de Ingenierías, Especializaciones y Ciencias políticas y sociales. Las diferencias tuvieron significancia estadística con $p < 0.001$. El OLE identificó que entre 2001 y 2009 los profesionales mejor pagados en Colombia fueron los ingenieros industriales, civiles y los médicos⁷⁴.

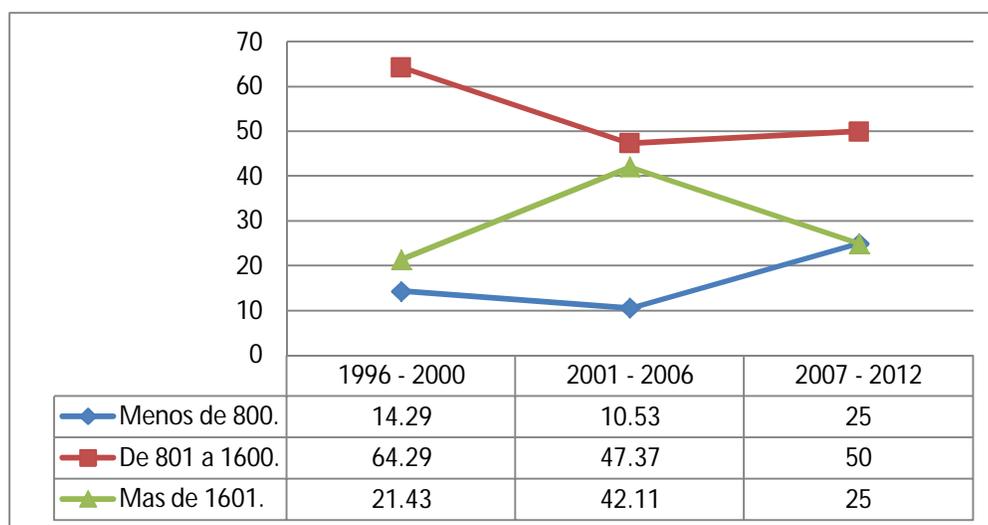
Gráfica 69. Ingresos mensuales (en dólares) de personas graduadas ubicadas en el exterior.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El 83% de graduadas y graduados que trabajan en el exterior reciben entre menos de 800 hasta 2.400 dólares al mes con el más alto porcentaje entre 801 y 1.600 dólares. Hay un repunte a partir de los 3.200 dólares que posiblemente corresponde a profesionales de alta experiencia. Cuando se observan los ingresos de las personas graduadas en el exterior (gráfica 70) también se observa el deterioro de los mismos a partir del último quinquenio.

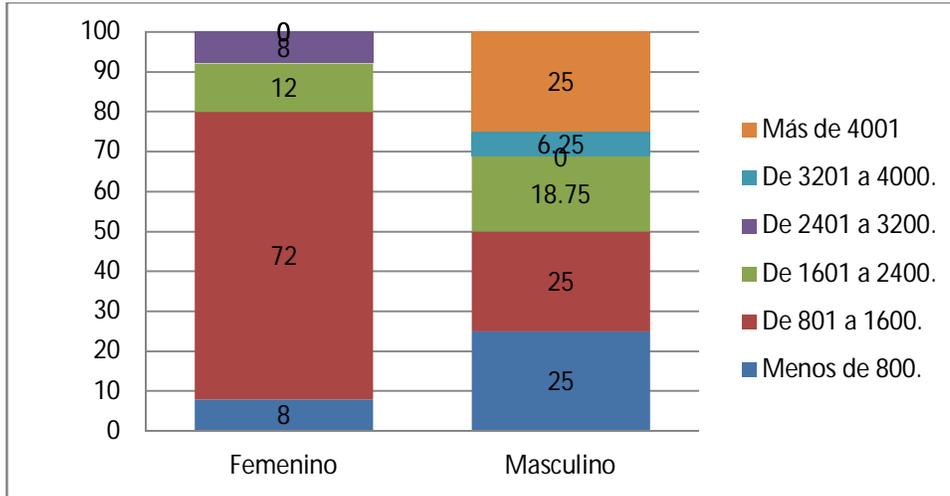
Gráfica 70. Ingresos mensuales mensuales (en dólares) de graduados ubicados en el exterior por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

⁷⁴ COLOMBIA – OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. En <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-238140.html> [Consulta: agosto 2012]

Gráfica 71. Ingresos mensuales (en dólares)de graduados ubicados en el exterior por género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Las diferencias en los ingresos de graduadas y graduados en el exterior vistos por género son impresionantes y desfavorecen a las mujeres; dichas diferencias tuvieron significancia estadística ($p = 0.013$). La discriminación salarial para las mujeres tiene presencia en todos los países donde se desempeñan las graduadas UDES.

6.6 Tamaño de las organizaciones donde laboran.

El análisis de esta variable indica el tipo de organizaciones donde graduadas y graduados aportan su capacidad de trabajo, es decir donde se ubica su potencial de impacto en cuanto al desarrollo de las instituciones.

Tabla 9. Tamaño de la organización donde laboran de acuerdo al número de personas vinculadas. Análisis por facultad.

Personas	Ciencias admin y econom		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
1-9.	12	30	64	13.3	35	19.3	5	17.3	11	26.2	16	26.2	15	36.5	10	12.8	168	17.6
10-49.	5	12.5	128	26.6	36	19.9	7	24.2	8	19.1	17	27.8	4	9.8	10	12.8	215	22.6
50-99.	3	7.5	74	15.4	21	11.6	2	6.9	1	2.4	6	9.8	4	9.8	13	16.6	124	13.1
100-249.	7	17.5	93	19.3	23	12.7	3	10.3	5	11.9	7	11.5	7	17.1	16	20.5	161	16.9
250-499.	1	2.5	37	7.7	22	12.2	2	6.9	4	9.5	4	6.6	3	7.3	7	9.1	80	8.4
500-999.	4	10	41	8.5	17	9.4	7	24.1	6	14.3	4	6.6	4	9.8	7	9.1	90	9.4
1.000-4.999.	3	7.5	34	7.1	22	12.1	3	10.3	3	7.1	4	6.6	3	7.3	12	15.3	84	8.8
5.000 o más.	5	12.5	10	2.1	5	2.8	0	0	4	9.5	3	4.9	1	2.4	3	3.8	31	3.2
TOTAL	40	100	481	100	181	100	29	100	42	100	61	100	41	100	78	100	953	100

$p < 0.001$. Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

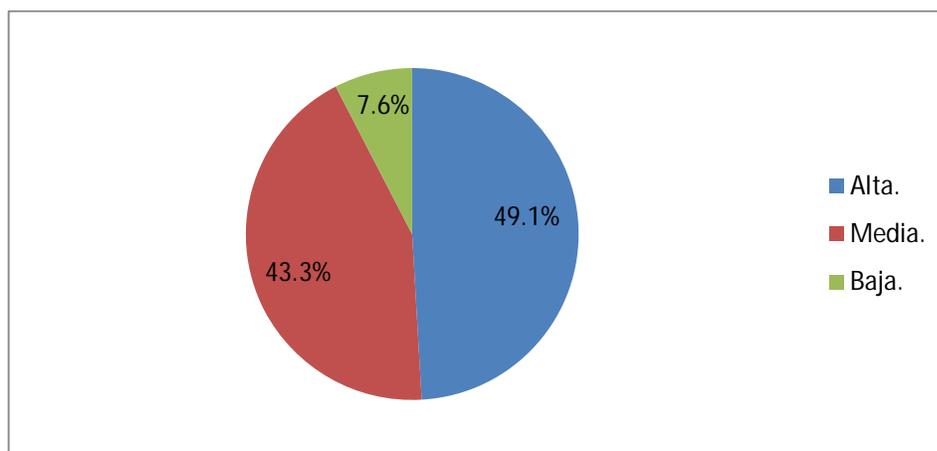
Asimilando la distribución en la tabla 9 a la clasificación definida para Colombia por la Ley 905 de 2004⁷⁵ encontramos que las personas graduadas se distribuyen porcentualmente de manera ascendente por el tamaño de las empresas para mostrar el mayor porcentaje en grandes empresas así:

- 18% en microempresas
- 23% en pequeñas empresas
- 25% en medianas empresas
- 34% en grandes empresas

6.7 Capacidad de innovación tecnológica y administrativa de la organización.

En opinión de graduadas y graduados las organizaciones donde laboran se dividen casi a partes iguales en de alta capacidad de innovación y de media o baja (gráfica 72). Es un resultado que preocupa pues se esperaría que la gran mayoría contara con una alta capacidad de innovación para generar nuevos productos y nuevos mercados, mejorar la ejecución de labores internas y la gestión de los procesos. Este perfil medianamente innovador de las organizaciones puede pesar negativamente para el incremento en la competitividad que el país requiere justo en este momento. Además influye en la posibilidad de hacer aportes innovadores por parte de los profesionales vinculados.

Gráfica 72. Capacidad de innovación tecnológica y administrativa de la organización donde trabajan las personas graduadas.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

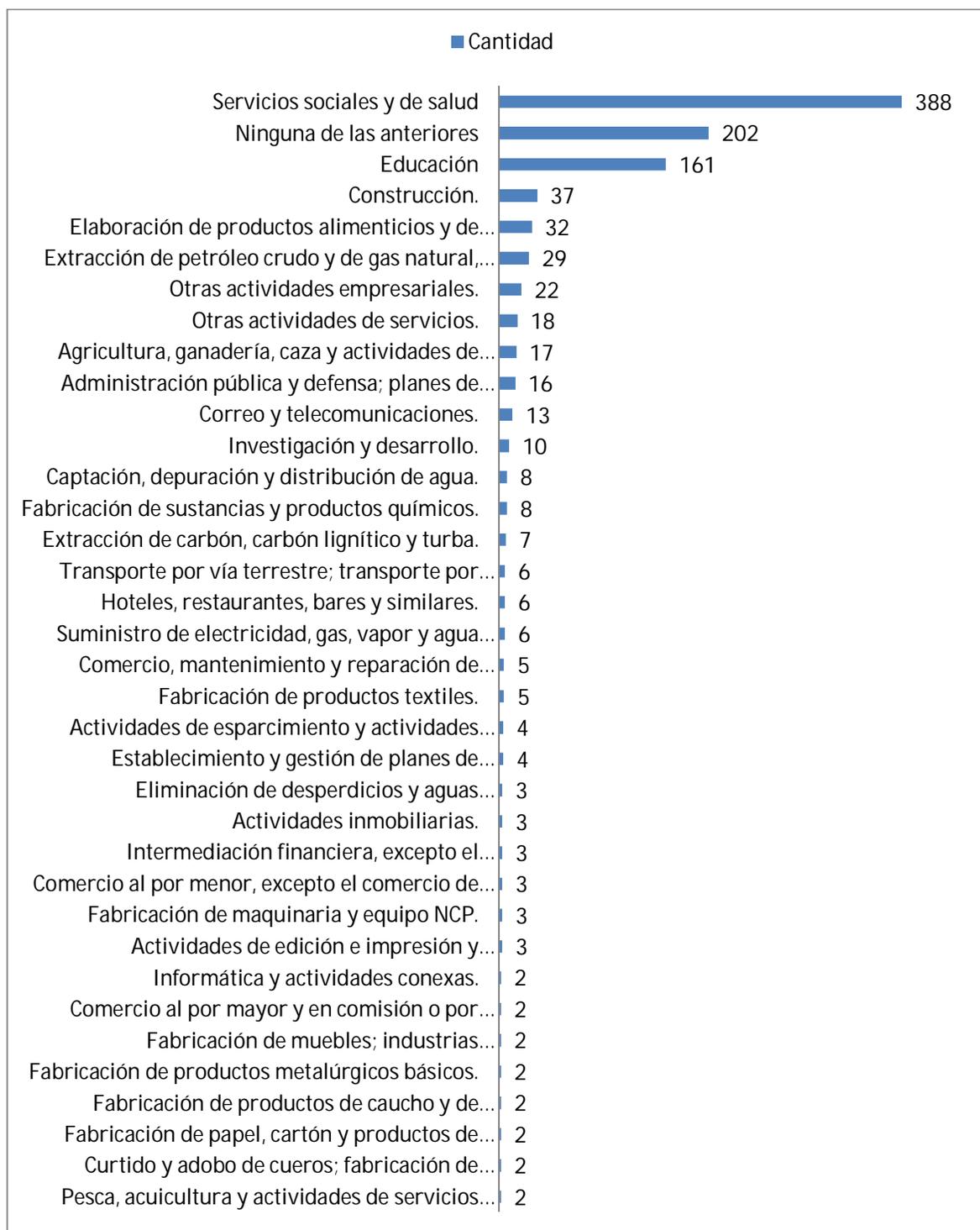
Vale la pena referir el trabajo realizado en la Universidad Nacional de Medellín⁷⁶ sobre el tema que nos ocupa; se encontró que “las empresas exitosas obtienen logros altos en innovaciones asociadas, principalmente, con el aumento de la productividad y la calidad, así como con el mejoramiento de los procesos de producción. Esto contrasta con las menos exitosas, en las cuales los mayores esfuerzos están orientados a reducir costos”.

⁷⁵ COLOMBIA – CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 905 de 2004. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2004/ley_0905_2004.html: microempresa hasta 10 trabajadores, pequeña empresa de 11 a 50, mediana empresa de 51 a 200 y gran empresa más de 200. [Consulta: agosto de 2012]

⁷⁶ RESTREPO ARIAS Juan Felipe. ¿Cómo influyen las capacidades de innovación tecnológicas en las empresas colombianas? En <http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/ndetalle/article/esfuerzos-de-innovacion-en-el-pais-mal-enfocados.html> [Consulta: agosto 2012]

Para finalizar, se presenta la ubicación de las personas graduadas por sectores de la economía.

Gráfica 73. Sector al que pertenece la organización donde trabajan las personas graduadas en la UDES (según clasificación DIAN).



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Los cinco primeros sectores donde se concentran la mayor parte de personas graduadas son el social (salud y educación), la construcción, elaboración de productos alimenticios y la extracción de petróleo crudo y gas natural.

Recomendaciones de docentes UDES en taller de análisis.

- Mantener al día la tecnología y los laboratorios que deben usar los estudiantes por los programas de las facultades.
- Facilitar la actualización tecnológica de los docentes UDES.

El capítulo 7 mostrará información valiosa alrededor del tema de la pertinencia de la formación que han recibido las personas graduadas en la UDES tanto en pregrado como en posgrado, como elemento fundamental para valorar el potencial de impacto sobre su entorno.

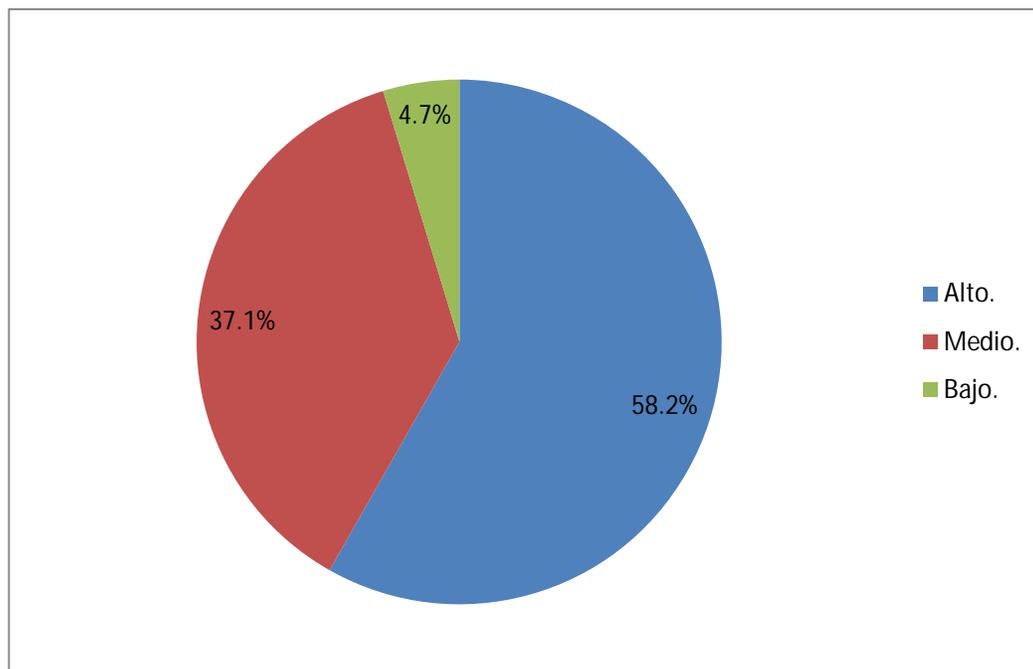
7 PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA.

La pertinencia de la formación y la responsabilidad social de las universidades, son características esenciales de la calidad académica y puntos focales para lograr que la educación superior aporte más decididamente al desarrollo sostenible del país.

La percepción de graduadas y graduados en el estudio sobre la pertinencia⁷⁷ de la formación que recibieron para afrontar exitosamente los retos y requerimientos del mundo del trabajo son aspectos muy importantes para visualizar sus potenciales de impacto sobre las instituciones y los sectores donde se desempeñan.

Se presentan las fortalezas y debilidades identificadas al egresar de la universidad, las competencias para asumir el cambio tecnológico, el desarrollo de idiomas a lo largo de la vida laboral así como el máximo nivel de formación alcanzado hasta el momento de responder la encuesta, todos indicadores sobre el tema central del capítulo.

Gráfica 74. Pertinencia de la formación recibida en la UDES durante el pregrado.

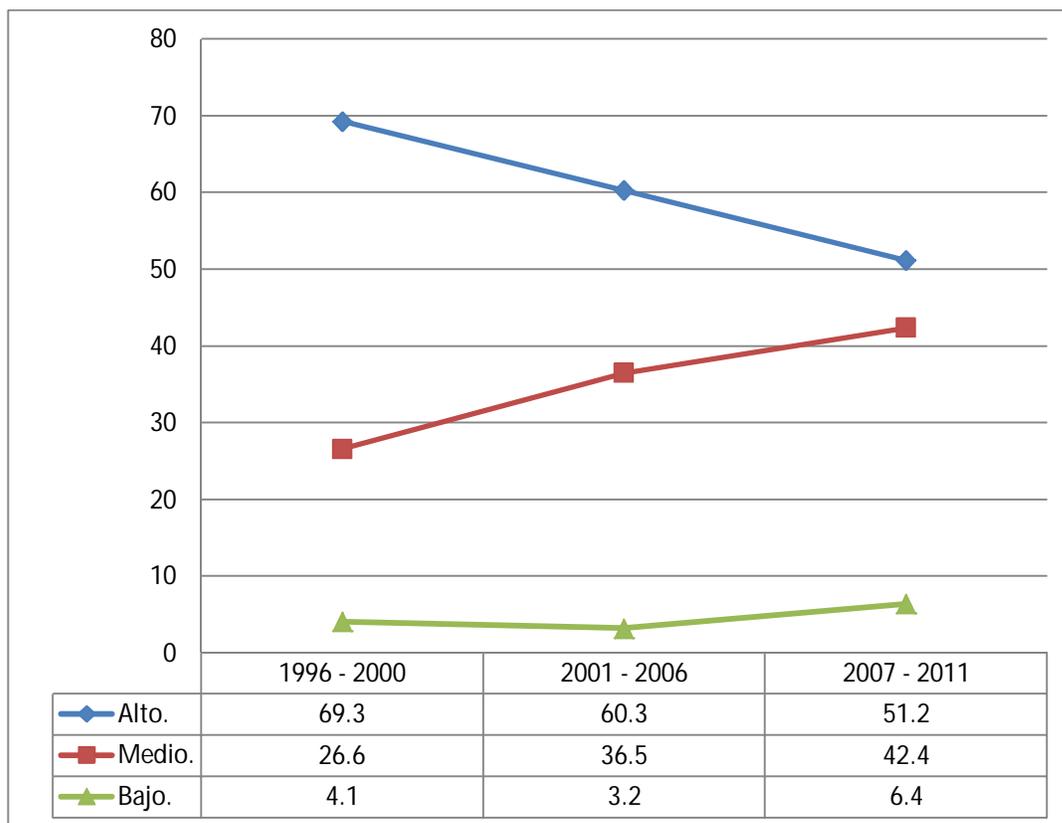


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

⁷⁷ Según la UNESCO la educación con calidad debe contener las siguientes características: eficacia y eficiencia –visión tradicional de educación de calidad- cuando se considera como un servicio que debe satisfacer a sus usuarios. Sin embargo, dentro del marco del derecho a la educación también debe ser *relevante y pertinente*. Relevante se refiere a adquirir las competencias indispensables para participar en los diferentes ámbitos de la vida y el segundo, *pertinente*, se refiere a la posibilidad de flexibilizar la enseñanza para que la educación dé respuesta a la diversidad de necesidades de los individuos. Véase UNESCO, “Educación de calidad para todos: un asunto de Derechos Humanos”, Documento de Discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC), Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, Santiago, Buenos Aires, 2007. En <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf>

Poco más de la mitad de las graduadas y graduados respondió que la formación de pregrado recibida en la UDES fue adecuada en alto grado para responder a los desafíos y a las exigencias profesionales de sus primeros trabajos. La respuesta de 58 en la escala de 1 a 100 presenta un reto para continuar trabajando por su mejoría.

Gráfica 75. Pertinencia de la formación recibida en la UDES durante el pregrado por quinquenio.

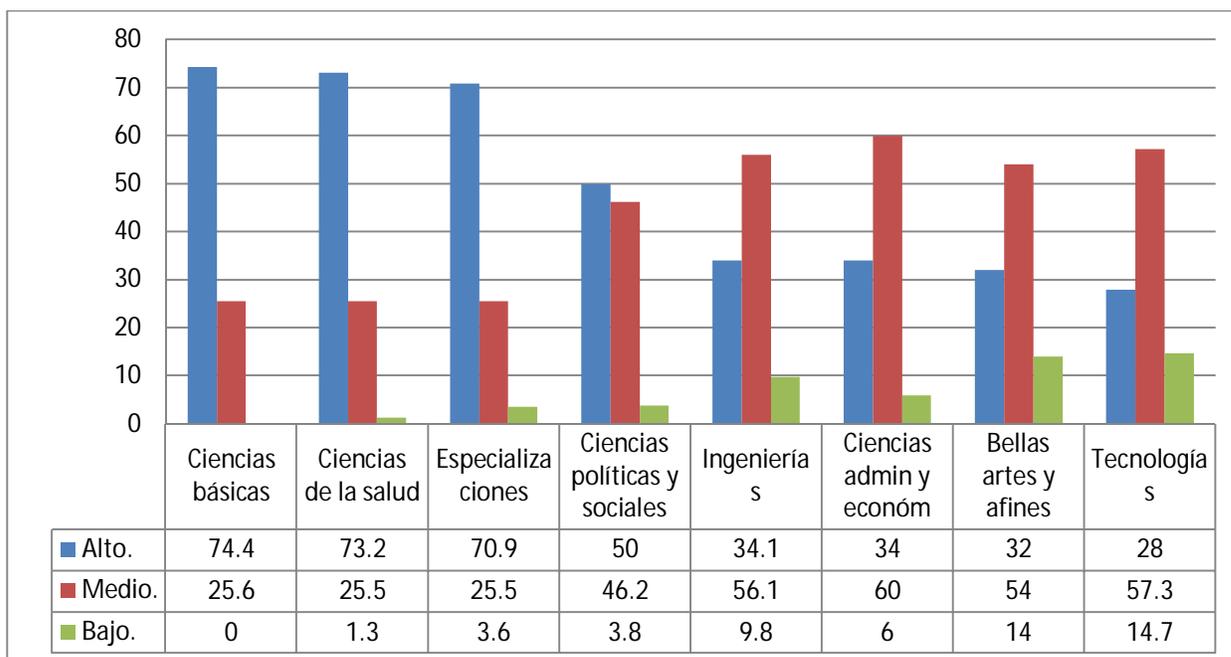


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La percepción de pertinencia observada por quinquenios (gráfica 75) muestra tendencias de deterioro; como se comentó en el capítulo 5, puede estar influyendo la memoria declarativa en donde las personas graduadas en el primer quinquenio respondieron recordando 9, para el caso, las competencias logradas y las personas graduadas más recientes las menos logradas. Sin embargo es un aspecto que debe ser tomado para la reflexión y el análisis por la comunidad académica de la universidad pues hace parte de lo más esencial en la calidad de la formación.

Al revisar la percepción de pertinencia en la formación por facultades se observaron respuestas profundamente diferentes las cuales tuvieron significancia estadística con $p < 0.001$. Ciencias básicas, Ciencias de la salud y Especializaciones marcaron por encima del 70% en alto grado de pertinencia; en el otro extremo estuvieron Bellas artes y afines y Tecnologías, las dos con los porcentajes más preocupantes (gráfica 76). Estos resultados son muy importantes pues le permiten a la Universidad focalizar su análisis, reflexión e intervención alrededor del tema en los programas de formación.

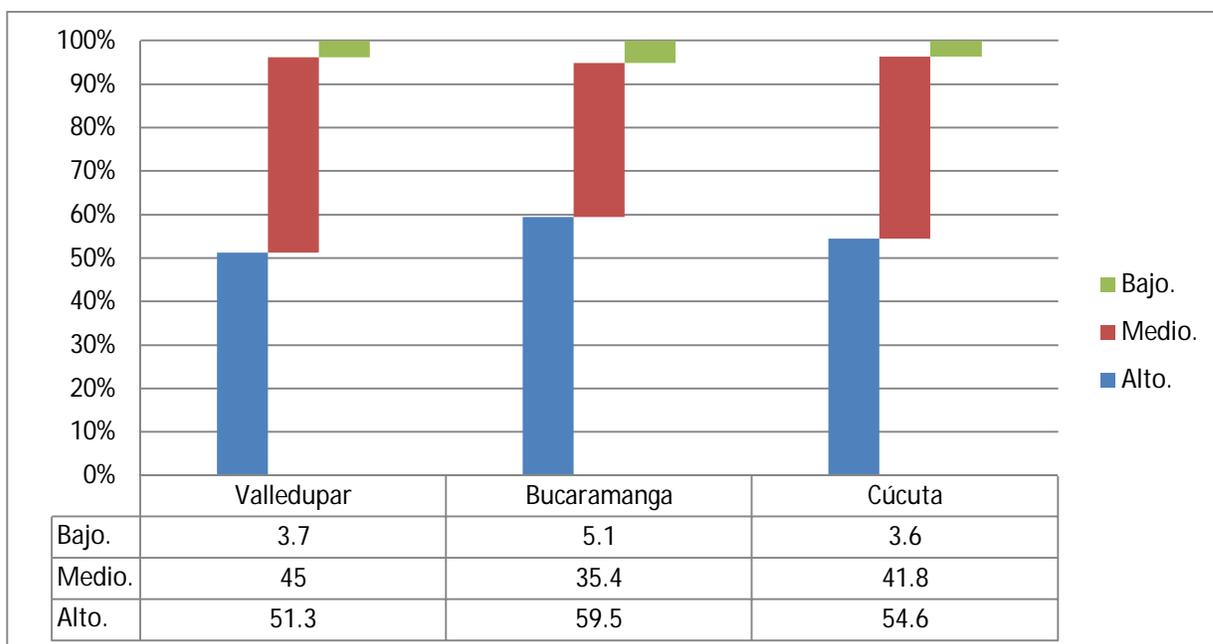
Gráfica 76. Pertinencia de la formación recibida en la UDES durante el pregrado por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La percepción de pertinencia de la formación recibida por parte de las personas graduadas por sedes mostró que la puntuación en alto grado fue más baja en las sedes de Valledupar y Cúcuta que en Bucaramanga como se puede apreciar en la gráfica 77.

Gráfica 77. Pertinencia de la formación recibida en la UDES durante el pregrado por sede.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

7.1 Fortalezas y debilidades al egresar de la universidad.

Evaluar las fortalezas y debilidades que las personas identifican como patrimonio de su proceso de formación integral es importante cuando se habla de pertinencia de la educación recibida.

Es una tarea exigente por cuanto se debe acudir a procesos cognitivos y meta cognitivos complejos⁷⁸ y utilizar la percepción como fuente de la información, la cual, en los términos de Neisser⁷⁹, es el proceso activo-constructivo en el que el perceptor, antes de procesar la nueva información y con los datos archivados en su conciencia, construye un esquema informativo anticipatorio, que le permite contrastar el estímulo y aceptarlo o rechazarlo según se adecúe o no a lo propuesto por el esquema.

Para lograr el acercamiento a la percepción que graduadas y graduados tenían sobre sus fortalezas y debilidades al egresar de la universidad, se incluyó una pregunta en la encuesta constituida por 30 enunciados relativos a competencias genéricas que todo graduado de un programa de educación superior debe tener como complemento de las específicas de la disciplina o profesión. La persona leía el enunciado e identificaba si lo percibía como una fortaleza o debilidad propia al concluir el proceso de formación.

De otra parte, evaluar este componente era una forma de ver la concordancia con la primera pregunta hecha en esta sección de la encuesta en donde el 58% calificó como alta la pertinencia de la formación recibida para atender a los retos del entorno en donde deberían desempeñarse como profesionales.

El análisis de los resultados sobre fortalezas y debilidades al egreso, se hizo utilizando la teoría de respuesta al ítem mediante el modelo de Rasch. Vale recordar que este patrón está concebido para hacer medición objetiva en ciencias sociales utilizando un modelo logístico de respuestas; por ello, es el más usado hoy día en el ámbito educativo alrededor del mundo. El fundamento del modelo de Rasch es que la respuesta a un ítem solo depende de la competencia del sujeto frente al grado de dificultad del ítem.

La pregunta fue respondida por 724 personas. Los resultados permitieron apreciar unidimensionalidad en los ítems (efectivamente todos se refieren a competencias profesionales) con una separación de 9.34; el ítem tuvo un rango de .99 a 1.11 con promedio de 0.99 y una desviación estándar de .09 lo cual indica su buen ajuste. Por su parte la separación en las personas fue de 1.35 (un solo grupo), lo cual significa que en general los ítems fueron fáciles de responder por las personas graduadas. En el mapa siguiente se puede apreciar la distribución de los ítems y las personas en relación con la escala del modelo la cual quedó definida entre -4 y +4 lógitos.

⁷⁸ AGUILAR GORDON Floralba. Percepción y meta-cognición en la educación. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Marzo de 2010. En <http://www.transformacioneducativa.org/ensayos-estudiantes.asp>

⁷⁹ UNIVERSIDAD DE MURCIA. La percepción. En <http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf> [Consulta: agosto de 2012]

Gráfica 78. Principales fortalezas y debilidades

TABLE 12.2 udes 27junio.dta ZOU327WS.TXT Jun 27 11:03 2012
 INPUT: 1346 PERSON 30 ITEM REPORTED: 724 PERSON 30 ITEM 2 CATS WINSTEPS 3.73



EACH "#" IS 10. EACH "." IS 1 TO 9

El mapa de Rasch expresa que las personas, ubicadas a la izquierda del eje, tienen una percepción de grado alto sobre sus fortalezas al egresar de la universidad pues la mayoría están ubicadas por encima de la media.

Las 10 fortalezas (ítems seleccionados por la mayoría y ubicados al lado derecho y abajo del eje del gráfico) fueron en su orden:

- Compromiso ético en su desempeño profesional.
- Compromiso ético en su desempeño personal.
- Capacidad de decidir en toda situación de acuerdo con sus principios y valores.
- Compromiso con el cuidado de sí mismo.
- Valoración y respeto por la diferencia y la multiculturalidad.
- Capacidad para identificar y respetar los derechos de los demás.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Capacidad para escuchar los argumentos del otro.
- Capacidad para identificar y defender los derechos propios.
- Capacidad para reconocer y respetar las leyes y normas que rigen el ejercicio de la profesión.

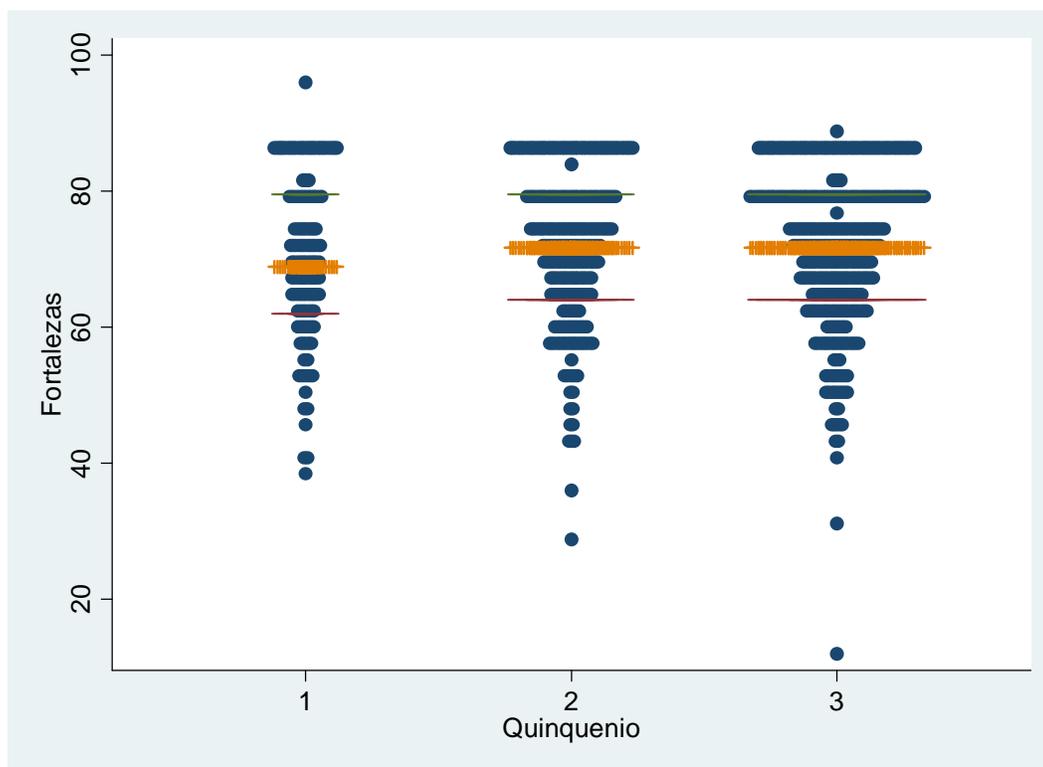
Por su parte, las 10 principales debilidades identificadas por graduadas y graduados (ítems de difícil cumplimiento y ubicados en la parte superior y al lado derecho del eje) son en su orden:

- Capacidad de actualizarse permanentemente.
- Capacidad para trabajar eficientemente bajo presión.
- Capacidad para investigar y resolver problemas nuevos.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Capacidad de actuar adecuadamente ante situaciones imprevistas.
- Capacidad de crítica y autocrítica.
- Capacidad para atender varios frentes de trabajo en forma simultánea.
- Capacidad de adaptación a nuevos contextos.
- Capacidad para hacer abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y manejo del tiempo.

Estos resultados son muy importantes pues focalizan las competencias sobre las cuales se requiere poner esfuerzos pedagógicos, metodológicos, de diversificación de oportunidades de aprendizaje para superar las debilidades y seguir avanzando en aumentar las fortalezas.

Otro análisis que se hizo fue identificar si había diferencia en la percepción de fortalezas y debilidades por las personas graduadas en los tres quinquenios que analiza el estudio. Los resultados se ven en la próxima gráfica.

Gráfica 79. Principales fortalezas y debilidades el egresar de la universidad por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En la gráfica 79 se pueden observar las medias de las distribuciones de las personas graduadas por quinquenios, *en anaranjado*; las medias de los dos últimos quinquenios están al mismo nivel y unos pocos puntos por encima del primero. Esta medición nos permite decir que ha habido un pequeño cambio en los dos últimos quinquenios en la percepción sobre las fortalezas que se tienen al egresar de la universidad, lo cual es un incentivo para seguir mejorando.

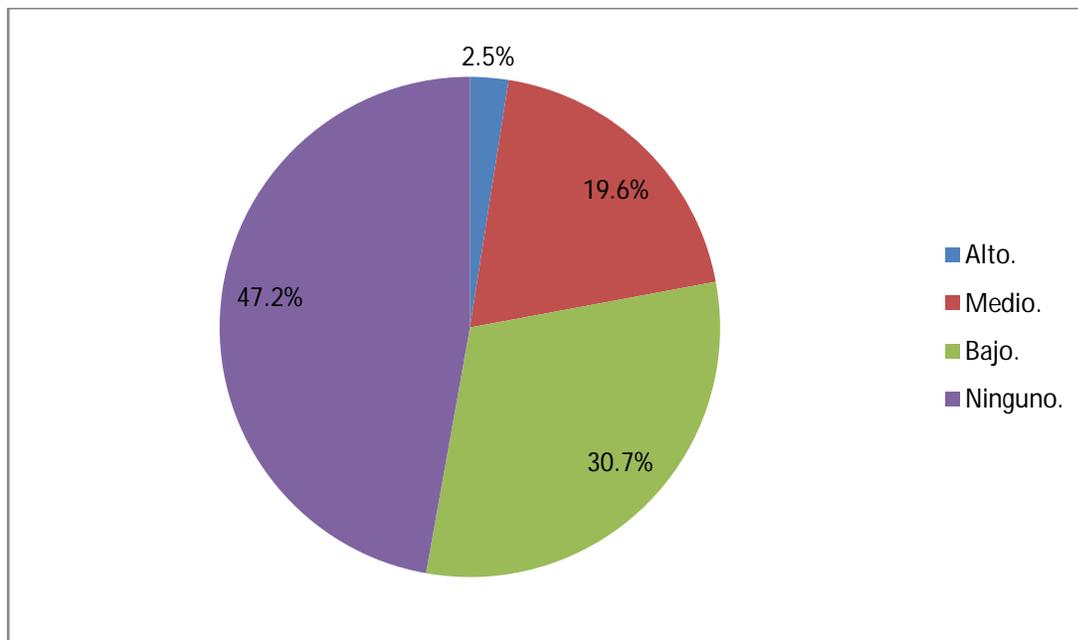
7.2 Adaptación al cambio tecnológico.

En el mundo de hoy, donde la innovación y el cambio en los procesos de producción o en la introducción de nuevos productos o servicios es la constante, la competencia para la comprensión de la complejidad, la capacidad de adaptarse a un entorno cambiante y así mismo la capacidad de generar cambio en si mismo y en el entorno inmediato es esencial en la formación del talento humano de cualquier país. Ello supone que la educación de hoy debe tener otras coordenadas orientadas, entre otras, a que los estudiantes logren “aprender a aprender” para poder así, aprender a lo largo de la vida. Pero además como lo planteó Delors⁸⁰, aprender a ser, a convivir y a hacer.

⁸⁰ DELORS Jacques. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana, Ediciones UNESCO. 1996

Al preguntar a graduadas y graduados sobre el nivel de dificultad que han enfrentado en sus trabajos para adaptarse al cambio tecnológico se obtuvieron las respuestas que se plasman en la siguiente gráfica.

Gráfica 80. Nivel de dificultad en la adaptación al cambio tecnológico.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El 78% respondió que no han tenido ninguna dificultad o ha sido baja para adaptarse al cambio tecnológico el cual es un resultado que contrasta con las debilidades reportadas anteriormente.

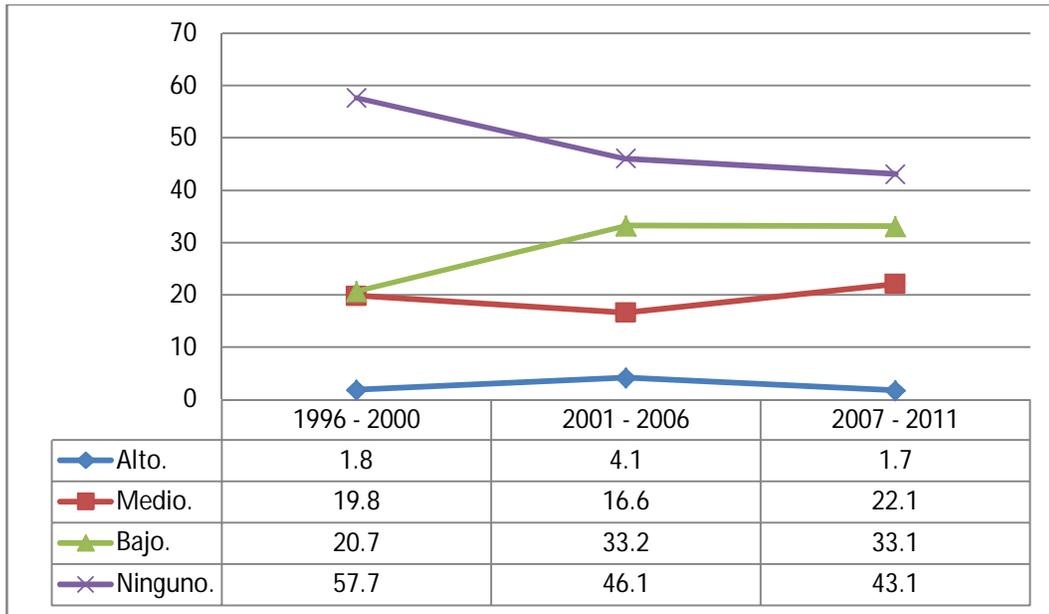
Al analizar la respuesta por género (tabla 10), se encontró que las mujeres tienen resultados mejores en cada nivel que los hombres; y dichas diferencias son estadísticamente significativas; este hallazgo es interesante y puede estar relacionado con características femeninas para abordar nuevos aprendizajes y las transformaciones socioculturales que han venido experimentado las mujeres en las últimas cuatro o cinco décadas. .

Tabla 10. Nivel de dificultad en la adaptación al cambio tecnológico, por género

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Alto.	15	1.9	13	3.9	28	2.5
Medio.	129	16.7	87	26.4	216	19.6
Bajo.	231	30.1	107	32.4	338	30.7
Ninguno.	396	51.3	123	37.3	519	47.2
TOTAL	771	100	330	100	1101	100

p < 0.001 Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 81. Nivel de dificultad en la adaptación al cambio tecnológico, por quinquenio.

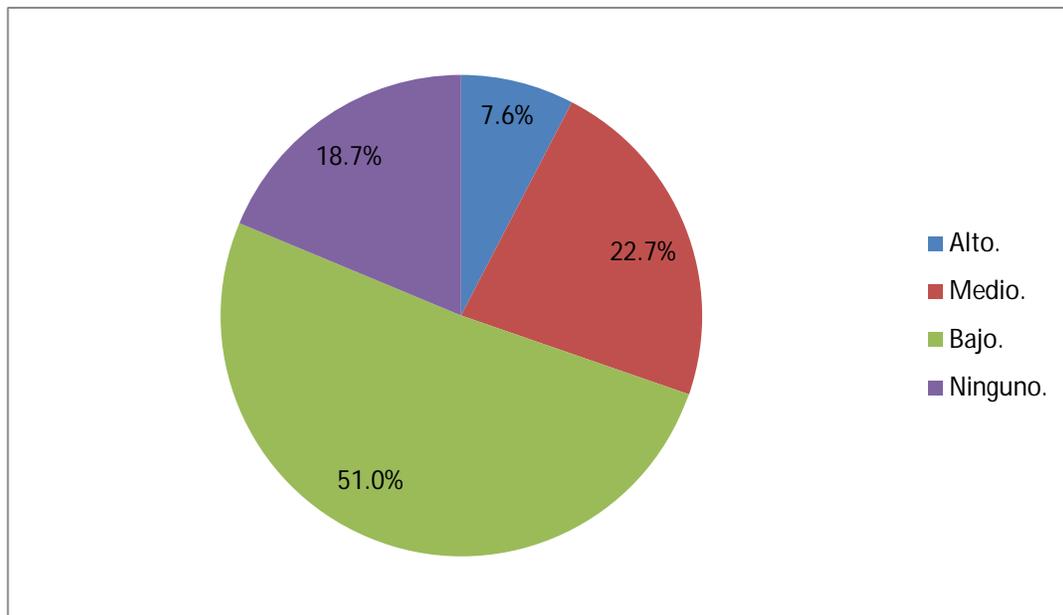


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al observar el nivel de dificultad para adaptarse al cambio tecnológico por quinquenios se aprecia una ligera tendencia ascendente en el nivel medio lo cual vale la pena tomar en consideración para abordarlo desde los escenarios de la formación.

7.3 Competencia en una segunda lengua al egresar de la universidad.

Gráfica 82. Nivel de competencia en una segunda lengua al terminar el pregrado.

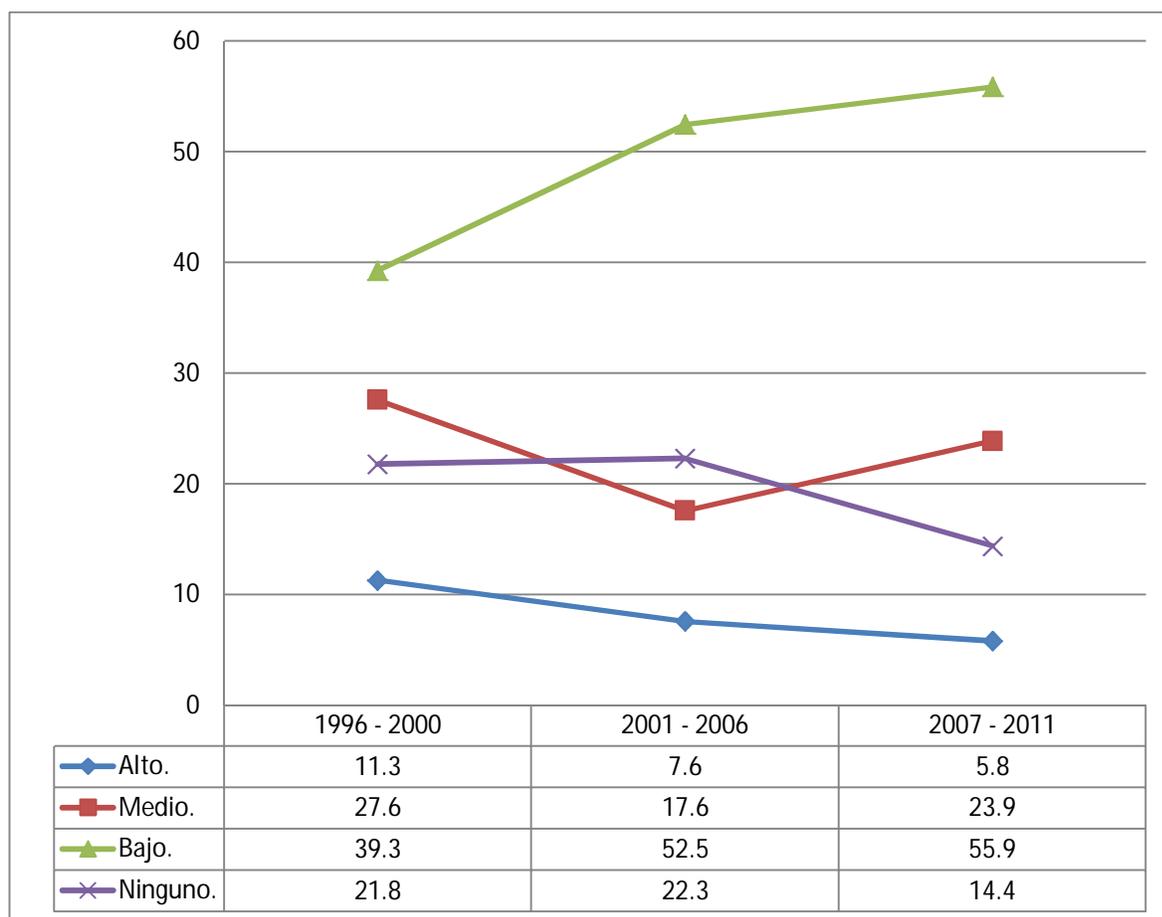


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La gráfica 82 es contundente con los resultados hallados frente a la competencia en una segunda lengua al terminar la formación de pregrado y marca una alerta sobre un tema de vital importancia en nuestro mundo globalizado.

Es de conocimiento general que los profesionales en cualquier país tienen mejores oportunidades laborales y mejor remuneración si manejan de manera competente una segunda lengua, en general el inglés, en países no angloparlantes. Para precisar un poco mejor la situación del manejo de la segunda lengua al egresar de la universidad, es importante ver su comportamiento por quinquenios.

Gráfica 83. Nivel de competencia en una segunda lengua al terminar el pregrado, por quinquenio.

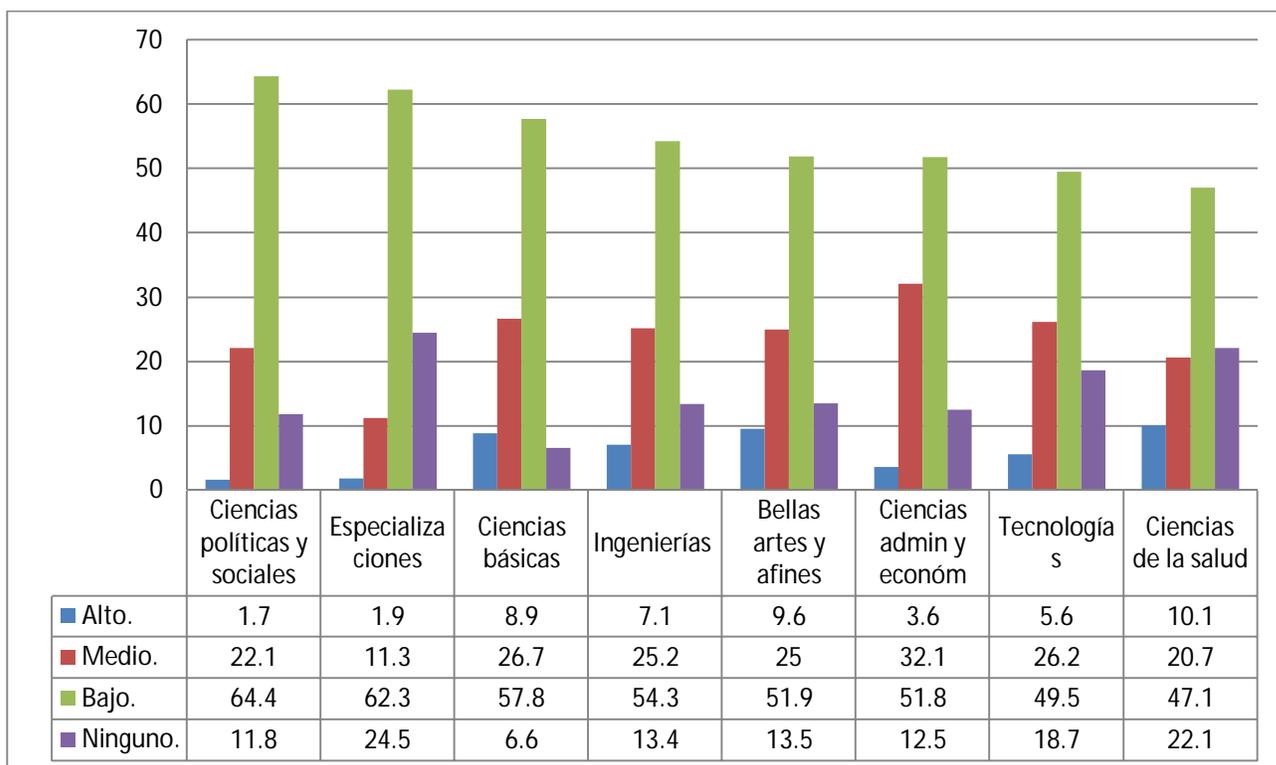


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La situación amerita ser analizada y reforzada; el nivel medio, que debería ser el de egreso del pregrado para la mayoría de las personas, aún con el repunte a partir del segundo quinquenio, solo alcanza un 24%.

Otro punto llamativo en la gráfica 83 es que comparado el primer y último quinquenio, lo que se ve en general, es un deterioro en el manejo de la segunda lengua de acuerdo con lo reportado por las personas en el estudio. Hay que anotar que las diferencias por quinquenios tuvieron significancia estadística con $p < 0.001$.

Gráfica 84. Nivel de competencia en una segunda lengua por facultad.

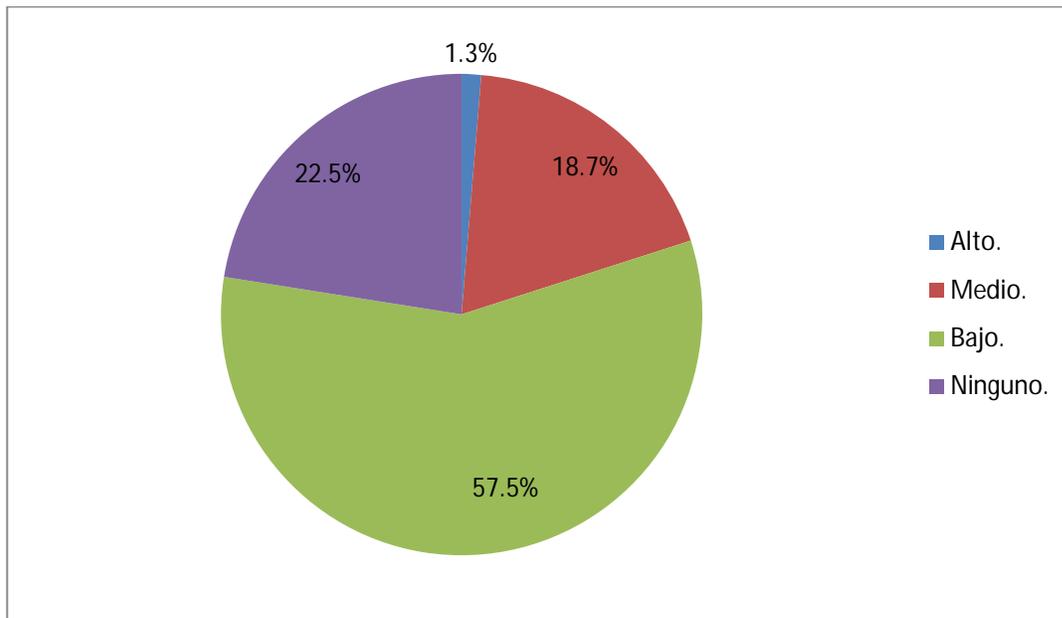


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La gráfica 84 indica claramente el predominio del nivel bajo en el manejo de la segunda lengua en las diferentes facultades; sin embargo en algunas de ellas han logrado que un poco más del 30% de personas graduadas estén en nivel alto y medio. Sería interesante que compartieran las estrategias utilizadas en todo el proceso de formación para alcanzar esos resultados, que aunque siguen siendo bajos, son mejores que en otras facultades.

Es de recordar que para el desarrollo de las cuatro competencias de manejo de una lengua, no es suficiente el tener asignaturas de esa lengua en el currículo; todo el plan curricular y el contexto universitario deben aportar para su logro. Las diferencias por facultades tuvieron significancia estadística con $p < 0.007$.

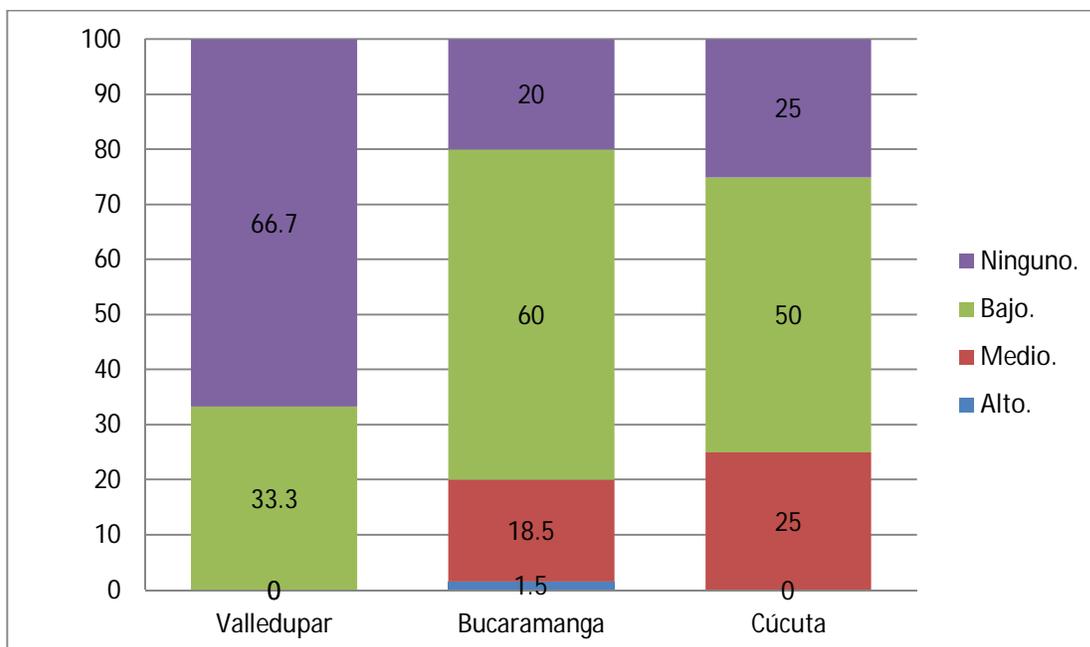
Gráfica 85. Nivel de competencia en una segunda lengua al terminar el posgrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al analizar la competencia en segunda lengua con las personas graduadas en posgrado la situación es más crítica que en pregrado, como se observa en la gráfica 85. Quienes están en nivel alto y medio son menos personas que en pregrado (20% posgrado vs 30% en pregrado). Esta situación amerita mayores esfuerzos de mejora.

Gráfica 86. Nivel de competencia en una segunda lengua al terminar el posgrado por sede.



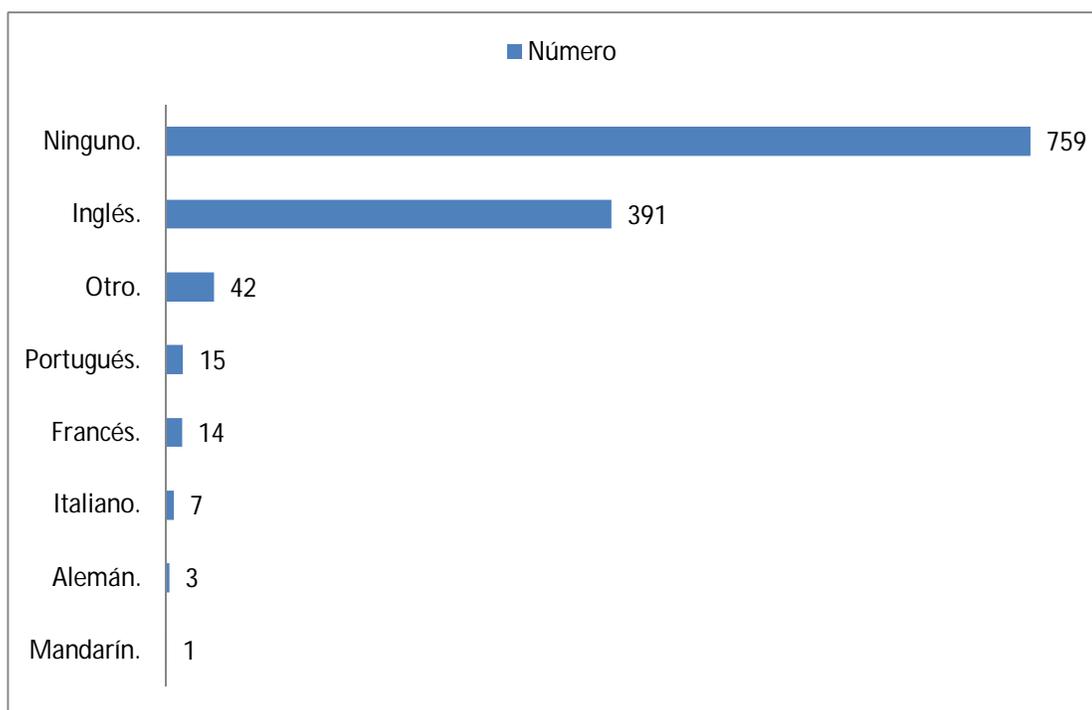
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La situación con la segunda lengua en los posgrados por sedes se observa preocupante para la sede Valledupar, lo cual debería mejorarse como parte de la pertinencia de la formación frente a las necesidades de la región.

En general las cifras bajas de manejo de la segunda lengua en las graduadas y graduados UDES son, cuando menos, inconvenientes para una región que espera incrementar su competitividad y el comercio exterior y ha definido las líneas de trabajo así: Santander con la estrategia de zonas francas, donde se espera generar 5.700 empleos directos especializados entre 2012 y 2015⁸¹; Norte de Santander aprovechando su posición de zona de frontera para posicionarse como centro de negocios y logística para la región andina con horizonte de desarrollo al 2021⁸² y Cesar con el interés en incrementar la innovación y el desarrollo, fortalecer el turismo regional y la explotación minera y de hidrocarburos en la región.⁸³

7.4 Segundo idioma manejado con competencia para la comunicación oral.

Gráfica 87. Segundo idioma manejado con competencia para comunicarse oralmente



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

⁸¹ SANTANDER. Plan de desarrollo Santander en serio, el gobierno de la gente. Abril de 2012. pp94. En <http://www.asambleadesantander.gov.co/Doc/Foro/pddsantander.pdf> [Consulta: agosto 2012]

⁸² NORTE DE SANTANDER. Plan regional de competitividad. pp 16. En <http://www.comisionesregionales.gov.co/publicaciones.php?id=923> [Consulta: agosto 2012]

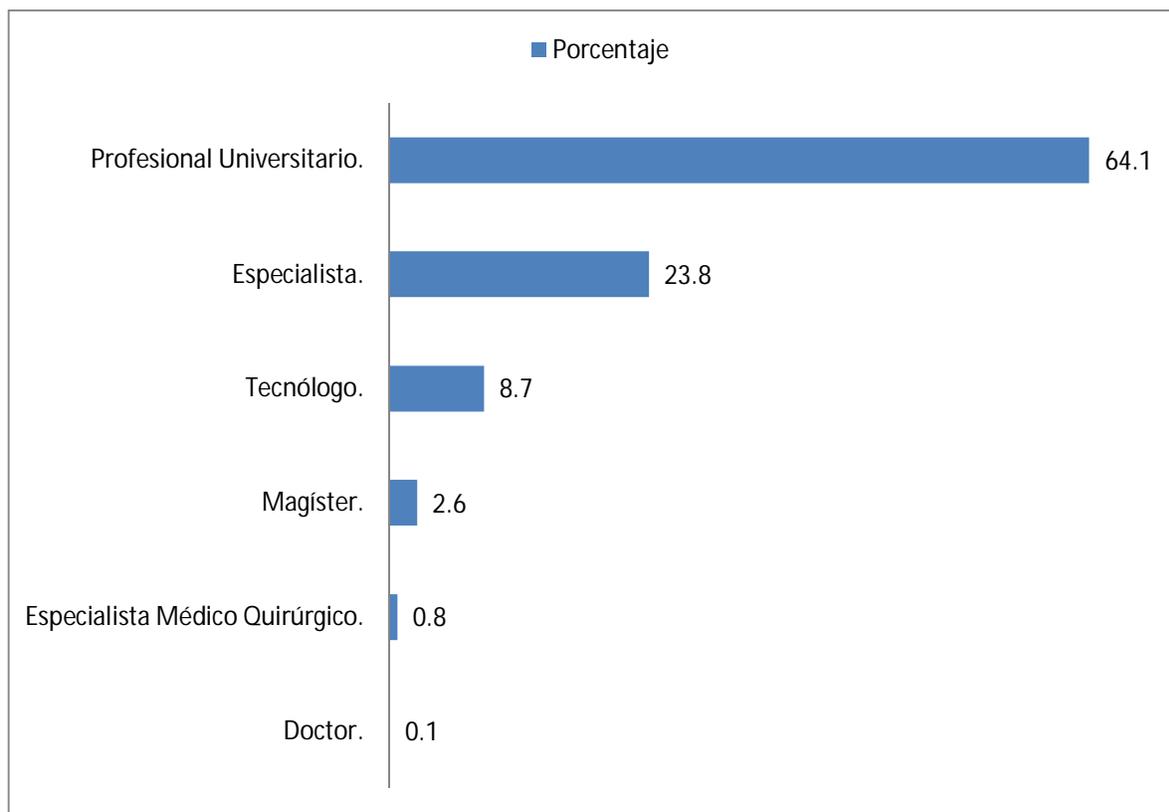
⁸³ DEPARTAMENTO DEL CESAR. Plan de desarrollo - Prosperidad a salvo 2012 – 2015. pp 97 – 115. En http://www.gobcesar.gov.co/cesar/filesmain/institucional/PLAN_DE_DESARROLLO_OR_47_2012.pdf [Consulta: 2012]

De 1.232 personas que respondieron esta pregunta el 61.6% no maneja ningún idioma además de la lengua materna; solo el 32% (391 personas) expresan poder comunicarse oralmente en inglés.

Si el promedio de las personas graduadas en pregrado con un nivel de competencia medio o alto en segunda lengua es de 30% y solo el 32% de todos Los graduados en la encuesta, donde hay personas de hasta 15 años de trayectoria laboral, reportaron poder comunicarse oralmente en inglés, la conclusión es evidente y corresponde a lo que han dicho los expertos en el tema: para disponer de talento humano con manejo del idioma inglés, el trabajo hay que comenzar desde la educación básica; durante la formación profesional, involucrarlo de manera transversal en diversas actividades de aprendizaje para lograr profesionales competentes para interlocución con personas que hablan lenguas diferentes al español.

7.5 Máximo nivel de formación alcanzado.

Gráfica 88. Máximo nivel de formación alcanzado

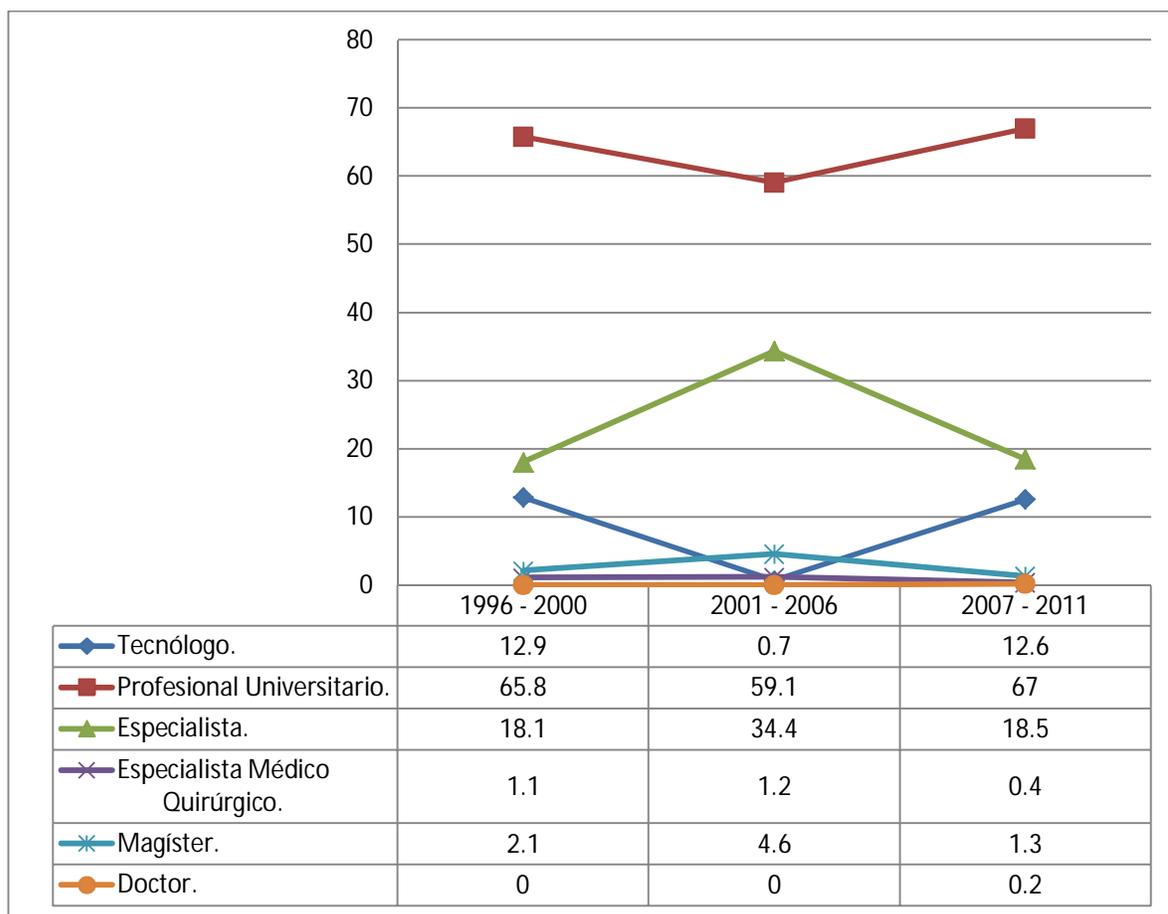


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El perfil del máximo nivel de formación de las graduadas y graduados UDES es muy similar al que se tenía para Colombia a comienzos de la década pasada para posgrados⁸⁴. Excluyendo en la grafica a las personas graduadas de pregrado, el perfil se ajusta a 87% especialistas, 12,5% magisteres y 0.3% doctores.

⁸⁴ JARAMILLO SALAZAR, Hernán. Op cit. La composición de las personas con formación de posgrado era: 88.3% especialistas, 11.1% magisteres, 0.1% doctores.

Gráfica 89. Máximo nivel de formación alcanzado, por quinquenio



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Observando el máximo nivel de formación por quinquenio (gráfica 89), no se observan cambios favorables para la formación avanzada, lo cual es llamativo en el último quinquenio pues cada día hay mayor oferta de programas de formación de posgrado en la región y en el país y además, como ya se vió en el capítulo anterior, el título de posgrado hace diferencias para encontrar la oportunidad laboral y en la remuneración recibida.

El capítulo 8 aportará información sobre el liderazgo que las personas graduadas consideran poseer y sus aportes más destacados a nivel de instituciones, sectores de la economía y región, así como los premios y reconocimientos recibidos.

Recomendaciones de docentes UDES en taller de análisis.

- Fortalecer área de administración y gestión en cada programa.
- Definir y fortalecer el trabajo académico en temas transversales e interdisciplinarios.
- Crear seminarios sobre análisis de contexto donde participen las sedes.
- Incrementar intercambio con estudiantes angloparlantes para mejorar competencias en inglés.
- Señalizar la universidad también en inglés.

8 FORTALEZAS Y APORTES PROFESIONALES.

En los capítulos anteriores se estudiaron las condiciones del contexto regional y laboral donde se han insertado las personas graduadas en la UDES tanto de pre como de posgrado, su nivel de satisfacción frente a ese escenario para el trabajo y sus percepciones sobre los aportes que la universidad hizo para lograr darles una formación profesional adecuada para el abordaje de las necesidades y problemas que se deben enfrentar en el mundo del trabajo.

En este capítulo podremos visualizar su percepción sobre habilidades personales y capacidades para liderar grupos en las diversas áreas de desempeño, su participación en órganos colegiados de decisión y la concreción sobre los aportes que consideran han dado a las instituciones, la región o el país. De esta manera se va configurando la evaluación sobre el impacto del trabajo realizado por las personas graduadas durante los 15 años de vida institucional.

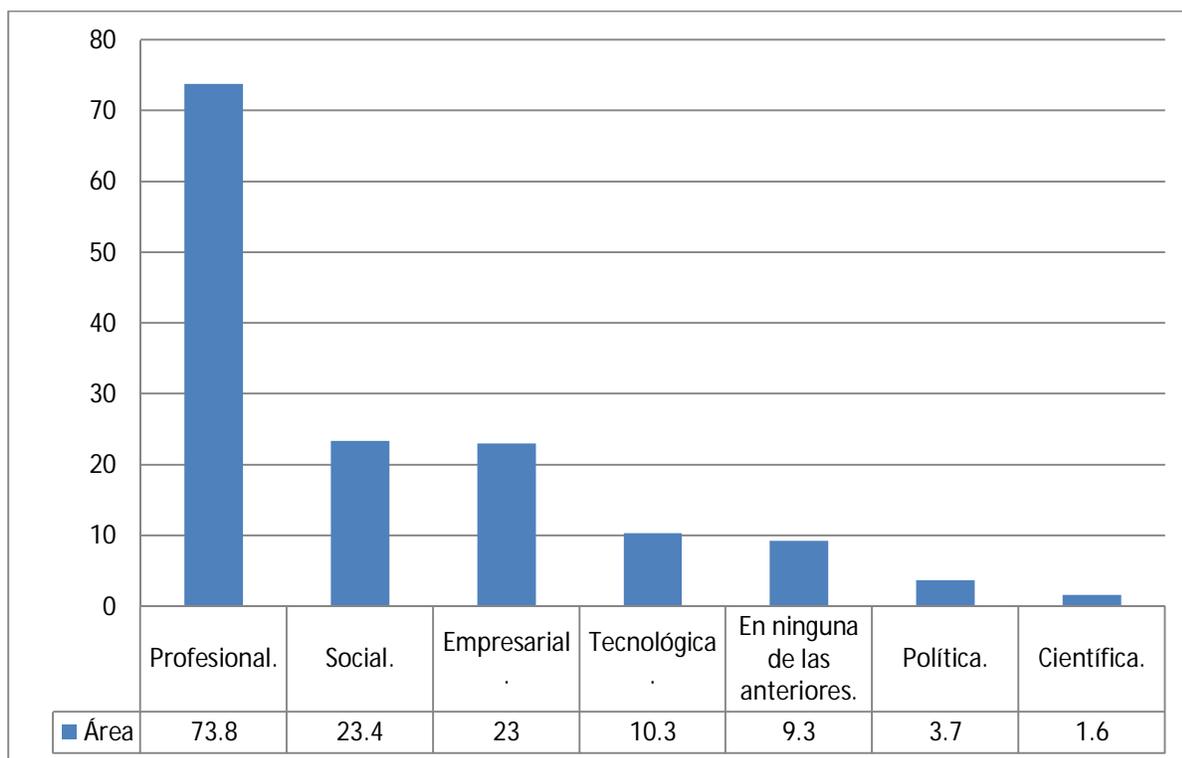
8.1 El ejercicio del liderazgo.

El liderazgo se exterioriza en presencia de oportunidades y se da por la conjunción de una serie de características personales integradas por experiencias previas, competencias, actitudes, sentimientos y valores que le permiten a una persona influir en otros para motivar, despertar interés y generar acciones encaminadas al logro de metas compartidas. Es esencial para el desarrollo institucional y social y es uno de los aportes más valiosos que una universidad puede hacer en la formación del talento humano que requiere la sociedad.

El liderazgo, como el desarrollo de cualquier potencial humano, se construye sobre la experiencia vivida desde la primera infancia, por tanto, la educación puede fortalecer, reorientar, estimular y dar herramientas a sus estudiantes para poner en escena las cualidades de liderazgo y para actuar con mejores posibilidades de éxito. También, es importante resaltar la diversidad de fortalezas con las que egresan los profesionales de la educación superior, en donde el liderazgo es una de ellas, sin embargo, no todos la poseen o desarrollan de igual manera.

Existen pruebas psicométricas para evaluar el liderazgo, pero en el estudio se optó por pedirle a cada persona que seleccionara, de un listado, las áreas en las que hubiera ejercido liderazgo de manera *visible* (podían seleccionar más de una).

Gráfica 90. Liderazgo ejercido posterior al título de pregrado.



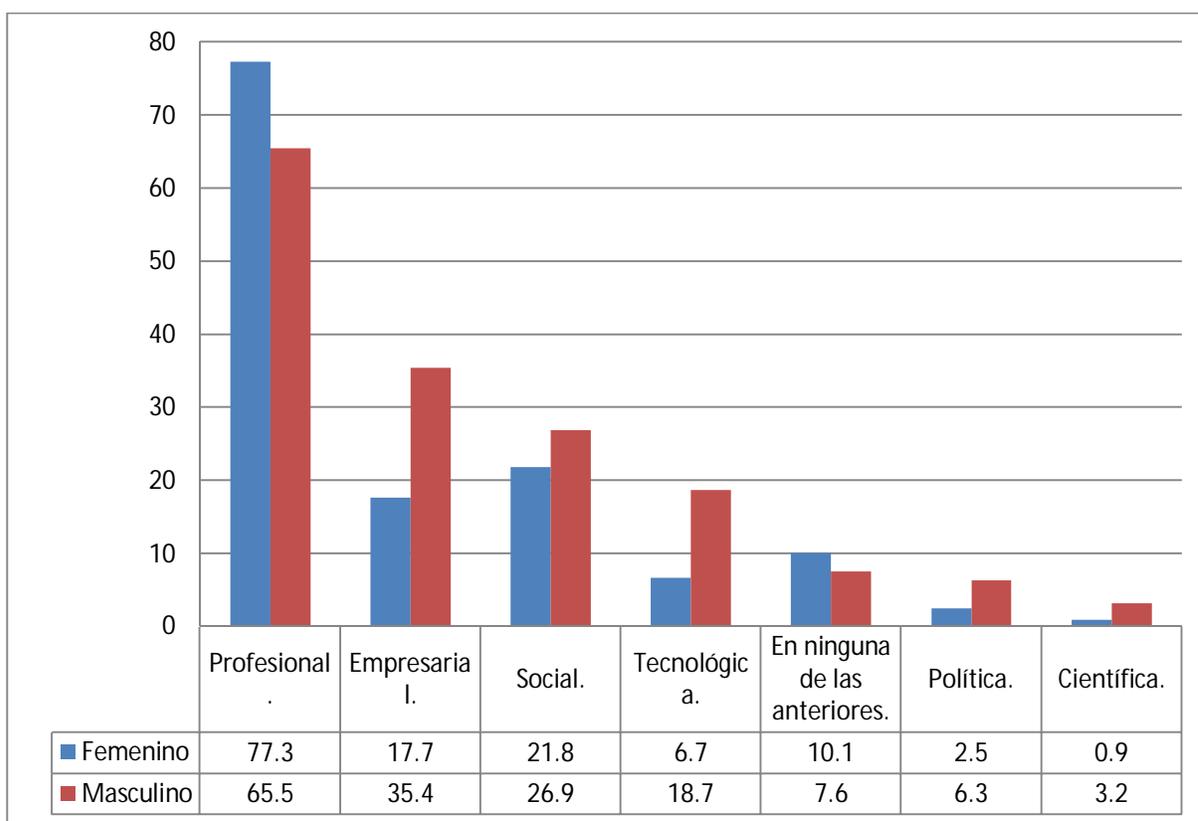
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Solo el 9.3% de las personas expresó no haber ejercido liderazgo en ninguna de sus variantes; sin embargo, dado que el liderazgo es una característica socialmente deseable, es probable que algunas personas hayan respondido pensando en el *deber ser* y no en el *ser*; por ello la mayoría se colocó como líder en su profesión. En las demás áreas hubo una mejor discriminación y quedaron el liderazgo social y el empresarial como los más ejercidos (aproximadamente una cuarta de las personas graduadas) y el político y científico como los menos ejercidos.

Es llamativa la baja proporción de personas que señalaron el liderazgo científico (1.6%); esta situación hace que surjan interrogantes relacionados con el tema como ¿carencias en la formación en el área?, ¿falta de estímulos para los investigadores profesores y estudiantes?, ¿falta de impulso a una cultura orientada a la búsqueda de respuestas a preguntas relevantes para la innovación, el desarrollo social, científico, tecnológico, político, entre otros? La escasa atención de la Universidad a la formación para la investigación fue señalada por las personas que participaron en el taller de análisis de resultados del estudio cuando se trató este tema.

Este es un punto que amerita la reflexión institucional, pues una universidad tiene como misión aportar al desarrollo del país no solo con la formación de talento humano, sino también desde la investigación y la intervención sobre los principales problemas y necesidades de la sociedad desde las diversas áreas del conocimiento.

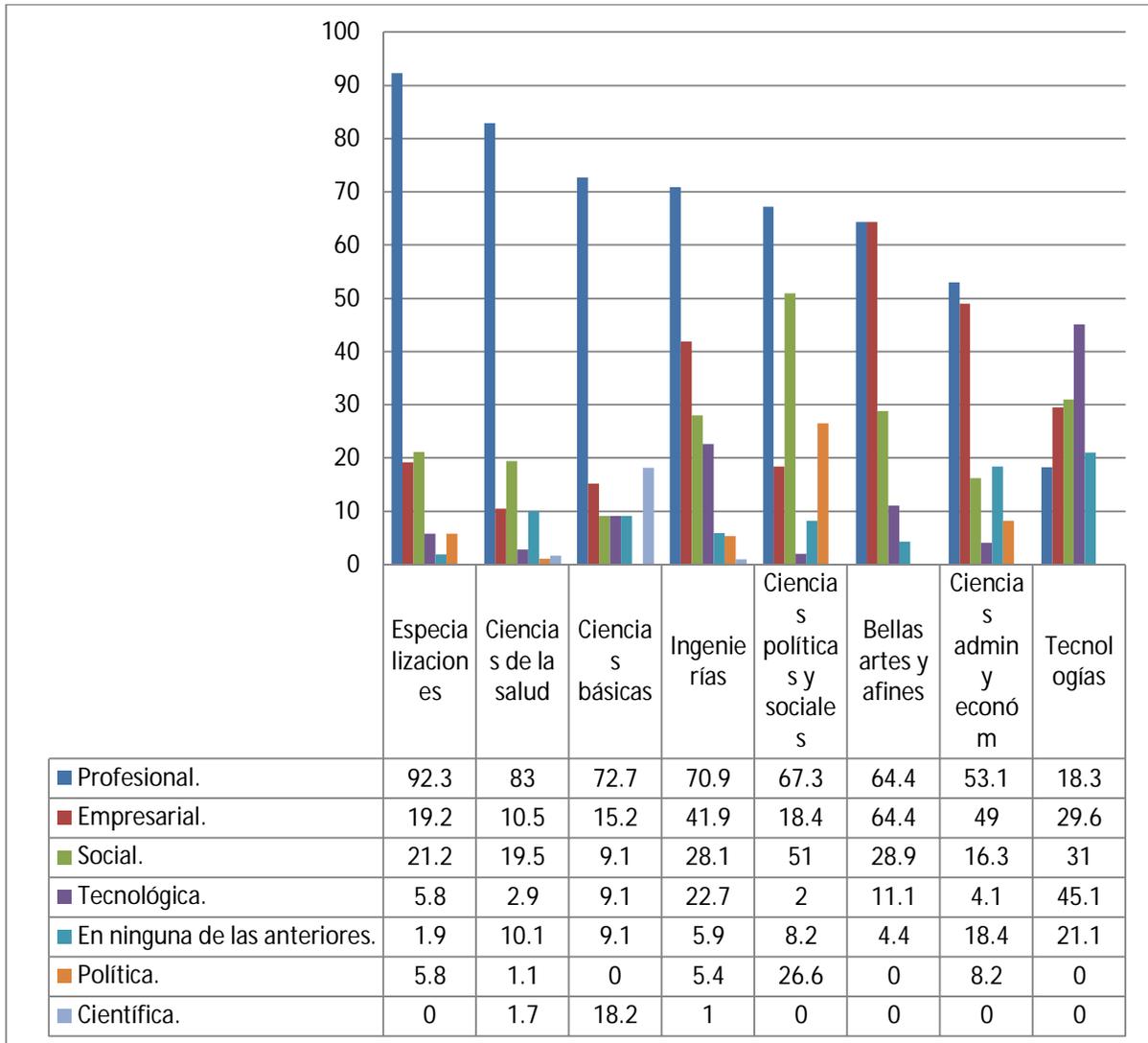
Gráfica 91. Liderazgo ejercido posterior al título de pregrado por género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Observado el ejercicio del liderazgo por género, es muy llamativo el comportamiento de las mujeres; de inmediato se evocan las características femeninas de la sociedad patriarcal y surgen interrogantes sobre la capacidad de la universidad de reinterpretar y transformar la cultura en aquellos aspectos que son generadores de desequilibrios o inequidades. Es claro que en el siglo XXI a la sociedad le sirven más, hombres y mujeres, con capacidad de liderar procesos de desarrollo, que perfiles de liderazgo como los observados en la gráfica 91. Estos resultados son muy importantes pues permiten que las mujeres, docentes y estudiantes, tomen conciencia de la situación y se propongan estimular mucho más el desarrollo de las características de liderazgo dentro del propio grupo.

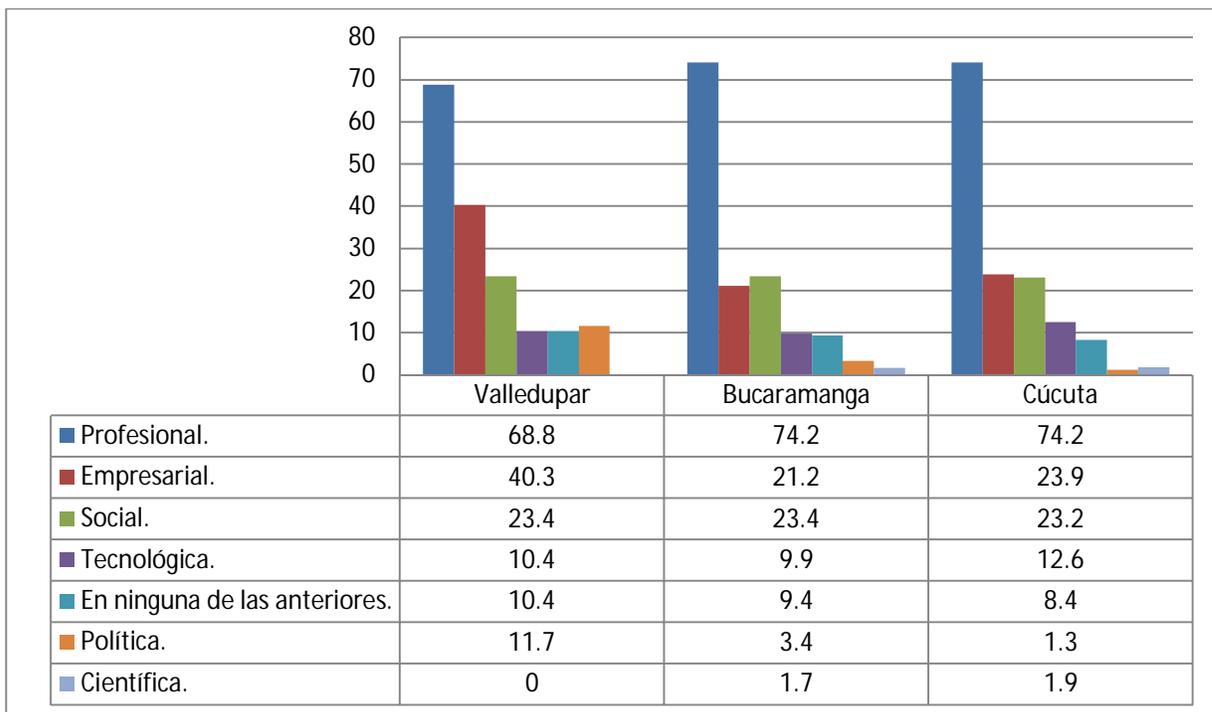
Gráfica 92. Liderazgo ejercido posterior al título de pregrado, por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

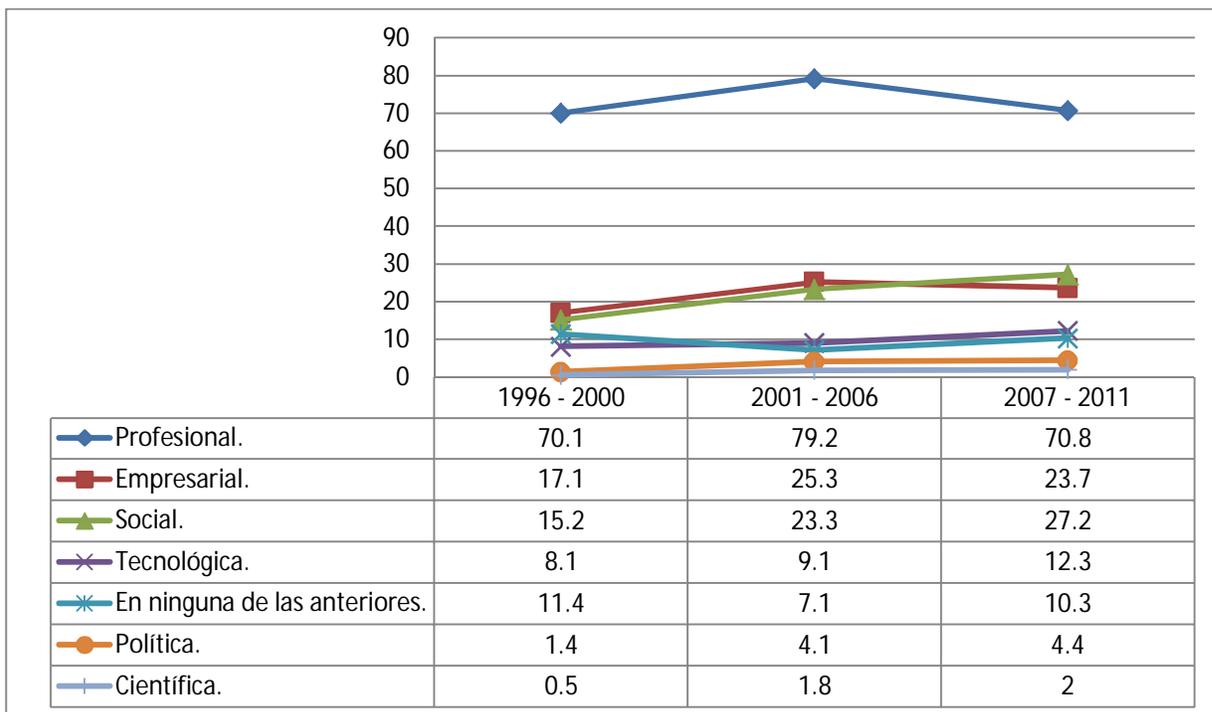
En la gráfica 92 se podrán analizar los tipos de liderazgo que las personas graduadas han ejercido de acuerdo con la facultad de donde egresaron. Esta es una información de interés para cada facultad y los programas que las conforman pues les permitirá hacer ajustes, si así lo consideran, en las competencias que fortalecen o desarrollan durante el proceso de formación, al contrastarlas con la visión que cada una haya definido y desde luego, frente a la visión institucional. En el mismo sentido se debería proceder con el análisis de esta información por las tres sedes de la universidad (gráfica 93)

Gráfica 93. Áreas con liderazgo visible en el desempeño laboral posterior al título de pregrado, por sede.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 94. Liderazgo ejercido posterior al título de pregrado, por quinquenio

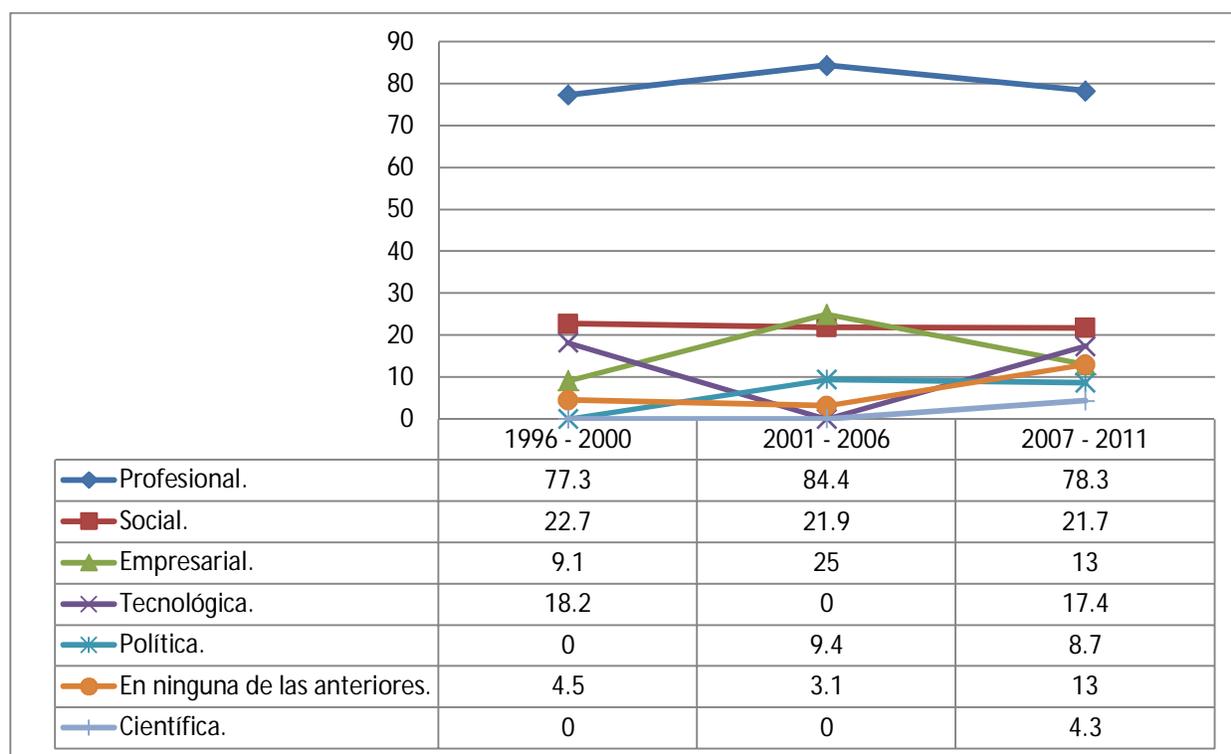


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Al observar el ejercicio del liderazgo de las personas graduadas en pregrado en la UDES por quinquenios (gráfica 94) no se perciben grandes cambios; solo una ligera tendencia de crecimiento en el liderazgo social y otra de decrecimiento en el profesional.

El liderazgo de las personas con título de posgrado por quinquenios (gráfica 95) muestra dos cambios llamativos y diferentes a los de pregrado: decrece a partir del segundo quinquenio el liderazgo empresarial y crece el tecnológico. Los programas de posgrado tendrán la información específica para interpretar estos resultados y reflexionar sobre si corresponden con sus expectativas a partir de la formación impartida o si se requiere un cambio que permita redireccionar y fortalecer algunas competencias.

Gráfica 95. Liderazgo ejercido posterior al título de posgrado, por quinquenio



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

8.2 Participación en asociaciones y órganos de decisión.

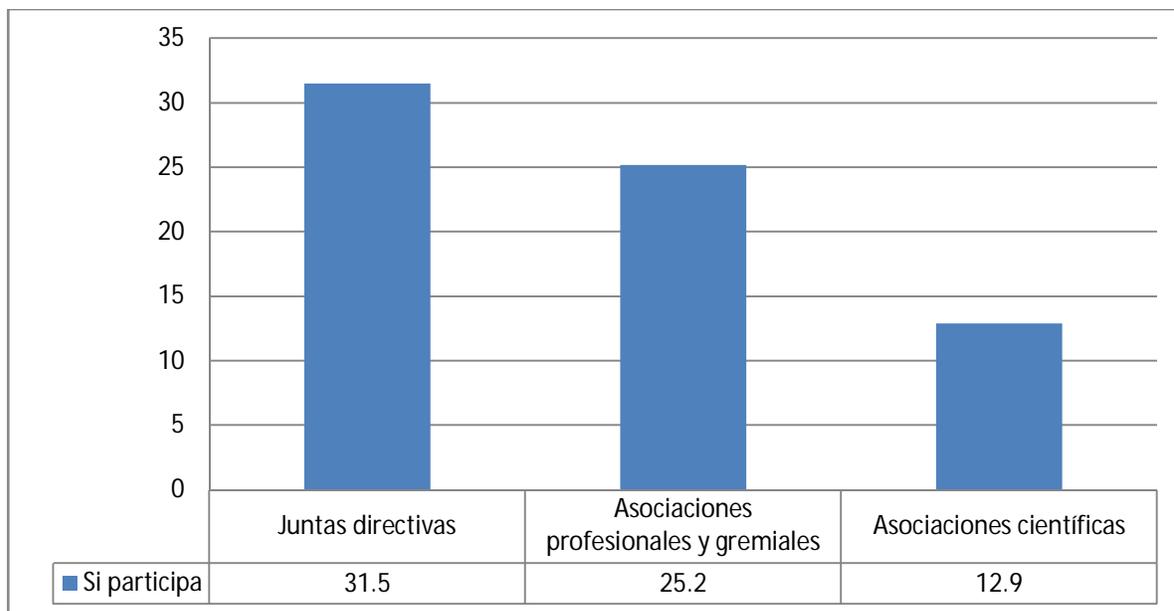
Los aportes de la universidad en el entorno regional y nacional también se puede observar indirectamente identificando la participación de sus graduadas y graduados en órganos de nivel directivo institucional público o privado, pues participan en decisiones colegiadas que pueden contribuir en la construcción de política pública, normas técnicas, estrategias para el desarrollo social, económico y político.

Con el mismo propósito se valora la participación en asociaciones gremiales y profesionales, algunas de las cuales tienen alto impacto en el devenir de los sectores económicos y sociales en la región y el país.

Los aportes de la universidad a la sociedad mediante sus graduados también pueden verse reflejados en la actividad y producción científica que adelanten, pues la innovación y el desarrollo se fundamentan en resultados de investigación propia o externa y adaptada al medio.

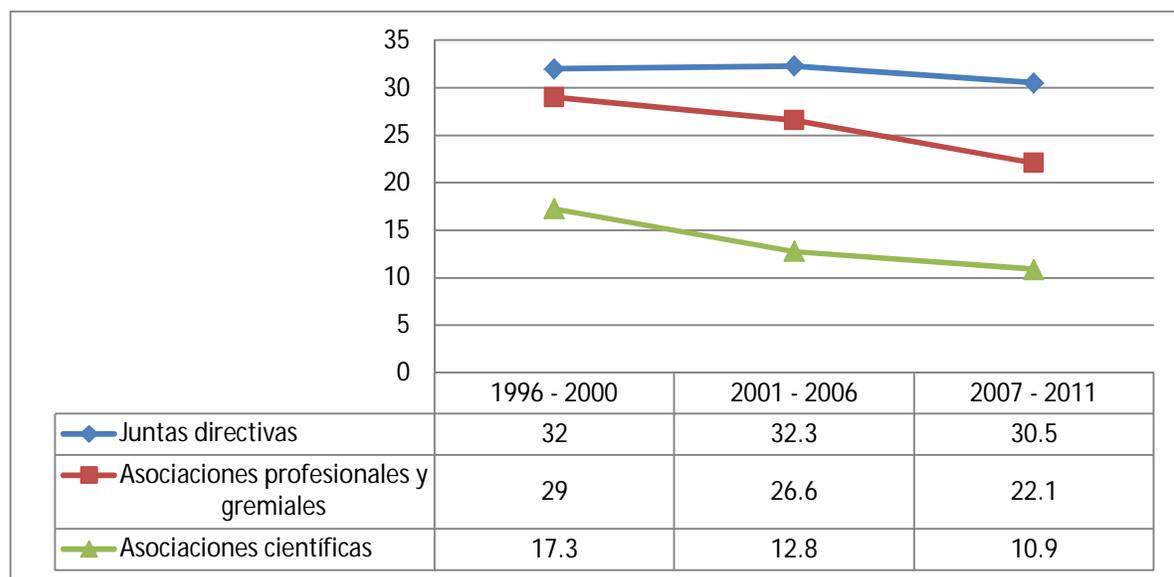
En las siguientes gráficas se podrán observar los resultados de la participación en este tipo de organizaciones de acuerdo con las respuestas de las personas graduadas en la UDES.

Gráfica 96. Participación en asociaciones y órganos de decisión.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 97. Participación en asociaciones y órganos de decisión, por quinquenio.



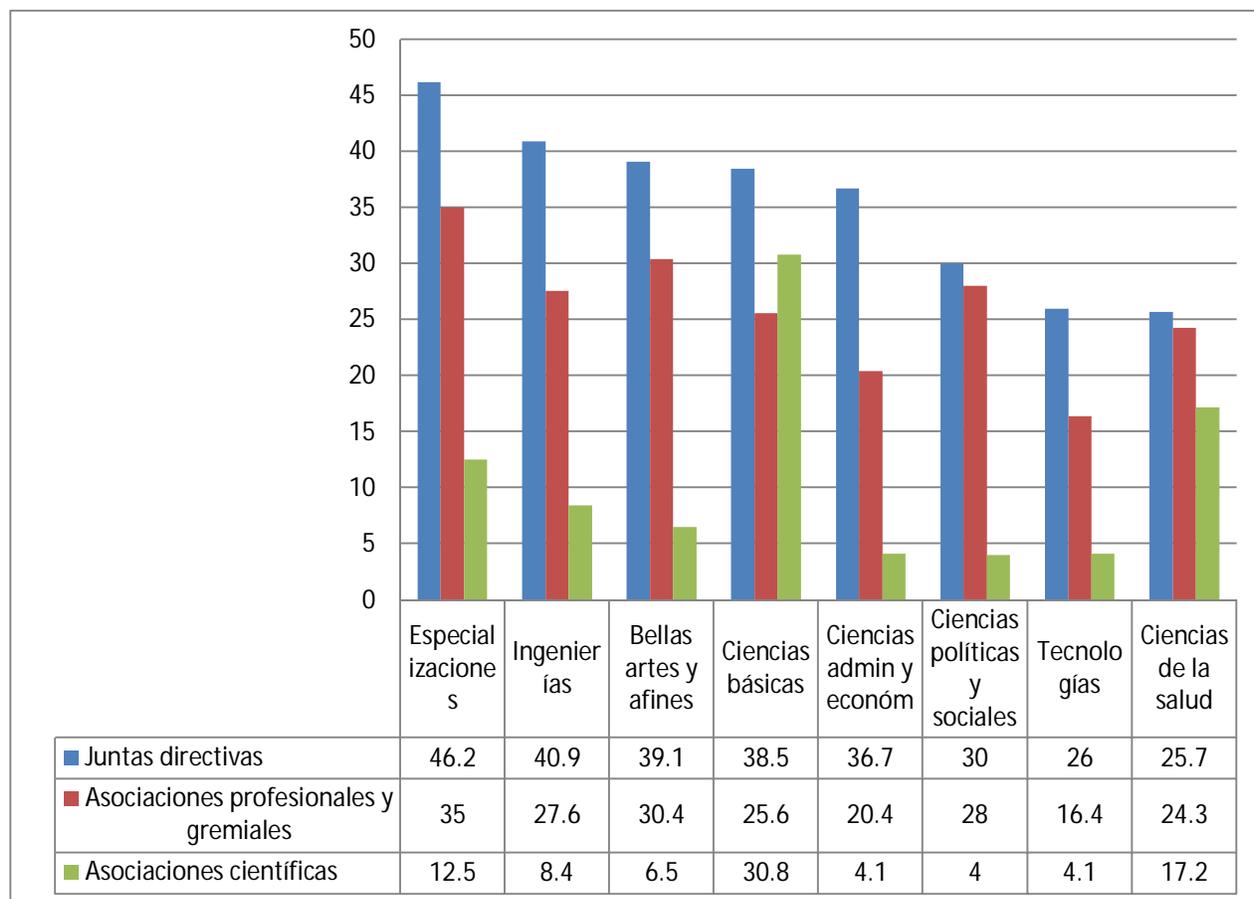
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La participación en juntas directivas, aunque muestra las mayores proporciones frente a las otras dos categorías, se ubica en el tercio inferior de la escala de 0 a 100; vista por quinquenios se mantiene estable alrededor de esa posición. Este resultado es llamativo, pues se esperaría que las personas graduadas en las dos primeras décadas, con más trayectoria y experiencia a la fecha, hubiesen mostrado cifras más altas que las personas graduadas recientes.

Por su parte la baja participación en asociaciones es preocupante ya que pareciera consolidarse la visión del trabajo individual y el desinterés por la unión alrededor de propósitos comunes y metas compartidas. Además, observada esta característica por quinquenios muestra una tendencia decreciente. Los resultados para asociaciones científicas tuvieron significancia estadística con un $p < 0.05$.

La participación en asociaciones científicas merece especial atención, pues es la más baja de todas y como ya se comentó, el aporte de estas asociaciones al desarrollo es importante; este resultado corresponde con otras observaciones hechas anteriormente sobre la conveniencia de incrementar las acciones de formación y motivación para el trabajo en investigación.

Gráfica 98. Participación en asociaciones y órganos de decisión, por facultad.

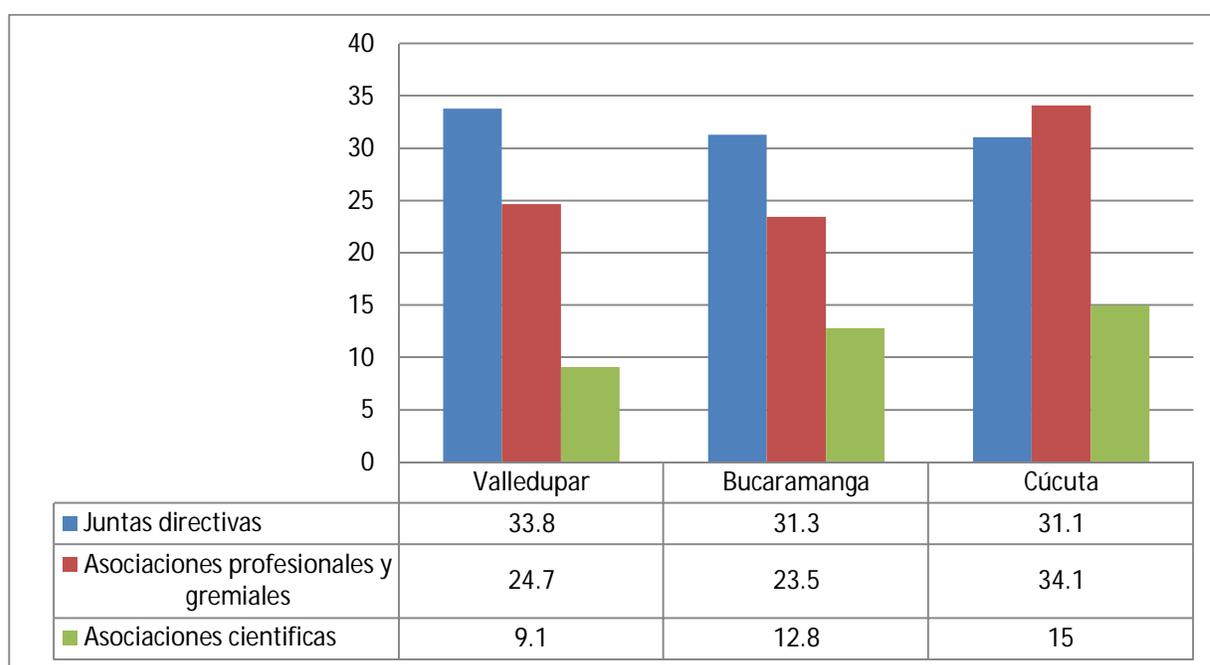


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La gráfica 98 es de interés para las facultades pues permite observar los énfasis y particularidades en la participación de las personas graduadas en asociaciones y juntas directivas. Así mismo podrán analizar y reflexionar sobre estos resultados para tomar decisiones en cuanto a fortalecimiento de competencias para la formación. Es importante anotar que las diferencias observadas para juntas directivas y asociaciones científicas tuvieron significancia estadística con $p < 0.0001$ (anexo 69).

De igual manera la gráfica 99 da información para las sedes de la Universidad sobre el comportamiento de la participación de sus graduadas y graduados en juntas directivas y asociaciones; con base en ella podrán tomar las decisiones académicas que crean pertinentes. Los resultados para participación en asociaciones profesionales y gremiales tuvieron significancia estadística con un $p < 0.01$.

Gráfica 99. Participación activa durante su ejercicio profesional, por sede



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

8.3 Reconocimiento de las capacidades profesionales.

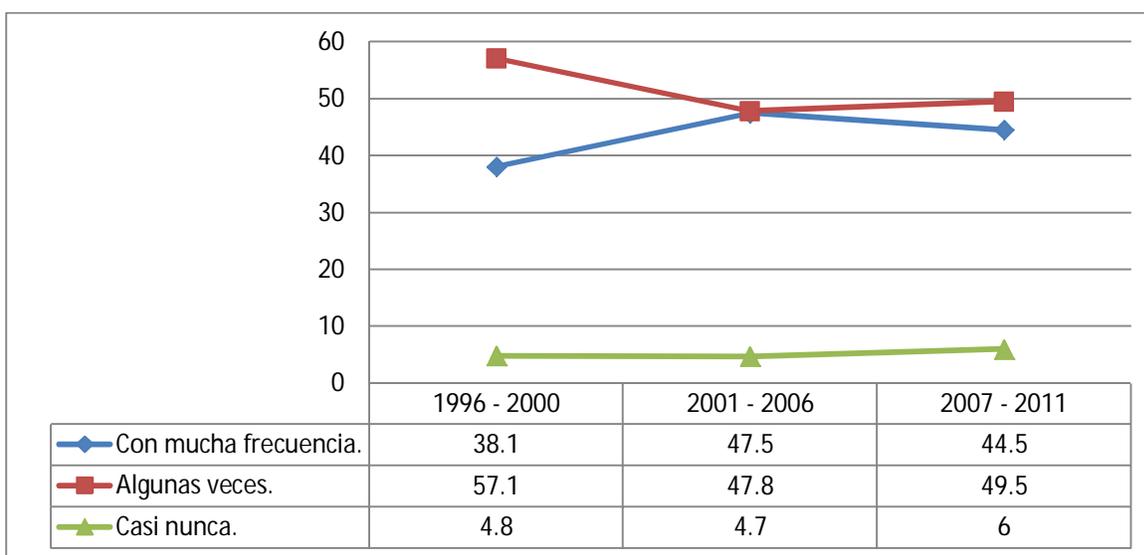
La frecuencia con la cual las personas con las que se interactúa en el mundo laboral reconocen las capacidades y los aciertos profesionales es otra forma indirecta de identificar a las personas graduadas con aportes y desempeños destacados.

El primer análisis realizado se hizo por género y no se encontraron diferencias en los resultados (anexo 71). A continuación se observaron los resultados por quinquenio encontrándose que la máxima calificación que se podía seleccionar (con mucha frecuencia) la señaló alrededor del 43% de las personas graduadas en los tres quinquenios con ligera tendencia a la disminución a partir del segundo (gráfica 100).

Al observar el reconocimiento de capacidades profesionales por facultad (gráfico 101), fue claro que las personas graduadas en la facultad de especializaciones fueron las que recibieron con mayor frecuencia el reconocimiento a sus capacidades (70%), lo cual es

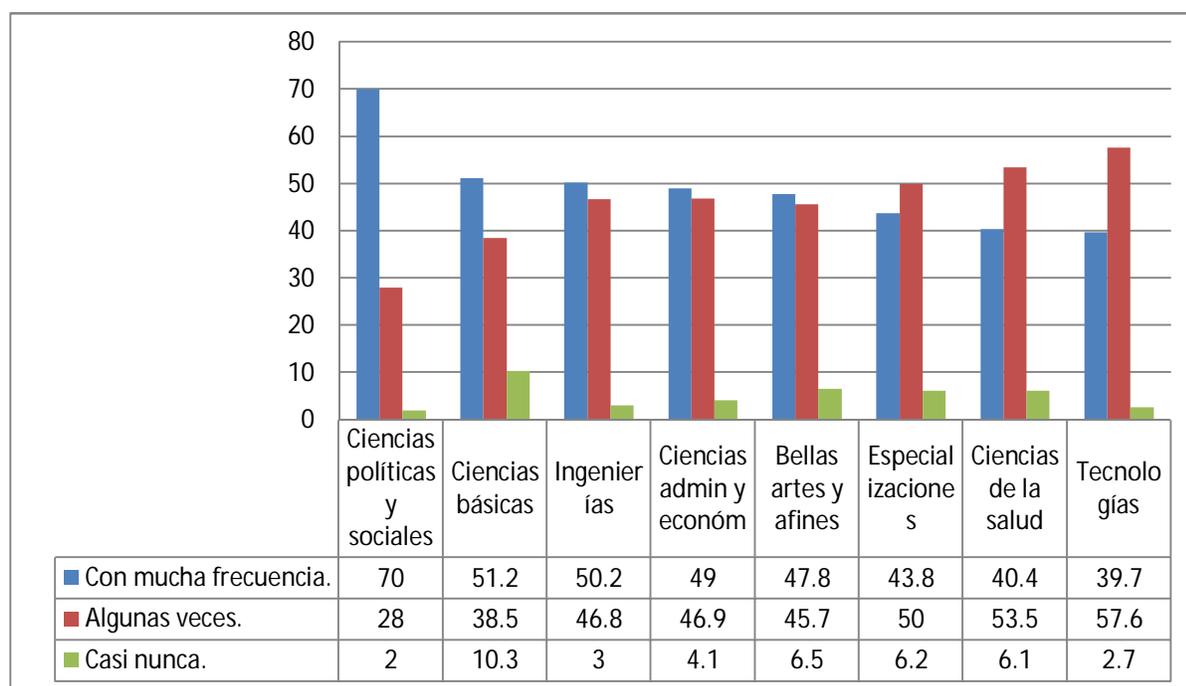
coherente con la mayor competencia para la resolución de problemas específicos de acuerdo con la especialización realizada, que provee este nivel de formación. En las demás facultades que ofrecen formación de pregrado a nivel profesional, las personas que reciben reconocimiento de compañeros o jefes se mueven entre el 40% y el 50%. Las diferencias encontradas por facultades tuvieron significancia estadística con un $p < 0.03$.

Gráfica 100. Frecuencia en reconocimiento de capacidad entre es profesionales, por quinquenio



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 101. Frecuencia con la que le reconocen al graduado sus capacidades profesionales, por facultad



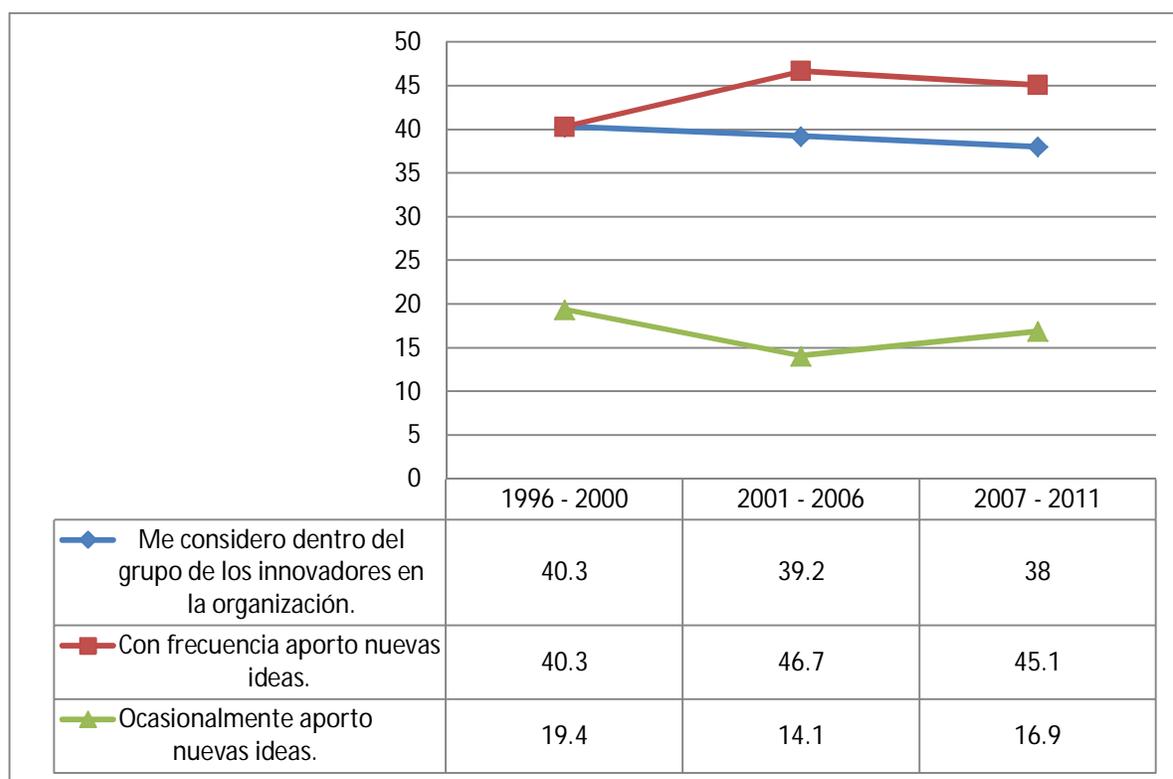
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El reconocimiento de capacidades profesionales por sede mostró mayor frecuencia en la máxima calificación en la sede de Valledupar (anexo 74).

8.4 Contribución al desarrollo de las organizaciones donde se ha laborado.

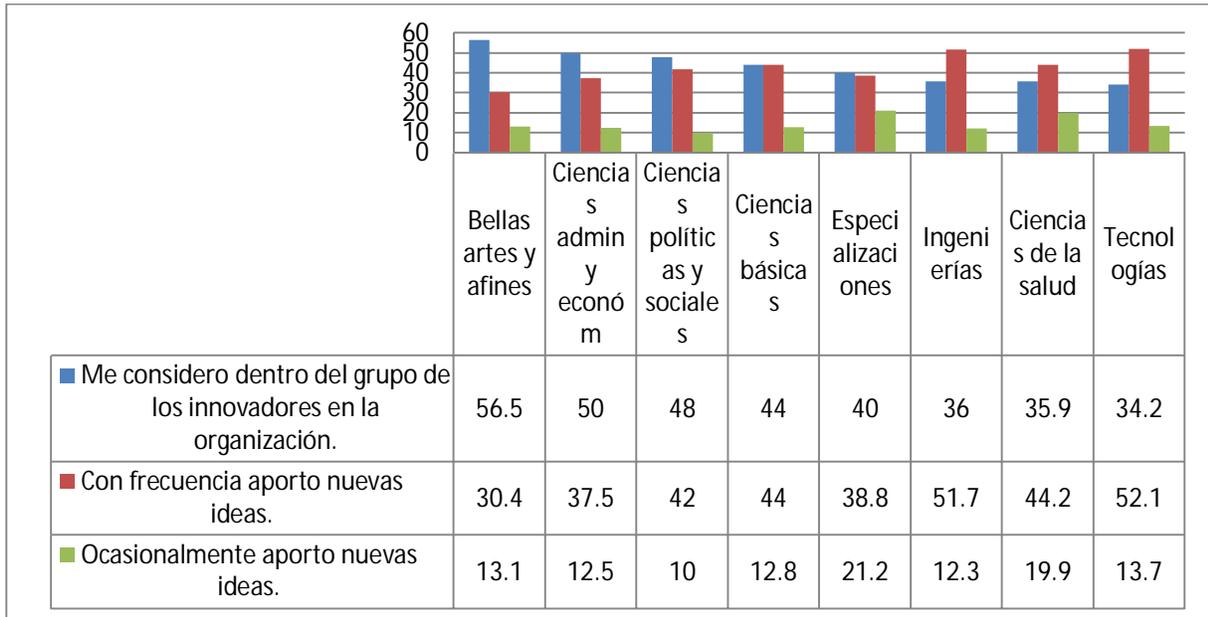
La percepción sobre la contribución a la mejora y desarrollo de las organizaciones donde se ha laborado fue otra forma de indagar por los aportes que la Universidad hace a la sociedad mediante sus graduados. Las respuestas por quinquenio muestran que quienes se perciben como innovadores al interior de las organizaciones son alrededor del 40% de las personas en los tres quinquenios, cifra similar a la obtenida cuando se preguntó por el reconocimiento recibido de parte de las personas con las cuales se comparte el escenario laboral.

Gráfica 102. Contribución al desarrollo de la organización, por quinquenio



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 103. Contribución al desarrollo de la organización, por facultad



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Observado el comportamiento por facultades, las personas graduadas en Bellas artes y afines son los que muestran mayor proporción de personas que se consideran innovadoras; valdría la pena indagar con graduados de esta facultad sobre condiciones de formación que pudieran relacionarse con este resultado pues sería de gran importancia para realimentar a las demás facultades y programas. Los resultados por facultad tuvieron significancia estadística con $p < 0.03$.

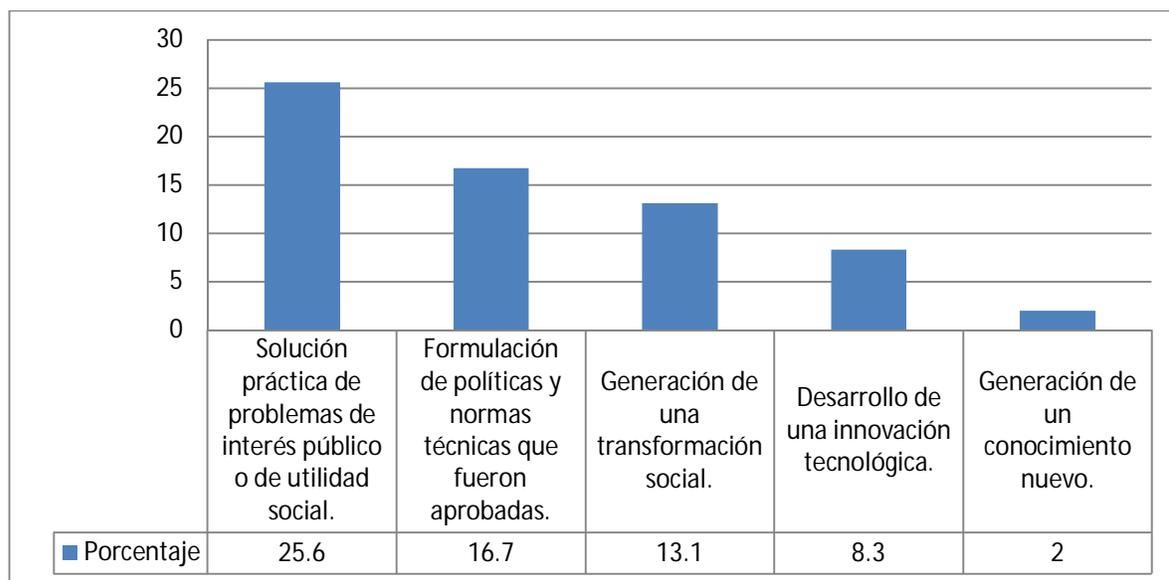
8.5 Contribuciones sobresalientes de personas graduadas en la UDES.

Con el propósito de ir precisando mejor en que áreas se están dando las contribuciones de las personas graduadas, se incluyó un menú de cinco opciones genéricas para seleccionar una o más de ellas.

Como se aprecia en la gráfica 104, la mayor proporción en la selección de respuesta, que correspondió a una cuarta parte de las personas graduadas, se dio en la opción *Solución práctica de problemas de interés público o utilidad social* siguiendo en su orden la *Formulación de políticas y normas técnicas que fueron aprobadas*. Estas categorías corresponden a la capacidad resolutoria y propositiva que debe mostrar un profesional con experiencia en el ejercicio de su funciones.

Las demás opciones de respuesta fueron seleccionadas por grupos más pequeños de personas lo cual, dado el nivel de exigencia que conllevan, parecen razonables. Sin embargo, si la Universidad lo considera, podría contactar a las personas que seleccionaron estas opciones (utilizando la base de datos del estudio) para conocer más alrededor de sus aportes e identificar, de una parte, de que manera la Institución puede nutrirse de estas experiencias para beneficio de las generaciones que están y estarán en formación en el presente y el futuro, y de otra, como puede articular esfuerzos y apoyar el trabajo de las personas graduadas que están contribuyendo más decididamente al desarrollo de la región y en país.

Gráfica 104. Contribuciones sobresalientes de personas graduadas en la UDES.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En la Tabla 11 se podrán revisar las contribuciones sobresalientes de las personas graduadas según la facultad de donde egresaron y hacer las discusiones que se crean pertinentes en el marco de la formación para responder a necesidades y problemas mediante procesos de aplicación de conocimientos a la solución de problemas, de creación de políticas y normas o de investigación para generar conocimiento, desarrollar innovaciones o transformar aspectos sociales.

Tabla 11. Contribuciones sobresalientes de personas graduadas por facultad.

	Tecnologías	Ciencias admin y económ	Especializaciones	Bellas artes y afines	Ciencias de la salud	Ingenierías	Ciencias políticas y sociales	Ciencias básicas
Mis contribuciones no corresponden a la categoría de sobresalientes.	38.8	37	35.4	32.6	29.9	26.4	20.4	17.1
Otro.	23.9	34.8	25	30.2	31.4	22.8	18.4	17.1
Solución práctica de problemas de interés público o de utilidad social.	25.4	21.7	10.4	16.3	25.7	25.4	51	31.4
Formulación de políticas y normas técnicas que fueron aprobadas.	13.4	15.2	20.8	20.9	12.2	28.9	16.3	22.9
Generación de una transformación social.	13.4	13.1	14.6	14	11.8	14.7	20.4	17.1
Desarrollo de una innovación tecnológica.	9	6.5	8.3	4.7	6.3	14.2	2.1	25.7
Generación de un conocimiento nuevo.	0	0	2.1	0	2.2	3.1	2.1	5.7
Desarrollo de una patente.	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

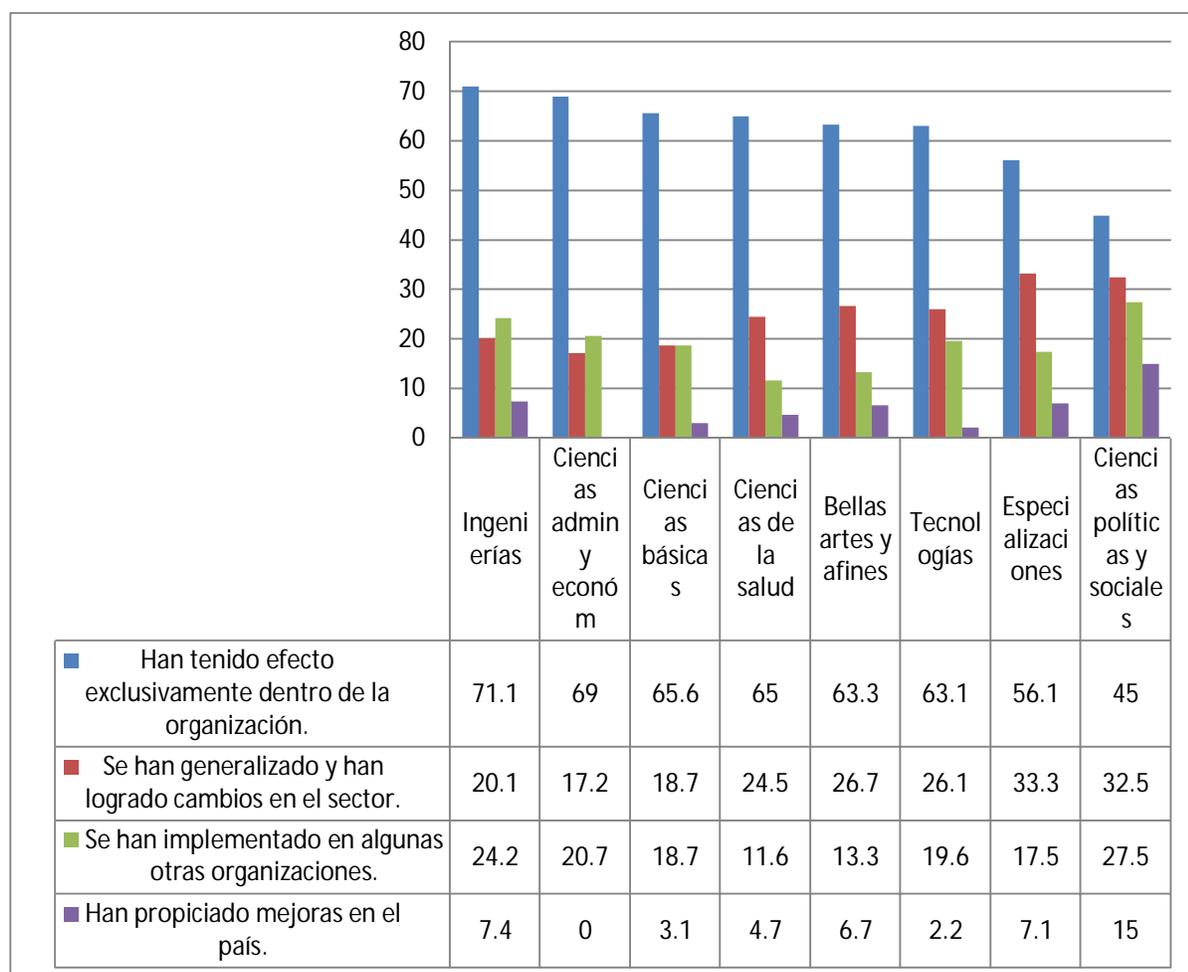
La siguiente pregunta que se hizo a quienes seleccionaron opciones de contribución sobresaliente fue el ámbito en el cual dichos aportes han sido aplicados; ello con el fin de observar hasta donde se han extendido los impactos de la universidad mediante el trabajo de las personas que ha graduado.

En la gráfica 105 se presentan los ámbitos de aplicación de las innovaciones según la facultad de donde egresaron las personas graduadas.

Es claro que los impactos del trabajo se han dado, mayoritariamente al interior de las organizaciones donde laboran las personas. La proporción varía entre el 71% y el 45% dependiendo de la facultad observada. Los demás ámbitos también fueron seleccionados aunque en menores proporciones. Vale destacar que en la más alta categoría del impacto de aportes sobresalientes hay un pequeño grupo con puntajes que van de 0 al 15%.

Estos resultados refuerzan la idea de que la Universidad haga contacto con las personas autoras de estos impactos para evaluar de que forma se pueden lograr sinergias de mutuo beneficio.

Gráfica 105. Impacto de las innovaciones implementadas por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

8.6 Características de las organizaciones que favorecieron la generación de innovación.

Identificar en las organizaciones las características que favorecieron la generación de innovaciones se consideró de la mayor importancia dado que se requiere de un nicho que propicie y apoye desde lo político y lo económico para que se puedan tener los resultados esperados.

Para identificar dichas características, se dio a las personas que respondieron haber hecho aportes sobresalientes, un menú de opciones que se consideraron podían contribuir a crear el ambiente necesario para la innovación; con las características seleccionadas se procedió a hacer el análisis mediante una regresión logística. Fueron seleccionadas para cada uno de los aportes sobresalientes, las características de la organización que tuvieron una $p \leq 0.05$.

En la tabla 12 se pueden observar los resultados del ejercicio los cuales son muy interesantes. Es importante tener resultados de otras universidades para corroborar cuales son las características que se repiten y así ir construyendo el perfil de las organizaciones que facilitan la I+D.

Tabla 12. Características favorecedoras de la innovación en las organizaciones.

APORTE SOBRESALIENTE	CARACTERÍSTICA FAVORECEDORA DE LA ORGANIZACIÓN	VALOR p
Generación de un conocimiento nuevo.	Avanza en concordancia con las políticas de desarrollo del país.	0.001
Desarrollo de una innovación tecnológica.	Tiene solvencia financiera.	0.001
	Avanza en concordancia con las políticas de desarrollo del país.	0.025
	Tiene interés en apropiarse del conocimiento o la tecnología.	0.016
Formulación de políticas y normas técnicas que fueron aprobadas.	Hay apoyo efectivo de la dirección de la organización.	0.000
	Tiene interés en apropiarse del conocimiento o la tecnología.	0.000
Generación de una transformación social.	Tiene contacto con organismos internacionales que apoyan su desarrollo.	0.018
	Hay disposición al cambio.	0.002
	Avanza en concordancia con las políticas de desarrollo de la región.	0.000
Solución práctica de problemas de interés público o de utilidad social.	Tiene interés en apropiarse del conocimiento o la tecnología.	0.021
	Avanza en concordancia con las políticas de desarrollo de la región.	0.001

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

8.7 Características personales para el buen desempeño profesional.

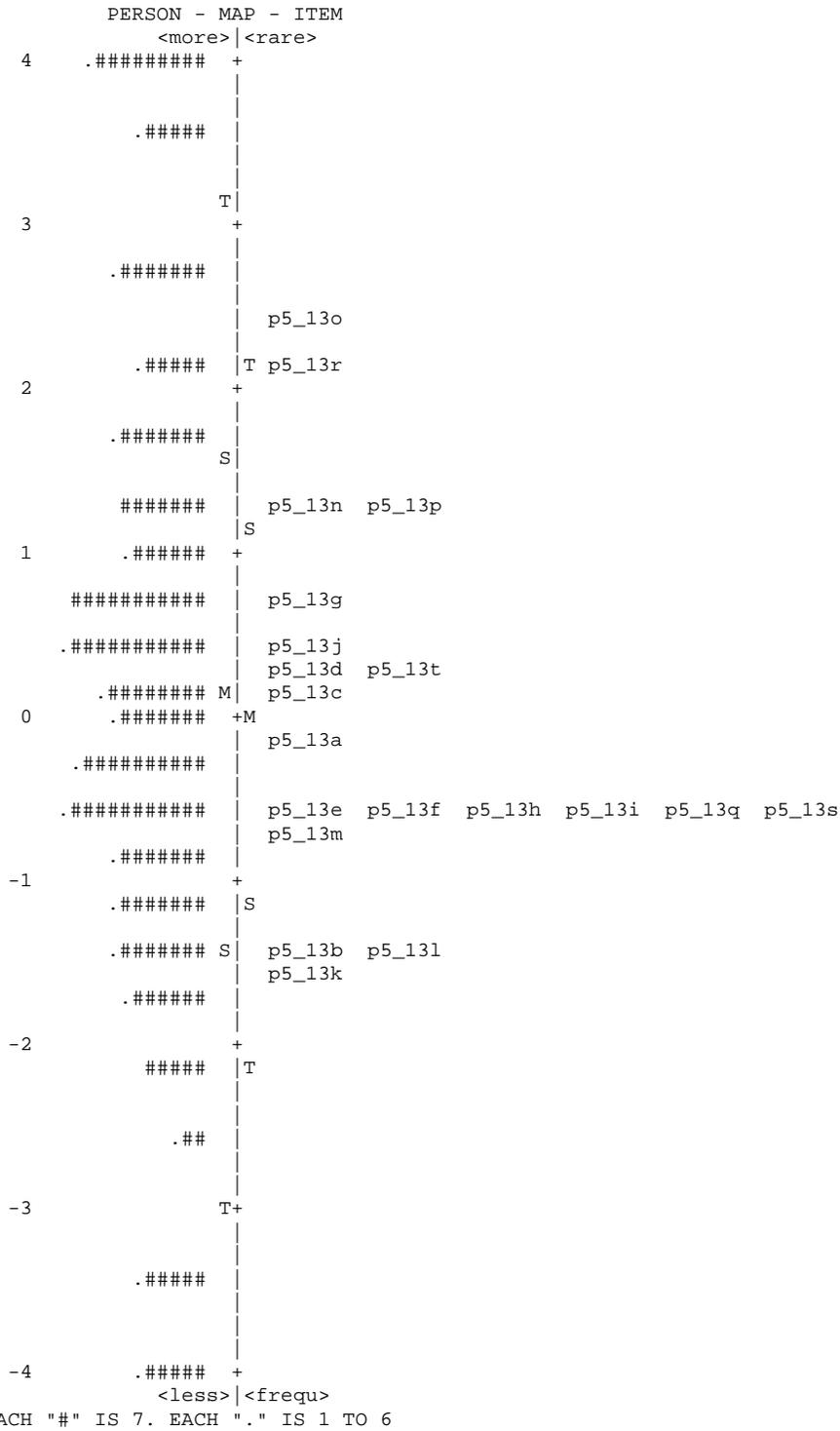
Algunas características personales hacen parte de manera importante del buen desempeño profesional y del éxito en los proyectos que se emprenden. Identificar este tipo de características es conveniente por cuanto dan información valiosa a la Universidad para fortalecerlas durante el proceso de formación y así avanzar en el compromiso de entregar profesionales integrales y de alta calidad a la sociedad. Por ello se incluyó una pregunta

conformada por 20 proposiciones o ítems que expresan actitudes, habilidades, comportamientos y valores que pueden influir en el buen desempeño y el éxito laboral. Al responder, el graduado seleccionaba las que en su caso personal, consideraba le habían favorecido de manera sobresaliente para su buen desempeño profesional.

La pregunta fue respondida por 1.094 personas graduadas. Para el análisis de la información se utilizó el modelo de Rasch que ya se ha mencionado anteriormente.

Los resultados observados mostraron unidimensionalidad en los ítems con una separación de 13.1; el infit presentó valores en un rango de .95 a 1.26 con un promedio de 1.0 y desviación estándar de .12, valores que indican su buen ajuste y permiten decir que éste es un buen cuestionario para evaluar características personales para el desempeño profesional.

Los resultados del modelo para la evaluación de las personas indica que la separación fue de 2.25; las personas graduadas se distribuyeron más uniformemente por encima y por debajo del promedio, aunque hubo un grupo que calificó bajo quedando en el extremo inferior del mapa como se puede apreciar en el próximo gráfico.



El mapa del análisis de Rasch sobre las características de las personas graduadas muestra que la escala del modelo quedó definida entre -4 y +4 lógitos.

Las personas se distribuyeron de manera más o menos uniforme a lo largo de toda la escala; 41 tuvieron la más baja calificación en sus características personales al quedar ubicados en el -4 y 69 lograron la más alta calificación al quedar ubicados en el +4;

Las características personales más fáciles de lograr para el buen desempeño profesional, de acuerdo al modelo de Rasch, y seleccionados por mayor número de personas graduadas, son en su orden:

- Respeto por el otro.
- Facilidad para interactuar con otros.
- Comportamiento ético.
- Solidaridad.
- Interés permanente por el conocimiento.
- Habilidad para tomar decisiones.
- Optimismo.
- Capacidad para cumplir lo prometido.
- Ser cuidadoso de la presentación personal.
- Capacidad para responder a un trabajo altamente exigente.

Las características más difíciles de lograr, según el modelo de Rasch, y señaladas por el menor número de personas graduadas como parte de su perfil personal, son su orden:

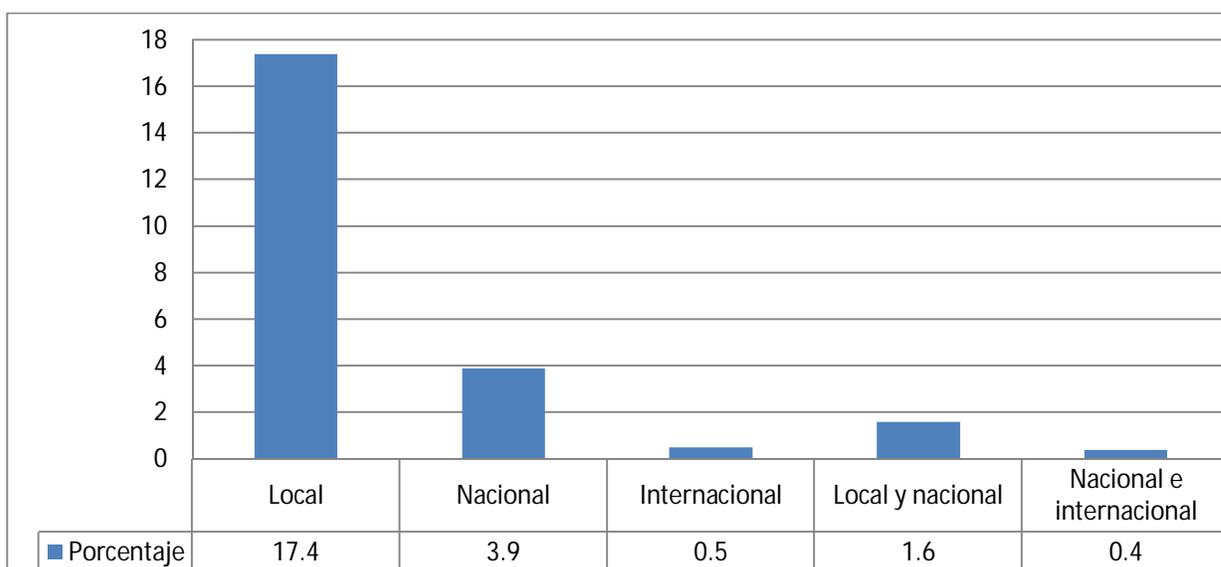
- Habilidad para la proyección financiera.
- Habilidad para participar en grupos deportivos y culturales.
- Habilidad para negociar.
- Capacidad para visionar el futuro.
- Habilidad para identificar y manejar emociones.
- Capacidad para analizar las condiciones del entorno.
- Capacidad de organización en todos los aspectos de la vida.
- Capacidad de emprendimiento e innovación.
- Capacidad para motivar y conducir hacia metas compartidas.
- Habilidad para hablar en público.

Es importante comentar que las características en el segundo grupo, es decir las más difíciles de lograr, son las que deben ser enfocadas con atención por la Universidad pues quien las posee, además de las del primer grupo, tiene mayores posibilidades de lograr un mejor desempeño profesional y éxito en sus emprendimientos.

8.8 Premios y reconocimientos.

Finalmente se indagó por los premios y reconocimientos recibidos, pues es una forma más para corroborar aportes que han merecido reconocimiento a personas graduadas. La gráfica 106 muestra el ámbito en que fueron concedidos.

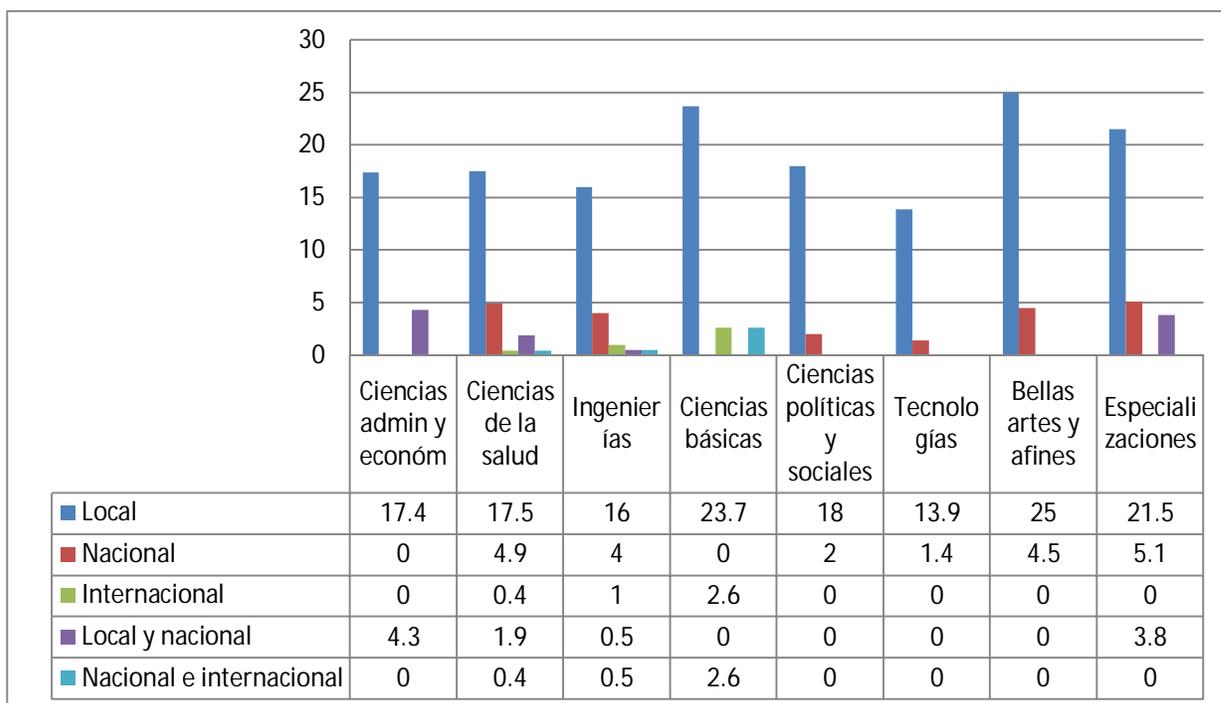
Gráfica 106. Premios y reconocimientos recibidos.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

De 1.095 personas que respondieron esta pregunta 260 (24%) han recibido algún premio o reconocimiento por su trabajo; el mayor porcentaje lo muestran los reconocimientos recibidos en el nivel local. Aún hay poca trascendencia y reconocimiento de aportes a nivel nacional e internacional, a pesar de que hay personas graduadas que refirieron haber realizado innovaciones que han propiciado mejoras a nivel del país (gráfica 105).

Gráfica 107. Premios recibidos por las personas graduadas según la Facultad donde se tituló.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La grafica 107 permite discriminar el ámbito en el cual han tenido reconocimientos las personas graduadas en las diferentes facultades de la Universidad, destacándose la facultad de Ciencias básicas como que ha logrado más reconocimientos en el nivel local, nacional e internacional.

Recomendaciones de docentes UDES en taller de análisis.

- Crear la escuela de líderes donde se presenten casos de líderes locales y nacionales con énfasis en la identificación e ilustración sobre las habilidades y competencias que se requieren.
- Estimular desde las diferentes asignaturas y actividades de aprendizaje la participación en proyectos colaborativos con asociaciones gremiales, profesionales y científicas.
- Participar en estudios realizados con asociaciones gremiales o profesionales sobre necesidades y problemas del entorno que realimenten la revisión y mejoramiento curricular.
- Más discusión académica sobre avances científicos en las diferentes áreas del conocimiento.
- Estimular en los estudiantes el deseo de realizar estudios de maestría y doctorado.
- Más trabajo académico para mejorar la formación para la investigación y la innovación.
- Fortalecer la articulación y contacto con las sedes.

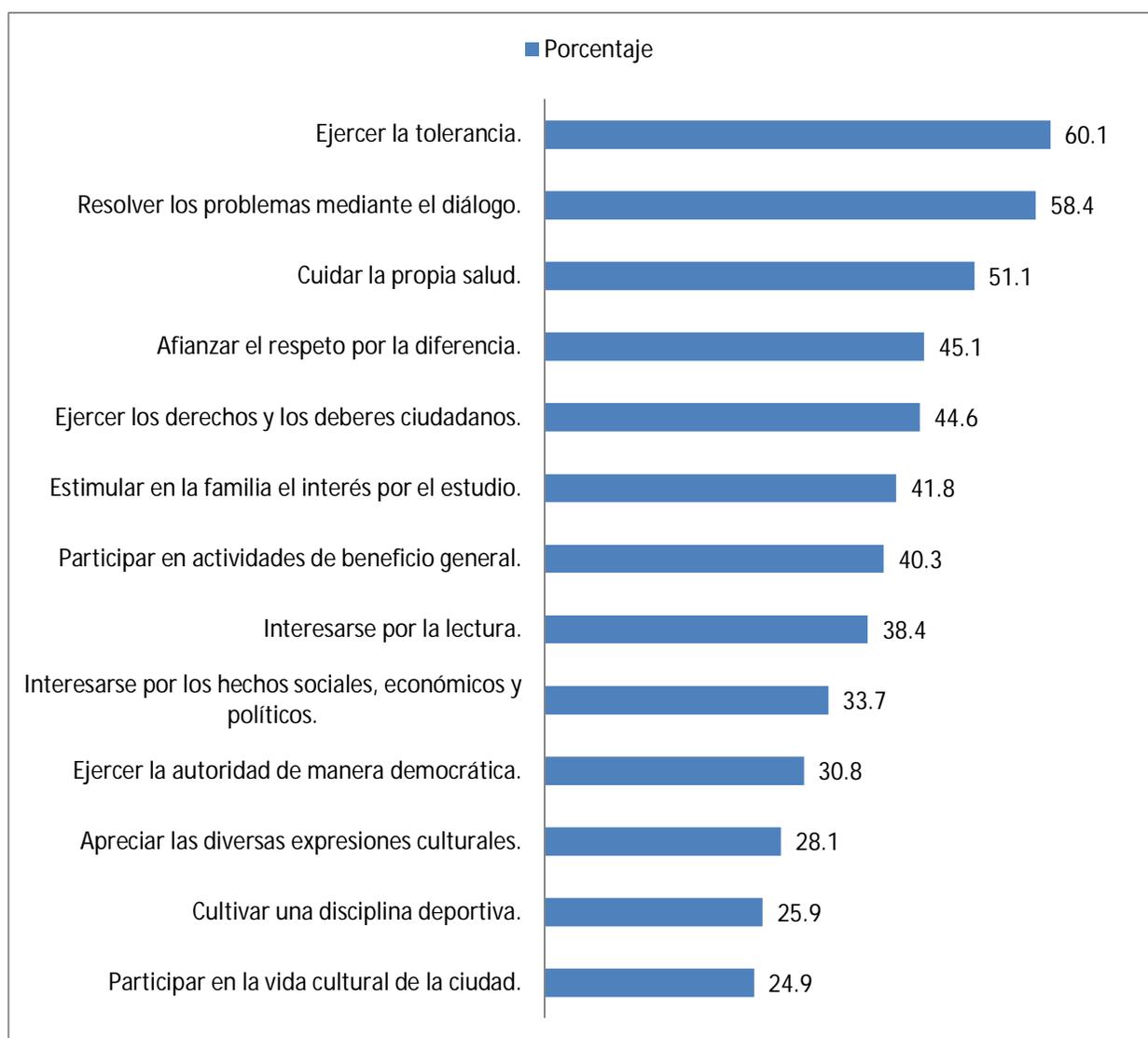
En el próximo capítulo se abordaran los cambios socio familiares y ciudadanos que las personas graduadas identificaron como propiciados por la formación recibida en la Universidad.

9 PRINCIPALES TRANSFORMACIONES SOCIO FAMILIARES Y CIUDADANAS.

Este capítulo presenta los cambios que las personas graduadas reconocieron en sí mismos como inducidos por la formación recibida y que han influido en su ámbito socio familiar y en el ejercicio de la ciudadanía. Esta es otra forma de ver el impacto de la universidad más allá de la formación profesional y que responde al compromiso de la educación superior de formar *personas, profesionales y ciudadanos* para “Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional”⁸⁵

9.1 Aprendizajes destacados para la vida familiar y social.

Gráfica 108. Aprendizajes destacados producto de la formación en la UDES



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Los resultados observados permiten hacer varios comentarios: i) el que un 60% de las personas graduadas reconocieron que se fortalecieron en el ejercicio de la tolerancia y en la

⁸⁵ Colombia. Congreso de la república. Ley 30 de 1992. Artículo 6° literal d). Bogotá, diciembre 29 de 1992.

utilización del diálogo como forma de resolver las diferencias, es indudablemente un aporte de la Universidad de incalculable valor en el seno de una sociedad que se debate en el escenario de la intolerancia y la utilización de la violencia como forma frecuente para resolver las discrepancias. ii) así mismo que la mitad de las personas indicaran que en su paso por la Universidad aprendieron a cuidar de su propia salud, es otra contribución importante, en este caso, al bienestar individual y familiar y que podría tener repercusiones sociales y económicas de mediano y largo plazo al contar con grupos poblacionales más sanos, armónicos y con mayor capacidad para aportar al desarrollo de la región y el país. iii) hay un reto grande por cumplir para el fortalecimiento de las características que en la grafica 108 están por debajo del 40% y que corresponden al fortalecimiento de una ciudadanía ilustrada, democrática e interesada en temas culturales. En general se puede decir que hay avances valiosos en la formación integral de personas y ciudadanos pero también vacíos por llenar.

Tabla 13. Aprendizajes destacados producto de la formación en la UDES por facultad.

	Ciencias políticas y sociales	Ciencias de la salud	Ciencias administrativas y económicas	Especializaciones	Ingenierías	Tecnologías	Bellas artes y afines	Ciencias básicas
Ejercer la tolerancia.	67.3	63.7	58.8	58	57.8	49.6	47.9	45.5
Resolver los problemas mediante el diálogo.	67.3	54.2	70.6	58	62.8	58.3	64.6	40.9
Cuidar la propia salud.	36.4	66.6	37.3	42	33.1	32.1	25	40.9
Afianzar el respeto por la diferencia.	52.7	44.3	39.2	44	44.1	41.7	43.8	34.1
Ejercer los derechos y los deberes ciudadanos.	54.5	48.9	37.3	38	37.6	35.9	35.4	27.3
Estimular en la familia el interés por el estudio.	40	39.2	43.1	42	42.7	49.5	35.4	31.8
Participar en actividades de beneficio general.	36.4	42.1	41.2	38	37.2	34.1	35.4	43.2
Interesarse por la lectura.	56.4	42.1	47.1	28	28.9	23.3	31.3	31.8
Interesarse por los hechos sociales, económicos y políticos.	54.5	29.4	52.9	36	32.6	33.1	37.5	9.1
Ejercer la autoridad de manera democrática.	41.8	30.5	35.3	26	30.3	29.1	18.75	15.9
Apreciar las diversas expresiones culturales.	29.1	26.5	21.6	24	30.3	32.1	18.8	18.2
Participar en la vida cultural de la ciudad.	23.6	24.5	25.5	22	25.2	25.2	22.9	9.1
Cultivar una disciplina deportiva.	20	22.1	25.5	16	36.2	27.2	22.9	18.2

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

En la tabla 13 las diferentes facultades de la Universidad podrán identificar los aprendizajes significativos reportados por sus graduadas y graduados en la formación para la vida en familia y para la sociedad, así como las debilidades en estas mismas áreas para que puedan debatir sobre las formas de trabajar para ir allanando estos baches en la formación.

9.2 Participación en organizaciones de apoyo al bien general.

La siguiente información continúa perfilando características en el ejercicio de la ciudadanía que han desarrollado las personas graduadas en la UDES y que son también aporte de la universidad a la sociedad.

Gráfica 109. Participación en organizaciones por motivación construidas durante la formación de pregrado en la UDES.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Lo primero que se destaca en la gráfica 109 es el bajo porcentaje de personas que reconocieron estar participando en organizaciones orientadas al fortalecimiento de una sociedad solidaria, fundamentada en derechos e interesada en la conservación ambiental como mínimos requeridos por un país que debe lograr superar tantas décadas de individualismo y egocentrismo.

Probablemente este resultado sea común en las personas graduadas de la educación superior, pues el énfasis profesionalizante de las universidades, no da mayores espacios

para las prácticas de la formación integral en donde se estimule la participación de profesores y estudiantes en organizaciones con propósitos de apoyo al bien común, al cuidado ambiental, al arte y la cultura; sin embargo este resultado si da información sobre lo que acontece al interior de la universidad en los temas aquí abordados y permite la reflexión sobre lo que se podría hacer para que esta situación se vaya mejorando.

La tabla 14 aporta la información sobre participación en organizaciones de apoyo al bien general por facultades para facilitar los procesos de análisis, reflexión y acción pertinente.

Tabla 14. Participación en organizaciones por intereses generados durante la formación de pregrado en la UDES por facultad.

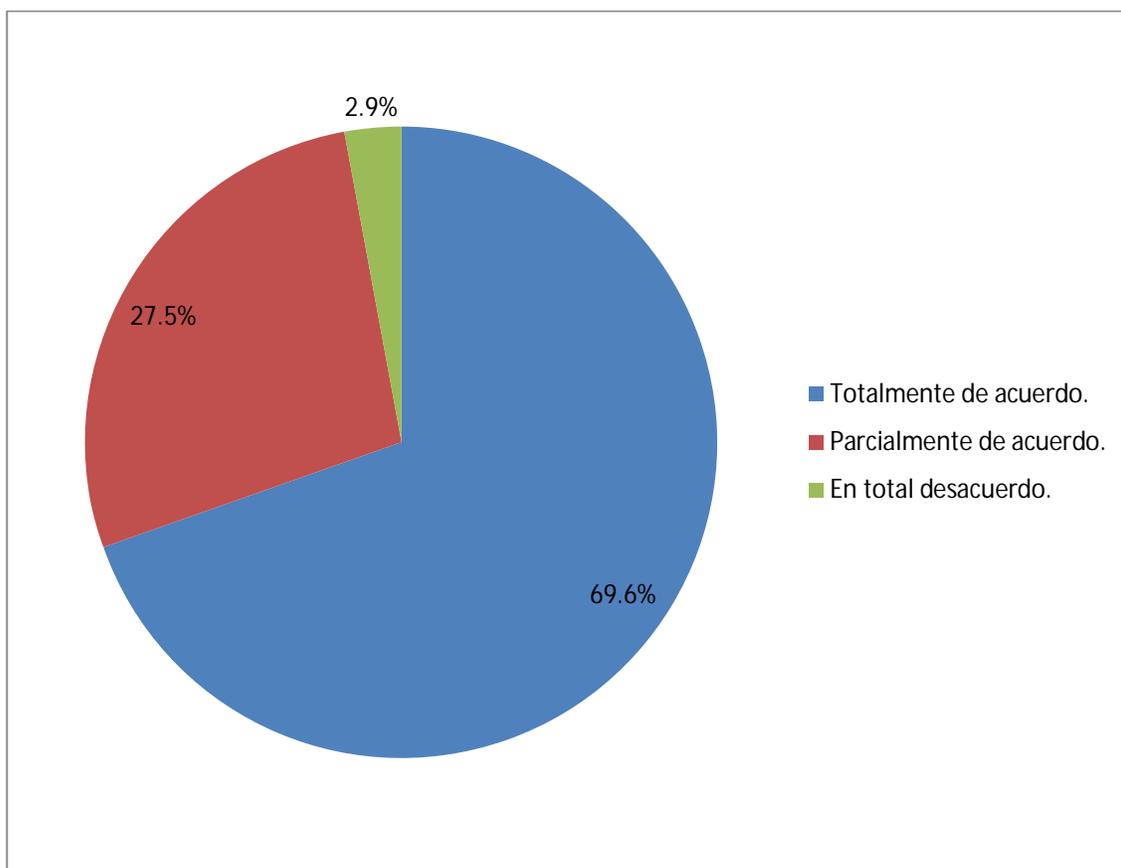
	Ciencias políticas y sociales	Especializaciones	Ciencias de la salud	Bellas artes y afines	Ingenierías	Ciencias administrativas y económicas	Tecnologías	Ciencias básicas
Organizaciones de trabajo comunitario.	27.3	26	25	22.9	12.8	12	10.8	2.3
Acciones de responsabilidad social empresarial.	9.1	18	8	10.4	22	16	10.8	9.1
Organizaciones de conservación ambiental.	9.1	14	8	4.2	12.4	6	10.8	27.3
Organizaciones de apoyo al arte y la cultura.	9.1	20	6.8	18.8	6.4	4	10.8	2.3
Organizaciones no gubernamentales de apoyo al bien común.	14.5	4	7.5	8.3	9.6	6	2.9	2.3
Organizaciones políticas.	20	12	3.3	4.2	7.8	12	8.8	2.3
Organizaciones de defensa de los derechos humanos.	16.4	6	5.1	14.6	2.3	2	2.9	0
Organizaciones internacionales de apoyo al bien común.	10.9	2	3.1	2.1	2.3	2	6.9	4.5

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

9.3 Fortalecimiento de principios y valores.

El análisis sobre el trabajo hecho desde la universidad para fortalecer a los estudiantes en los principios y valores que regulan la vida individual y colectiva en un Estado social de derecho es fundamental como parte de la evaluación del impacto de la universidad sobre su entorno.

Gráfica 110. Fortalecimiento de principios y valores durante el pregrado.



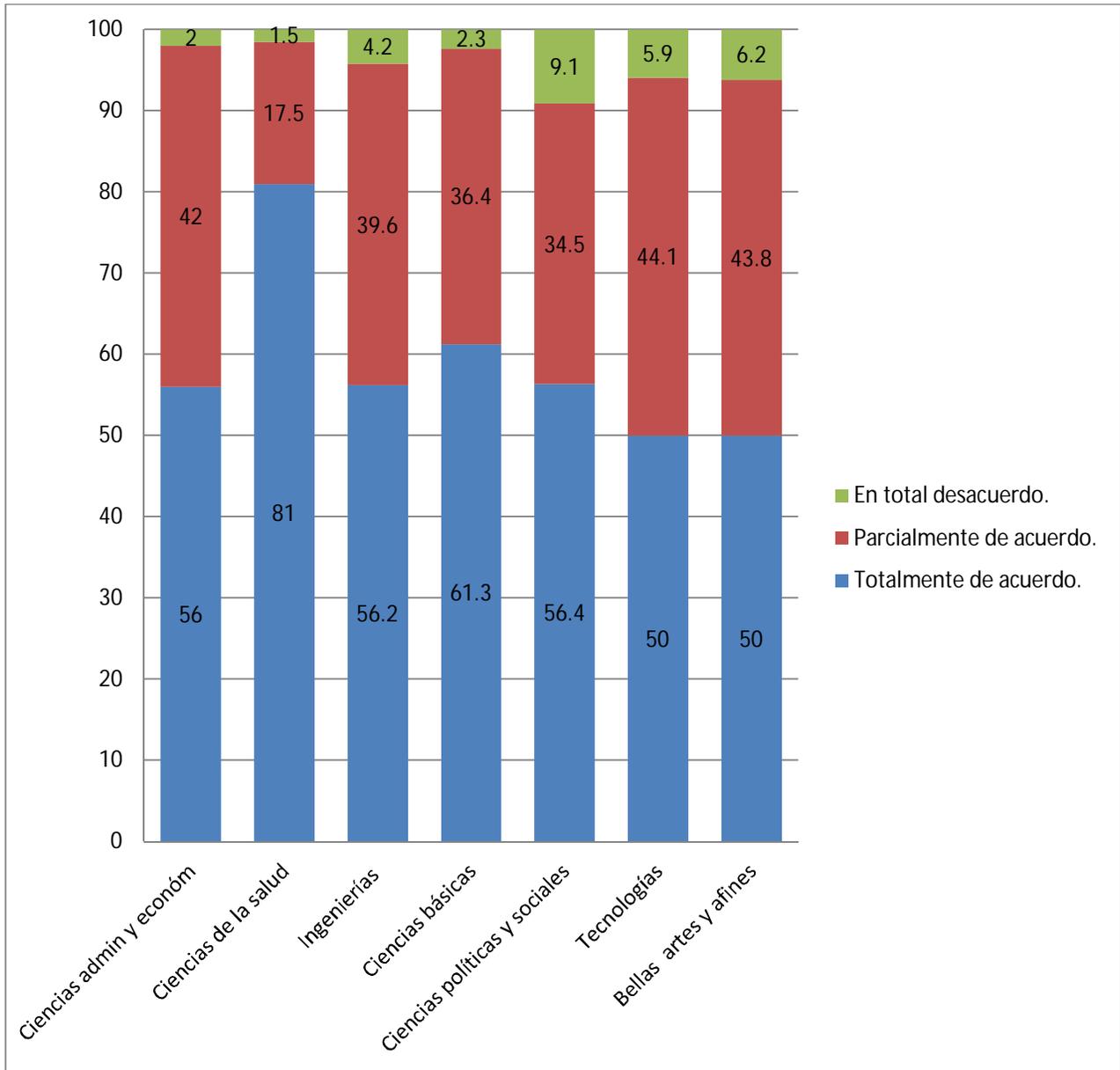
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El resultado a la pregunta sobre el fortalecimiento de los principios y valores durante el proceso de formación de pregrado indica que la mayoría percibe un ambiente universitario favorecedor de éstos referentes para el desempeño en la vida profesional, personal y ciudadana.

Sin embargo, que tres de cada diez personas graduadas dude o niegue esa característica no debe pasarse por alto a fin de estar más conscientes de que los temas relacionados con los principios y valores, fundamentados en el respeto a la dignidad humana y en los derechos que le son propios, deben hacer parte de la agenda de la universidad.

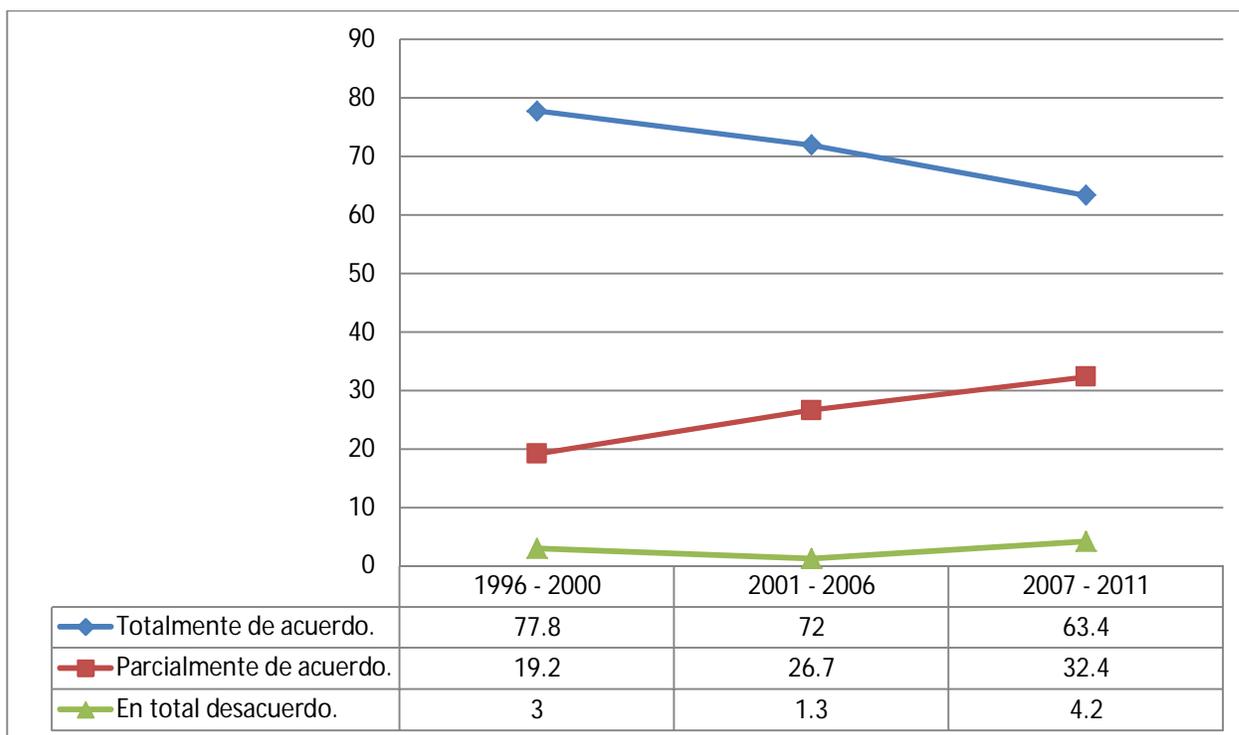
Se incluye la gráfica 111 relacionada con el fortalecimiento de principios y valores por facultad con el mismo propósito de facilitar análisis y acciones más específicas. Es de anotar que las diferencias observadas por facultades tuvieron significancia estadística con $p < 0.0001$

Gráfica 111. Fortalecimiento de principios y valores durante el pregrado por facultad.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 112. Fortalecimiento de principios y valores durante el pregrado por quinquenio



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La gráfica 112 muestra una tendencia decreciente a partir del primer quinquenio, en la percepción de las personas graduadas sobre el fortalecimiento de principios y valores a lo largo de la formación de pregrado; esta es una información muy valiosa para la Universidad pues, para decirlo metafóricamente, enciende las alarmas sobre el deterioro de un componente de la formación integral que no se puede dejar pasar por alto.

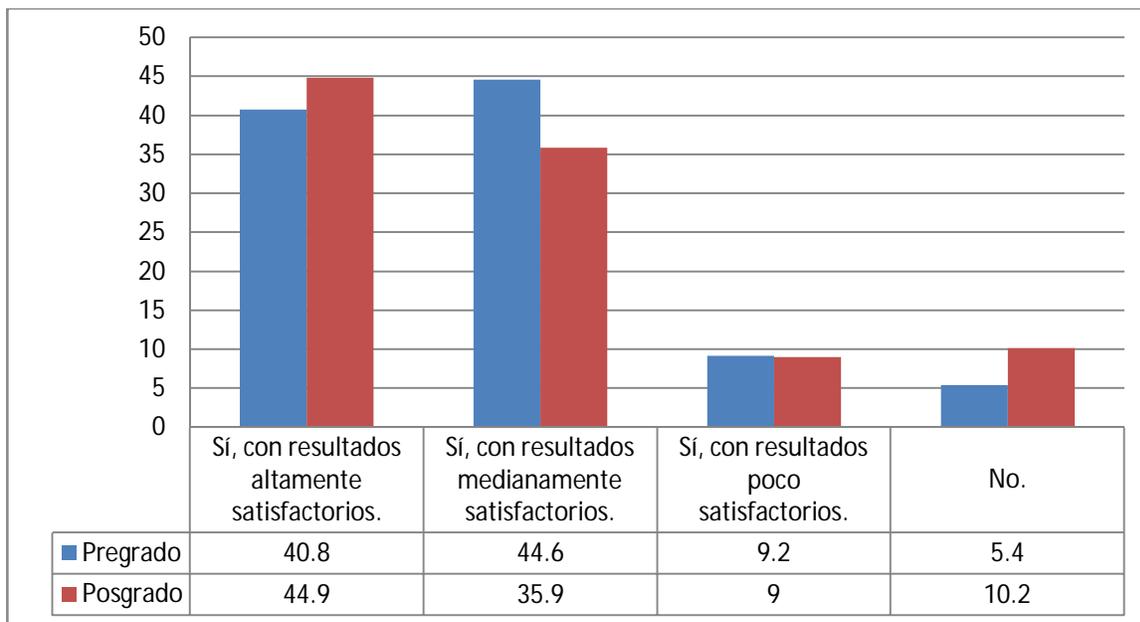
Es de recordar que uno de los elementos que explican la creciente corrupción que aqueja a la sociedad colombiana, tiene que ver justamente con la inversión de los valores y los principios que deben orientar las relaciones con los otros, con las instituciones, con el Estado, con la naturaleza. En este punto la Universidad debe movilizar acciones pedagógicas y prácticas que corrijan el rumbo, pues si bien es cierto que en la universidad se tiende a reproducir lo que acontece en la sociedad, también lo es, que la universidad es la institución que por misión, puede ayudar a cuestionar y corregir los desvíos de la sociedad.

9.4 Cambios en la situación socio económica.

De 1052 personas que respondieron la pregunta sobre el cambio de la situación socio económica a partir de su titulación de pregrado o de posgrado alrededor del 85% se declaró satisfecha en mediano o alto grado como se observa en la gráfica 113.

Este resultado confirma el influencia positiva de los estudios superiores en la situación social y económica de la mayoría de las personas graduadas, aun en escenarios laborales difíciles como los que todavía se tienen en Colombia.

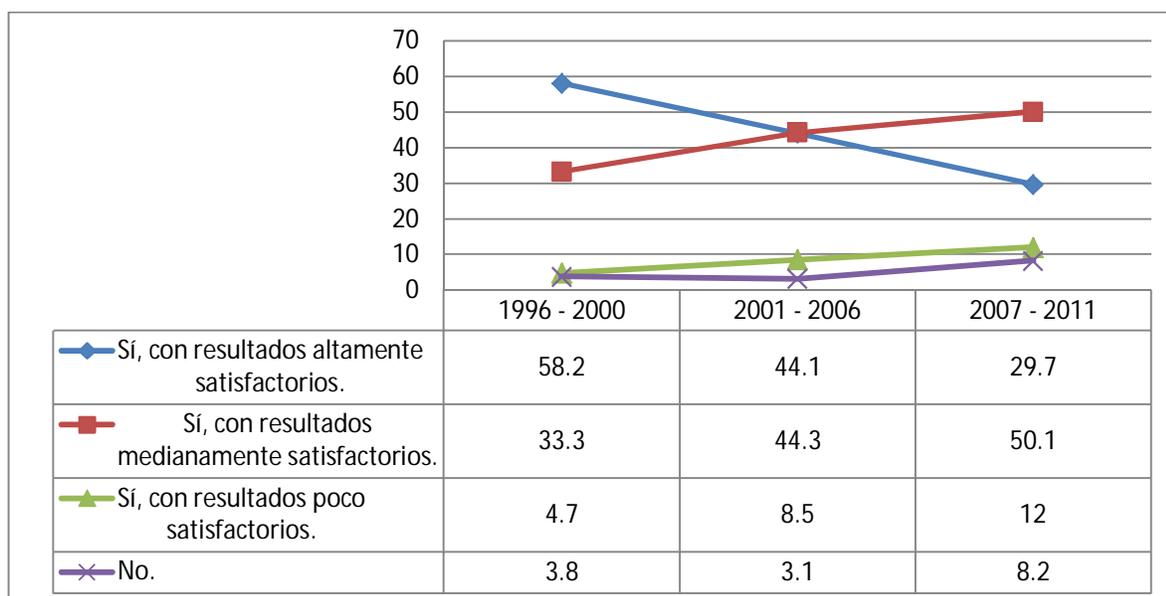
Gráfica 113. Cambio en la situación económica a partir de la titulación de pregrado y posgrado.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

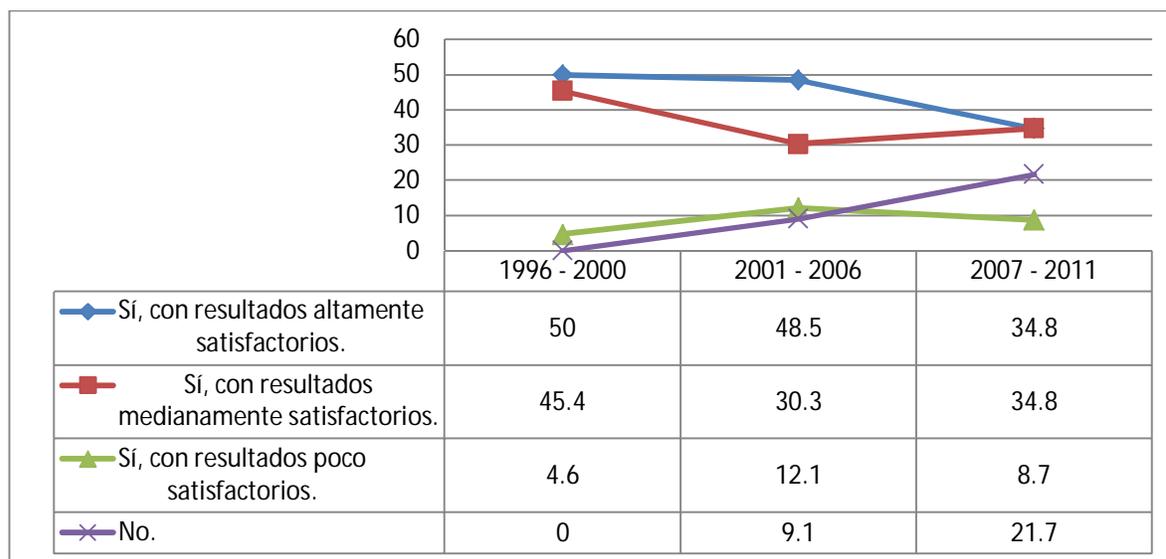
Al analizar la variación en la situación socio económica por quinquenios se encontró que los cambios considerados altamente satisfactorios, traen una tendencia decreciente desde el primer quinquenio en que se han graduados tecnólogos y profesionales en la UDES como se puede apreciar en las gráficas 114 y 115; la caída más fuerte se ha presentado en pregrado, si se compara con las cifras de posgrado entre el primer y el último quinquenio (28.5% vs 15.2%).

Gráfica 114. Cambio en la situación económica a partir de la titulación de pregrado por quinquenio.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 115. Cambio en la situación económica a partir de la titulación de posgrado por quinquenios.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Este resultado ratifica que tienen mejores oportunidades las personas graduadas en posgrado, aunque no es despreciable el 21.7% de posgraduados que indicaron en el último quinquenio, que su situación socio económica no cambió luego de su título de posgrado; este resultado podría interpretarse en dos sentidos: uno, que el título afectivamente no logró ningún cambio o dos, que la situación previa era tan favorable que no se esperaba ninguna modificación.

La situación observada concuerda con la crisis del país de finales de los años 90 del siglo pasado y aunque ya ha pasado más de una década, la situación social y económica para los profesionales colombianos no ha mejorado y ni siquiera ha logrado llegar al nivel de 1995.

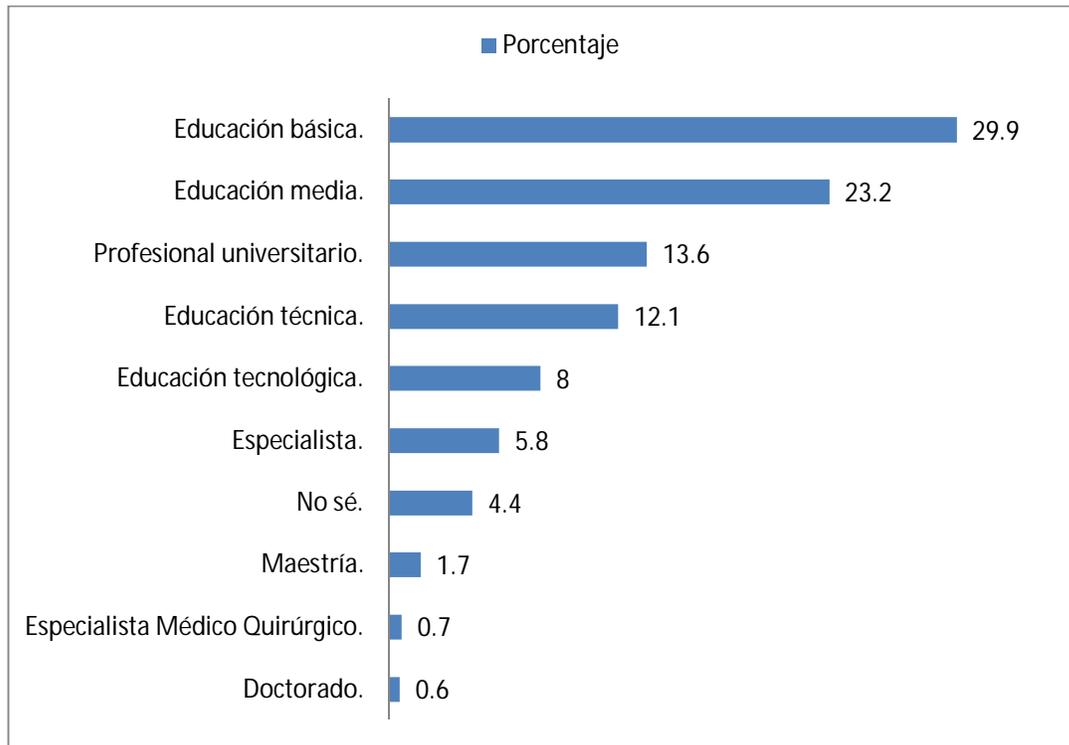
9.5 Cambios en el nivel educativo de la generación de los padres a la de los hijos.

Otro aspecto en el que contribuye la Universidad es en el incremento del nivel educativo de la población; cada nueva generación avanza en su nivel de formación frente al que lograron sus padres⁸⁶. Las gráficas 116 y 117 muestran que alrededor del 66% de los padres y madres de las personas graduadas solo tenían educación básica, media o técnica, o dicho de otra manera, esa proporción de padres y madres han sido superados en el nivel de formación por sus hijas o hijos incrementándose de esta manera la disponibilidad de talento humano para la región y el país, además de la influencia que tiene cada año de educación especialmente de la madre, en lograr mejores condiciones nutricionales, de salud y de crianza en las hijas e hijos⁸⁷.

⁸⁶ GIL IZQUIERDO María, DE PABLOS ESCOBAR Laura. Los determinantes socioeconómicos de la demanda de la educación superior en España y la movilidad educativa intergeneracional. En http://dialnet.unirioja.es/Servet/fichero_articulo?codigo [Consulta: Septiembre de 2012]

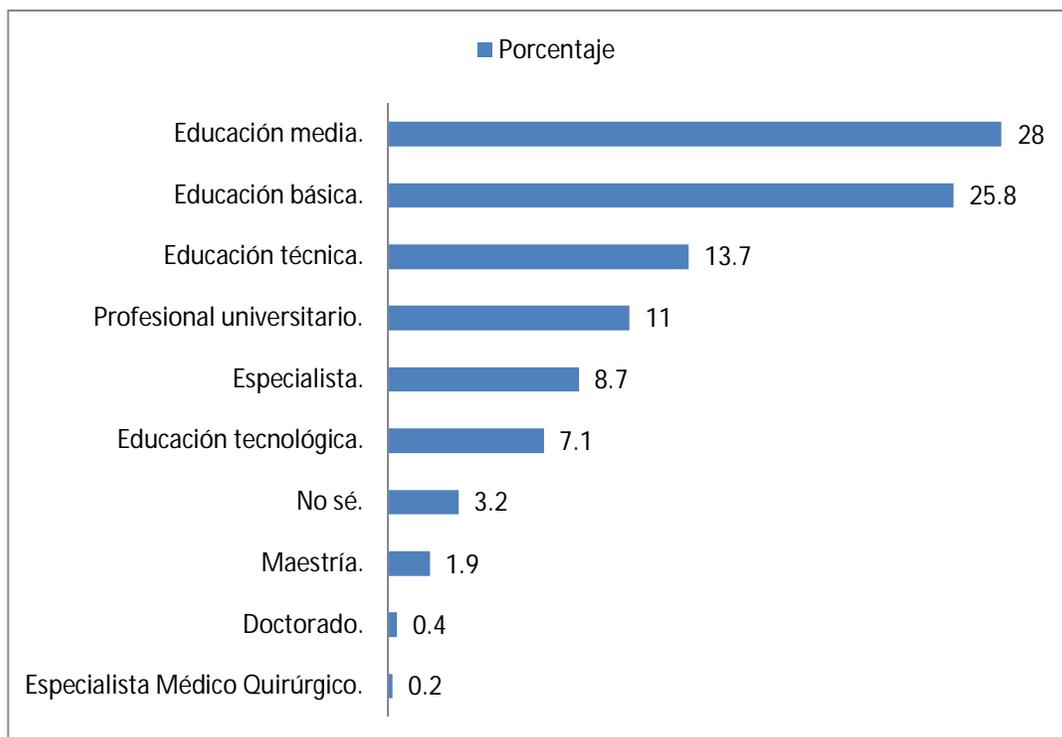
⁸⁷ BANCO DE LA REPÚBLICA. Documentos de trabajo sobre economía regional. Educación, nutrición y salud: retos para el caribe Colombiano. Por Joaquín Vilorio de la Hoz. En: www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-96.pdf [Consulta septiembre de 2012]

Gráfica 116. Mayor nivel de formación académica del padre.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 117. Mayor nivel de formación académica de la madre

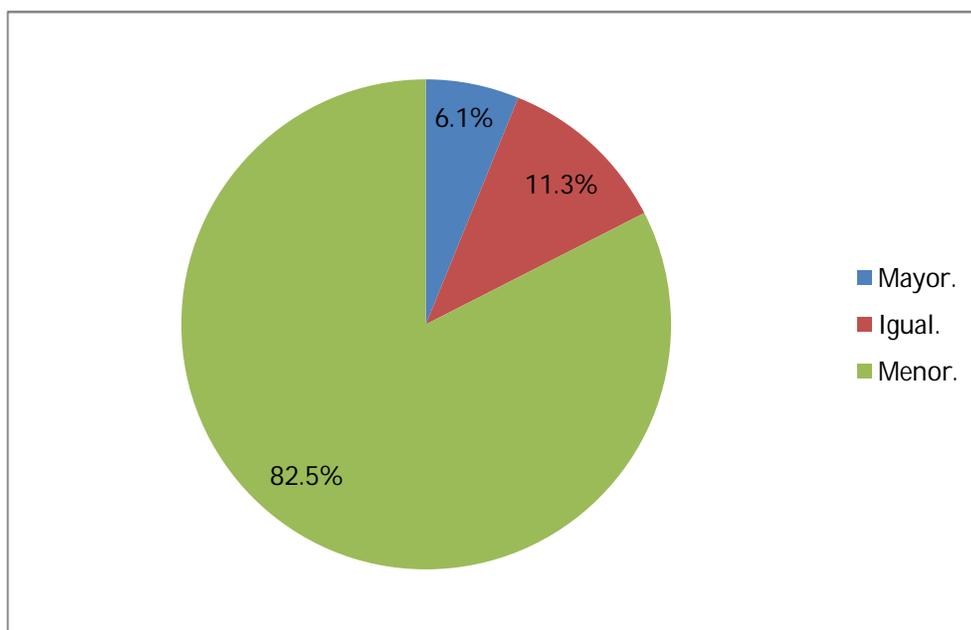


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

9.6 Cambios demográficos.

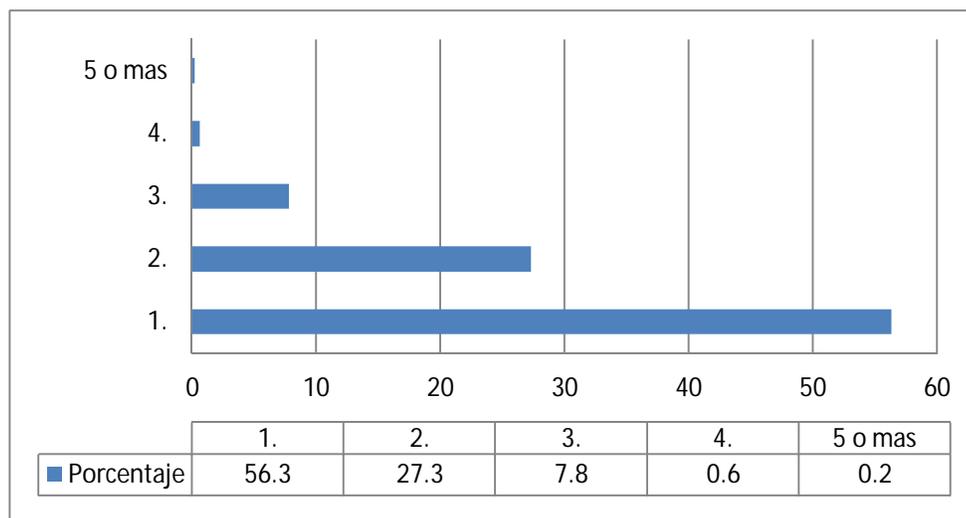
Como se sabe, el número de hijos que las personas deciden tener está influido por el nivel educativo alcanzado por los padres; por tanto esta es otra medición que se puede hacer para evaluar impactos socio demográficos de la universidad. La medición se hizo en dos niveles: primero se determinó la proporción (mayor, igual o menor) del número de hijos que las personas graduadas han tenido versus los de sus propios padres y luego se indagó por el número de hijos de cada persona graduada.

Gráfica 118. Relación del número de hijos de la persona graduada en comparación con el de los padres



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 119. Número de hijos de las personas graduadas.

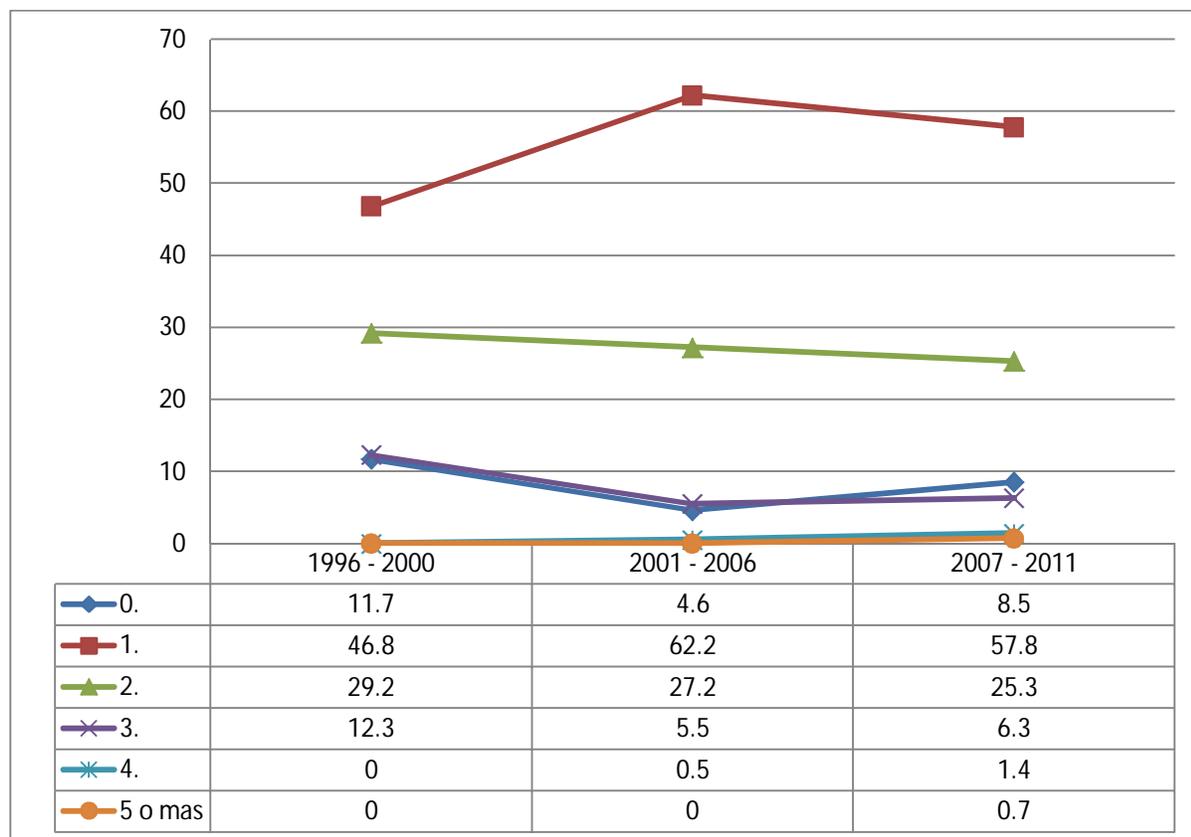


Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Dos puntos a comentar: los hijos tienen una menor proporción de hijas o hijos que la generación anterior (gráfica 118) y al evaluar el número de hijos de cada persona graduada, el 83% ha tenido 1 o 2 hijos (gráfica 119), lo cual se relaciona con el número ideal de hijos (2) en mujeres con educación superior, identificado en la Encuesta Nacional de Demografía y Salud de 2010⁸⁸. Sin embargo los que solo tienen un hijo duplican a quienes tienen dos.

Las tendencias observadas en los tres quinquenios se pueden apreciar en la gráfica 120 acotando que dichas diferencias tuvieron significancia estadística con $p < 0.019$.

Gráfica 120. Número de hijos por quinquenio.



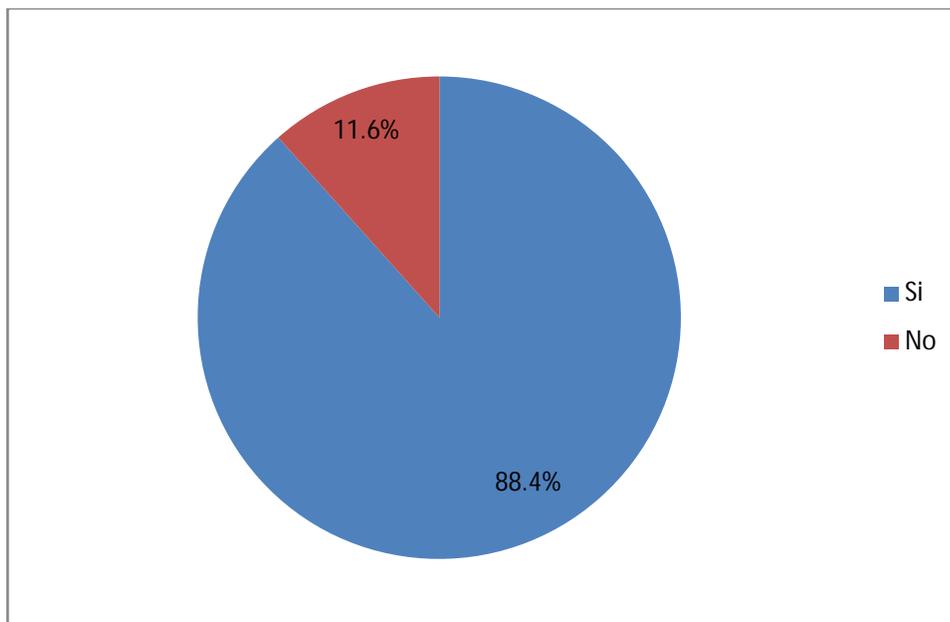
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

9.7 La UDES como escenario deseable para la formación de las hijas y los hijos.

Para cerrar el capítulo sobre las transformaciones socio familiares y ciudadanas se preguntó a las personas graduadas sobre su disposición para recomendar sin reservas a los hijos la UDES para adelantar estudios de pre o posgrado. Esta respuesta permitiría precisar el nivel de reconocimiento a la Institución como lugar adecuado para la formación integral de las personas, en la medida en que se halla recomendado a los propios hijos.

⁸⁸ COLOMBIA – ENCUESTA NACIONAL DE DEMOGRAFÍA Y SALUD ENDS. Número ideal de hijos. Bogotá, 2010. En http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=81 [Consulta: Septiembre de 2012]

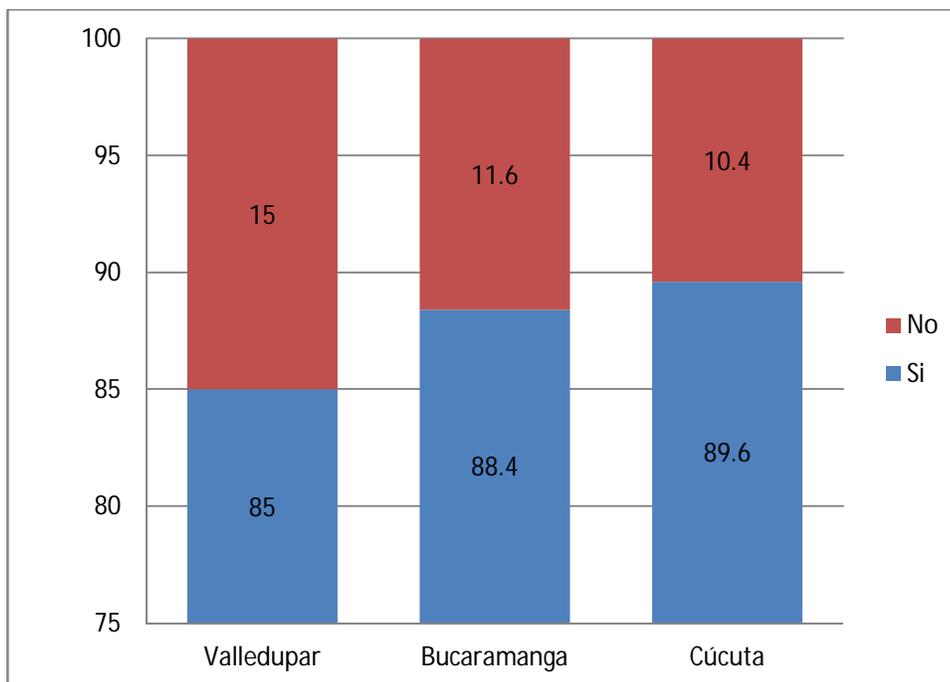
Gráfica 121. Intención de recomendar la UDES a las hijas o hijos para realizar estudios.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Como se observa en la gráfica 121, la respuesta fue mayoritariamente por el Si, lo cual muestra el reconocimiento y valor que las personas graduadas dan a la Universidad como lugar donde se puede adquirir una buena formación.

Gráfica 122. Intención de recomendar a la UDES para realizar estudios por sede.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La grafica 122 muestra el comportamiento de las respuestas por sedes; es recomendable e importante que la Universidad analice las diferencias observadas para identificar condiciones o características positivas y negativas que se están reflejando en las respuestas.

Recomendaciones de docentes UDES en taller de análisis.

- Fortalecer la agenda cultural de la Universidad y fomentar la participación de estudiantes y docentes.
- Mayor participación en propuestas, proyectos y acciones de apoyo al desarrollo social.
- Crear cátedra sobre Derechos humanos u otros programas institucionales que faciliten el conocimiento, la reflexión y la acción en derechos humanos.

A continuación el último capítulo del estudio donde se exploraron algunas variables relacionadas con las personas graduadas que han generado empresa.

10 GRADUADOS Y EMPRENDIMIENTO.

El presente capítulo se dedicó a las personas graduadas que han colocado sus intereses, motivaciones y competencias profesionales y personales en la generación de empresa. Se exploró la creación de empresa posterior al pregrado y al posgrado, el emprendimiento por género, la facultad de la cual se graduaron las y los emprendedores, el número de empresas creadas, el área productiva o de servicios a la cual pertenecieron los emprendimientos, su vigencia y si han sido liquidados, las principales causas de ello. Esta información complementa la presentada en el capítulo 6 sobre la condición laboral actual – Empleadores.

10.1 Creación de empresa por nivel de formación, género, sede, facultad y quinquenios.

Tabla 15. Creación de empresa posterior al título de pregrado o posgrado.

RESPUESTA	PREGRADO		POSGRADO	
	FREQ.	%	FREQ.	%
Si	142	13.6	10	12.7
No	904	86.4	69	87.3
TOTAL	1,046	100	79	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El porcentaje de personas graduadas UDES que han creado empresa es bajo tanto en graduados con título de pregrado como en graduados con título de posgrado como se observa en la tabla 15. Según la información recopilada en este estudio, la formación de posgrado no está haciendo diferencia para la creación de empresa.

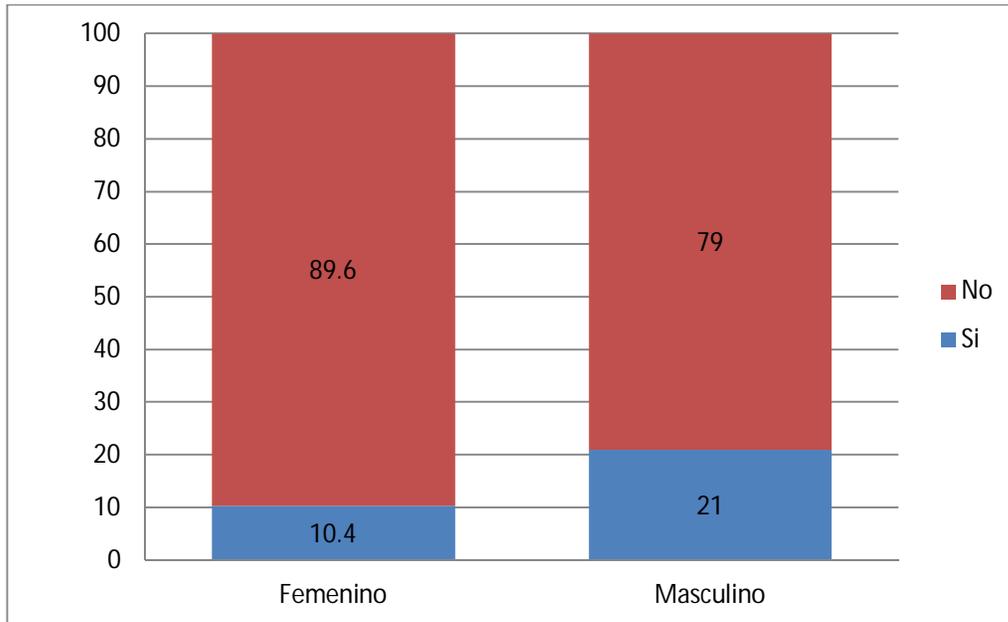
10.2 Creación de empresa, género y nivel de formación.

En el capítulo sobre Características del desempeño laboral actual se encontró que los hombres empleadores eran cerca de tres veces más numerosos que las mujeres. En este capítulo del estudio se observará el género de las personas que en cualquier momento de su vida laboral han creado empresa así como su nivel de formación.

Como se aprecia en las gráficas 123 y 124 el emprendimiento se presenta de manera diferente de acuerdo al género y el nivel de formación de las personas; entre las personas graduadas de pregrado la relación hombre mujer es de dos a una y cuando se trata de graduados de posgrado la relación es de siete a una.

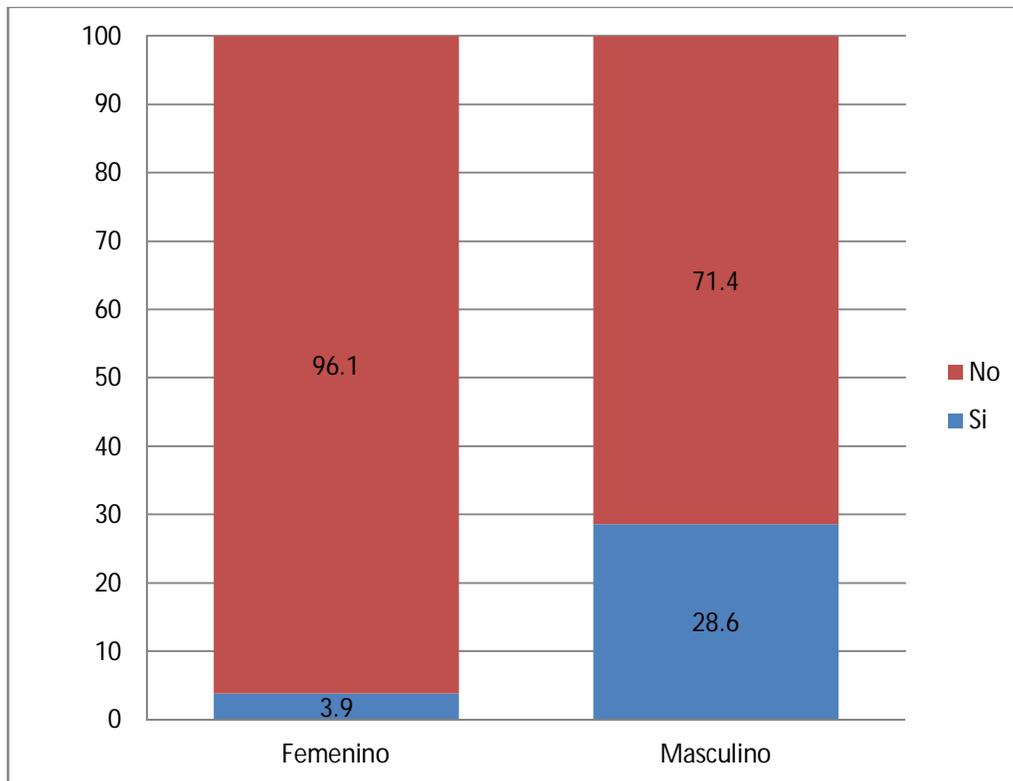
Se ratifica la discusión que se dio respecto al bajo interés de las mujeres en la creación de empresa, lo cual debería ser explorado con metodología cualitativa para comprender mejor este comportamiento. Es de anotar que las diferencias observadas en creación de empresa por género tanto en pregrado como en posgrado tuvieron significancia estadística con $p < 0.001$ y $p < 0.002$ respectivamente.

Gráfica 123. Creación de empresa posterior al título de *pregrado* por género.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 124. Creación de empresa posterior al título de *posgrado* por género.



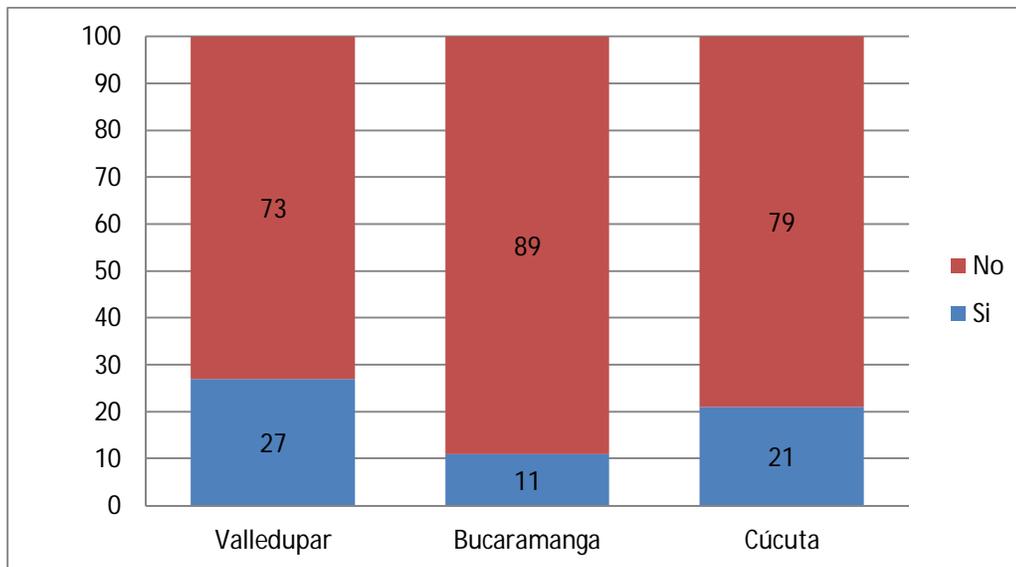
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

10.3 Creación de empresas por sedes.

Las condiciones favorecedoras del entorno sumadas al perfil de formación de las personas graduadas, a características personales y experiencias de vida, pueden hacer parte de la fórmula para encontrar un emprendedor o una emprendedora.

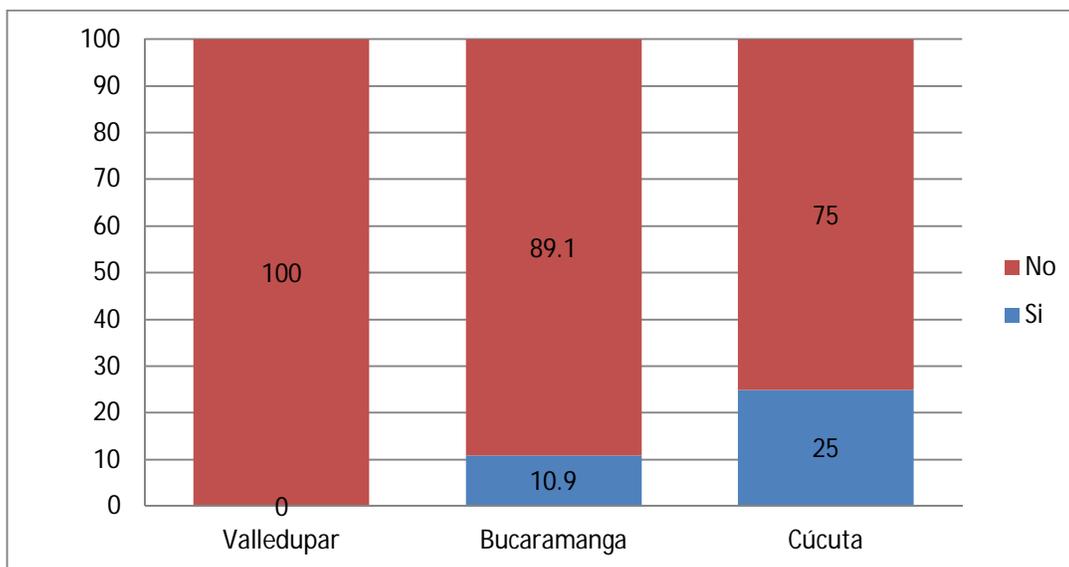
A continuación se podrá observar el porcentaje de creación de empresas por las personas graduadas de acuerdo a la sede UDES de donde egresaron.

Gráfica 125. Creación de empresa posterior al título de pregrado por sede.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 126. Generación de empresa posterior al título de *posgrado* por sede.



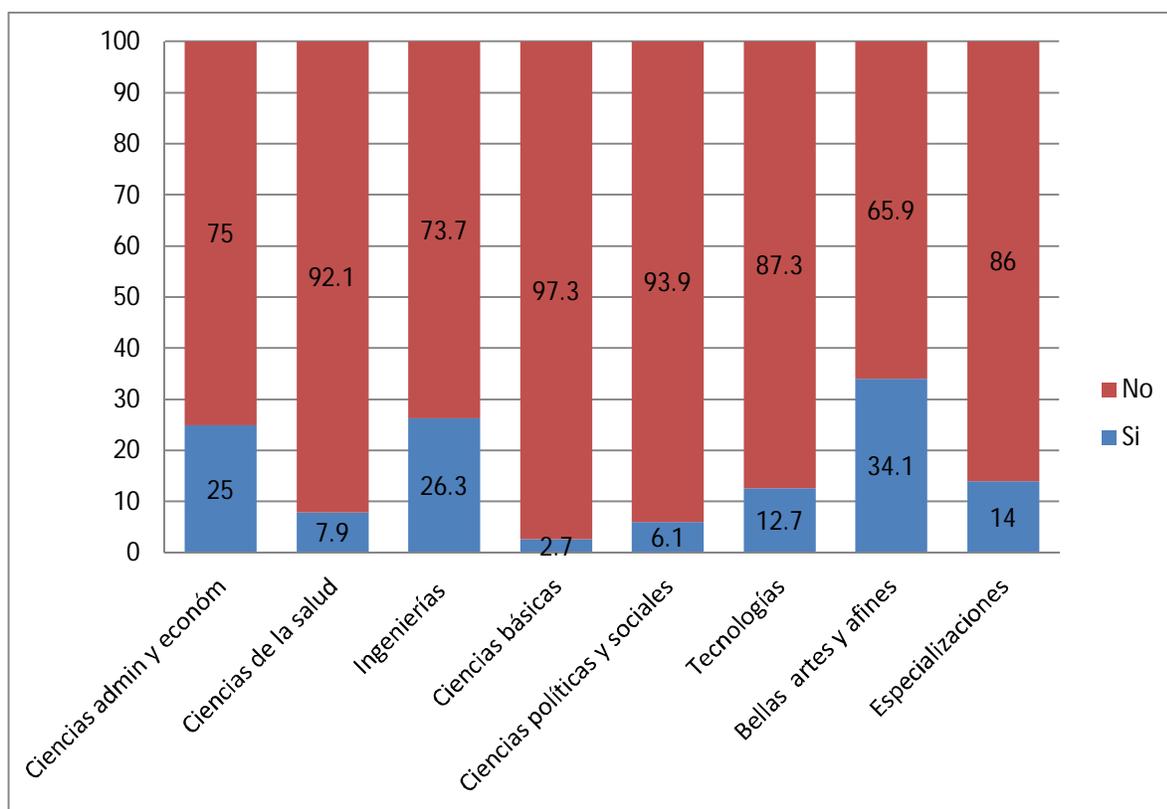
Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

La creación de empresas por personas graduadas en pre o posgrado en las sedes de Bucaramanga y Cúcuta se comportó de manera similar. Valledupar es claramente diferente; probablemente el contexto socioeconómico y algún énfasis institucional en la formación para el emprendimiento puedan explicar las diferencias observadas; sin embargo este análisis debería ser realizado por la comunidad académica en cada sede para poder involucrar variables que son de su competencia por conocer el contexto institucional y regional a mayor profundidad. Es de anotar que las diferencias en creación de empresas posterior al pregrado por sede tuvieron significancia estadística con $p < 0.001$.

10.4 Emprendedores según la facultad de donde egresaron.

La gráfica 127 presenta con claridad las facultades de donde han egresado los emprendedores de la UDES.

Gráfica 127. Creación de empresa posterior al título de pregrado por facultad,



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El perfil de facultades con personas graduadas involucradas en la creación de empresa a lo largo de su vida laboral reafirma que Bellas artes y afines, Ingenierías y Ciencias administrativas y económicas son las que aportan mayor porcentaje de empresas creadas. Como ya se expresó, vale la pena indagar con empresarias y empresarios de dichas facultades sobre la formación recibida en el área, currículo oculto, apoyos institucionales y todas las variables que se consideren pertinentes para comprender las características y significados que el tema tiene.

10.5 Creación de empresa por quinquenios.

Como se observa en la tabla 16 se tuvo un ligero incremento de creación de empresa en el segundo quinquenio el cual se perdió al llegar al tercero. La tendencia sigue siendo aplanada y baja.

Tabla 16. Creación de empresa posterior al título de pregrado por quinquenio

RESPUESTA	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011	
	#	%	#	%	#	%
Si	25	11.8	65	16.8	52	11.6
No	186	88.2	321	83.2	397	88.4
TOTAL	211	100	386	100	449	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

10.6 Número de empresas y empleos generados.

El análisis sobre el número de empresas creadas y los puestos de trabajo abiertos para el mercado laboral de la región, permiten comprender mejor los aportes hechos por estos graduados así como la tipología de las empresas creadas.

Tabla 17. Número de empresas creadas por cada persona graduada posterior al título de pregrado y posgrado.

CANTIDAD	PREGRADO		POSGRADO	
	FREQ.	%	FREQ.	%
1.	108	76.1	10	76.9
2.	29	20.4	1	7.7
3.	4	2.8	1	7.7
Más de 3	1	0.7	1	7.7
TOTAL	142	100	13	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

155 personas graduadas en pregrado y en posgrado crearon empresa; la gran mayoría fueron creadas por titulados en pregrado e igualmente la mayoría creó solo una empresa. De esta manera se va configurando el perfil dominante de las personas emprendedoras graduadas en la UDES. A continuación los puestos de trabajo creados y el tipo de empresa.

Tabla 18. Puestos de trabajo creados posterior al título de pregrado y posgrado.

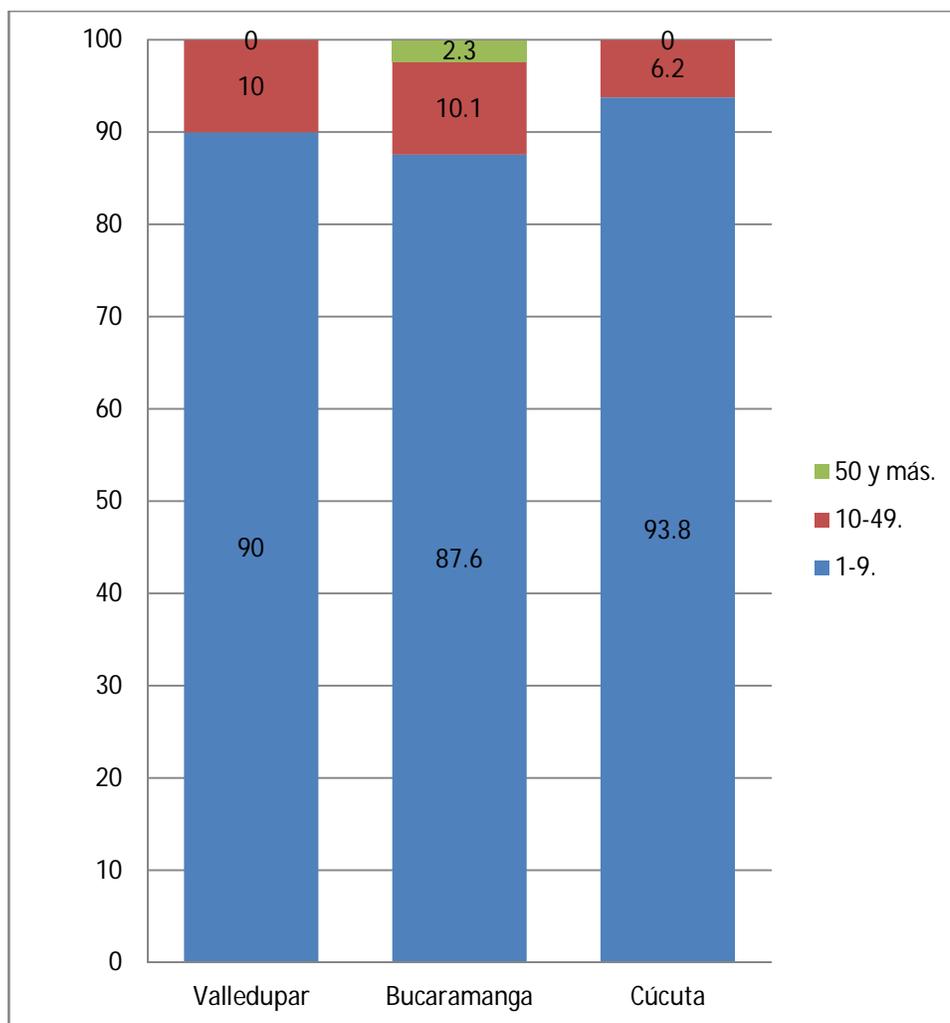
CANTIDAD	PREGRADO		POSGRADO	
	FREQ.	%	FREQ.	%
1-9.	126	89.36	7	70
10-49.	13	9.22	3	30
50 y más.	2	1.42	-	-
TOTAL	141	100	10	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

El número de puestos de trabajo generados es bajo (alrededor de 2.500 a lo largo de la vida laboral de las personas graduadas) pues las empresas creadas corresponden, en su gran mayoría, a la categoría de microempresas (menos de 10 trabajadores) como se aprecia en la tabla 18. Es de resaltar que solo dos de las empresas creadas corresponden a la categoría de mediana empresa.

En la siguiente gráfica se podrá observar cómo se repartieron los puestos de trabajo creados según las sedes de la Universidad.

Gráfica 128. Puestos de trabajo creados posterior al título de pregrado por sede



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

10.7 Empresas creadas por sector de la economía.

Gráfica 129. Sector de la economía en el que se crearon empresas por personas graduadas en pregrado según clasificación DIAN.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Gráfica 130. Sector de la economía en el que se crearon empresas por personas graduadas en posgrado según clasificación DIAN.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

De las 142 empresas creadas por personas graduadas en pregrado las dedicadas a actividades de servicio y de salud mostraron los mayores números siguiendo las empresariales y de comercio y las de construcción. En el caso de las 10 empresas creadas por personas con título de posgrado la mitad de ellas correspondió igualmente a los sectores de servicios y salud y se incluyó educación; las demás en los dos casos, se distribuyeron en pequeños números en diferentes actividades y sectores como se observa en las gráficas 129 y 130.

10.8 Vigencia de las empresas creadas.

Este análisis, con el que se termina el capítulo, es el más importante frente el tema de la creación de empresas, pues permite valorar indirectamente el conocimiento y capacidad de emprender de las personas que crearon empresa y las facilidades y los apoyos que pudieron recibir de la institucionalidad para que el esfuerzo hecho pudiera tener continuidad y ser exitoso.

Tabla 19. Empresas creadas por personas graduadas en pregrado o posgrado que se mantienen vigentes.

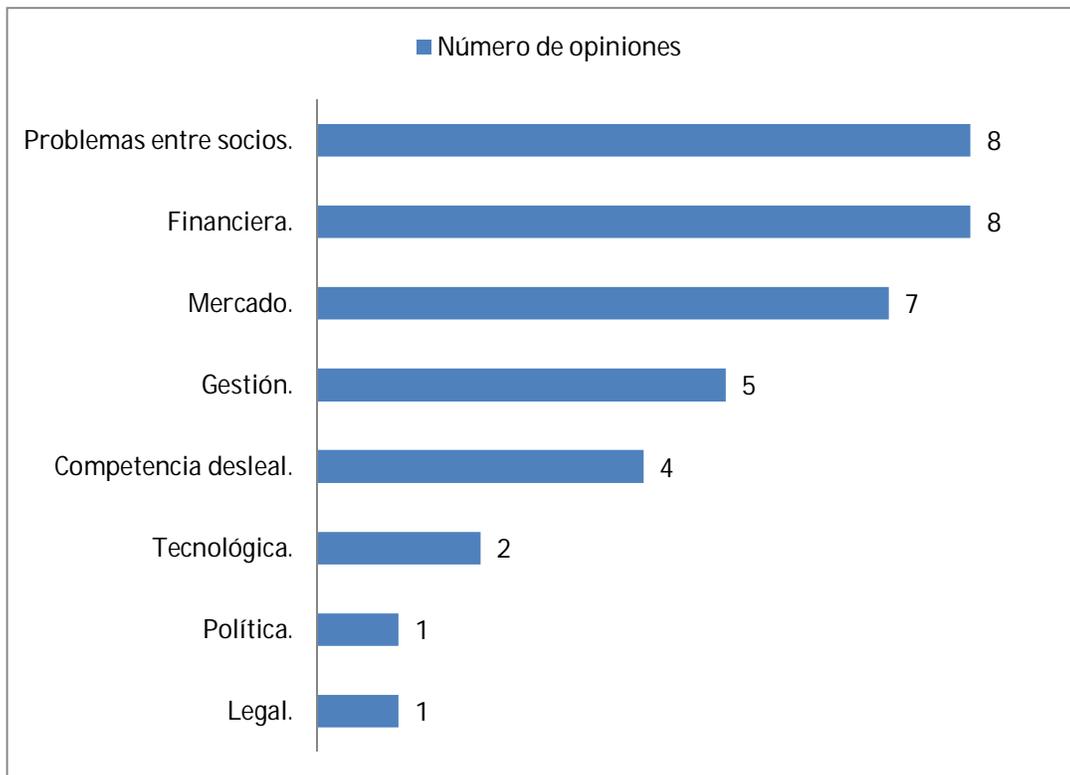
CANTIDAD	PREGRADO		POSGRADO	
	FREQ.	%	FREQ.	%
Ninguna	40	28.4	8	61.5
1.	87	61.7	4	30.8
2.	13	9.2	1	7.7
3.	1	0.7	-	-
TOTAL	141	100	13	100

Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Hoy la UDES puede decir que sus graduadas y graduados han logrado crear y mantener 106 empresas, la mayoría microempresas, en sectores tradicionales de la economía. Y por la otra cara de la moneda, deberá decir que una tercera parte de todas las empresas creadas fueron liquidadas lo cual permite pensar en emprendimientos tradicionales, en poca innovación y en general dificultades de magnitud tal, que impidieron el crecimiento y consolidación de las empresas y las llevaron a desaparecer.

Indagar sobre las causas de la liquidación del 30% de las empresas permitirá acercarse al conocimiento de la complejidad del emprendimiento en el oriente colombiano.

Gráfica 131. Factores que influyeron en la liquidación de empresas generadas.



Fuente: Estudio graduados UDES (2012).

Las personas que aportaron su experiencia y respondieron esta pregunta facilitaron un perfil de dificultades que la Universidad podría tomar en cuenta si está dentro de sus prioridades re enfocar el trabajo académico para la formación de emprendedores. Además, si esa es su decisión, valdría la pena unir sus esfuerzos con el del grupo “Escalando el emprendimiento en Colombia” para convertirse en una Universidad que enseña con el ejemplo y articula su trabajo con organizaciones nacionales e internacionales que saben sobre el tema y promueven otro modelo de emprendimiento para aportar verdaderamente al desarrollo regional y nacional^{89,90}.

Recomendaciones de docentes UDES en taller de análisis.

- Crear la cátedra de emprendimiento abierta para todos los estudiantes y a donde se inviten periódicamente empresarios que compartan sus vivencias.
- Incrementar la relación con empresas mediante convenios para realizar pasantías de estudiantes.
- Desarrollar proyectos de emprendimiento por facultad con el propósito de que éstos sirvan de escuela para las y los estudiantes.
- Crear concursos para estimular los emprendimientos y apoyar los mejores con algunos recursos económicos y de infraestructura.

⁸⁹ THE BREAKTHROUGH. Escalando el emprendimiento en Colombia. 48 Asamblea Nacional Confecámaras. Cartagena, Colombia. En http://www.confecamaras.org.co/Documentos/Asambleas/Memorias_asamblea_48/7V_Estudio_Escalando_el_Emprendimiento_en_Colombia.pdf [Consulta: septiembre de 2012]

⁹⁰ MONITOR. THE BREAKTHROUGH. La voz de los emprendedores. Escalando el emprendimiento en Colombia. En <http://tbreakthrough.com/escalandoemprendimiento/docs/La%20Voz%20de%20los%20Emprendedores.pdf> [Consulta: septiembre de 2012]

11 OBSERVACIONES FINALES.

Terminado el primer Estudio de impacto de la UDES mediante sus graduados y conociendo un poco más la institución con sus fortalezas y debilidades, se puede afirmar que ésta en sus 30 años de vida desde sus orígenes como institución técnica, ha tenido una dinámica de crecimiento y desarrollo académico importante, por la cual merece ser reconocida.

La mirada global.

En esta trayectoria, comenzando por ser una institución pequeña dedicada a procesos de capacitación de personal hasta convertirse en universidad con las características que exige la Ley 30 de 1992, ha consolidado importantes avances pero también, como toda organización que crece, ha dejado pendientes algunos aspectos por mejorar.

En primer lugar es de resaltar la visión de futuro con grandeza que ha tenido su fundador el Ingeniero Fernando Vargas Mendoza y su rector por casi 12 años, el académico Rafael Serrano Sarmiento (q.e.p.d). Ese espíritu de superación y la voluntad de ser cada día mejores, hace parte del éthos de la institución, el cual se ha ido construyendo paso a paso, con trabajo y dedicación teniendo como meta consolidarse como una institución reconocida por sus aportes a la región y al país y por su compromiso con la calidad educativa.

La UDES en un tiempo relativamente breve, ha logrado frutos importantes que vale la pena destacar: el reconocimiento como universidad en 2005, la creación de 14 programas tecnológicos, 23 de formación profesional, 9 especializaciones y 5 maestrías, tres de ellas en convenio con universidades Españolas; la acreditación de alta calidad de 2 de sus programas de pregrado y el avance de otros 2 en el proceso para obtenerla, dan cuenta de ese éthos ya mencionado.

Dentro de los aspectos por mejorar, que probablemente han quedado desde la etapa de institución pequeña y menos compleja, se percibieron dificultades de orden administrativo en la respuesta eficiente a solicitudes y particularmente en los sistemas de información académica; es altamente recomendable que este aspecto sea analizado al interior de la Universidad, pues pareciera que se requiere una reingeniería que posicione al área administrativa y la coloque estructuralmente a tono con los requerimientos y desarrollos académicos en que está comprometida la Institución, de tal manera que el eje administrativo sea un facilitador de procesos y apoyo oportuno para la academia.

Resultados del estudio.

Los resultados del primer estudio de impacto de la Universidad mediante sus graduados, permitieron registrar características que identifican a la UDES de hoy; la información obtenida en el estudio es suficientemente amplia para nutrir procesos de reflexión, planes de mejoramiento y la definición de nuevas metas para alcanzar. Hay hallazgos importantes especialmente en cuanto a la formación de las personas los cuales invitan a ser leídos y analizados. A continuación se mencionan algunos de los que probablemente puedan propiciar nuevas miradas y nuevos retos para el desarrollo de la Universidad:

Al observar la ubicación geográfica de las personas graduadas UDES, el 82% permanece en los mismos departamentos donde están ubicadas las sedes de donde egresaron; esta característica, diferente a lo observado en los graduados de la educación superior a nivel nacional (52%) permite describirla como una universidad de carácter regional. Como se comentó en su momento, es positiva la contribución de talento humano a los

departamentos, pero así mismo es deseable que el aporte de la UDES mediante sus graduadas y graduados, se proyecte a nivel nacional para alcanzar mayor reconocimiento y visibilidad de la institución en el país; además la concentración regional de personas graduadas puede estar influyendo en las dificultades de la empleabilidad que se observó.

Otra característica que llamó la atención fue la baja cantidad de personas graduadas que se encontraron fuera del país (4%); en un mundo globalizado es igualmente deseable que los graduados de la educación superior tengan experiencias de trabajo o estudios avanzados en el exterior, para complementar su formación, su visión del mundo, desarrollar otras lenguas y traer al país nuevas estrategias de innovación y desarrollo. La Universidad podría estimular el intercambio o la movilidad de las y los estudiantes de pre y posgrado con universidades de otros países y mejorar el desarrollo de competencias en una segunda lengua (el 74% expresó no tener ninguna o baja competencia al egresar) para fortalecer la formación de sus graduadas y graduados y la Institución misma.

La caracterización por género mostró una Universidad con muy alta proporción de mujeres (70%). Esta configuración se podría transformar en una oportunidad para crear diferenciales en el modelo de formación frente a otras universidades. Un modelo de formación, orientado conscientemente hacia el fortalecimiento personal, profesional y ciudadano de hombres y mujeres en pie de igualdad, aprovechando y complementando las características de ambos géneros, para lograr personas graduadas con mayor interés en el conocimiento del contexto, más participativas, creativas, solidarias, organizadas, capaces de trabajar en equipo y comprometidas con el emprendimiento, la investigación y la proyección social.

De otra parte se encontró que en el desempeño laboral de las personas graduadas, tiene una fuerte prevalencia el trabajo como empleados (85%). Desde luego, esta es una característica que aún exhibe la educación superior en el país; no obstante, *el deber ser* de la formación, para cumplir de mejor manera con el mandato de la Ley 30 de 1992 de contribuir al desarrollo social, económico, cultural y político, debería orientarse a lograr un mejor equilibrio en la formación para tener grupos de personas graduadas orientadas a ser empleadas, otros a ser empleadores y otros más, investigadores. Para avanzar en este camino, si así lo considera la Universidad, podría realizar un proceso de reflexión, discusión y acuerdos internos para definir los ejes transcurriculares de formación, los énfasis y ajustes que considere pertinentes y oportunos para la formación de sus estudiantes; para dicho análisis serán de gran valor los resultados obtenidos en este estudio.

En general, el mercado de trabajo en la región nororiental del país ha recibido a los profesionales y tecnólogos graduados durante los tres lustros con las mismas restricciones y problemas que han enfrentado los profesionales colombianos a partir de la política de flexibilización laboral para la apertura de mercados y de la recesión de finales de la década de los años 90 del siglo pasado, condiciones laborales que aún hoy se mantienen vigentes.

Los aportes de las personas graduadas en sus contextos laborales.

En el capítulo pertinente se expresó que uno de los aportes más valiosos que una universidad puede hacer a la sociedad que sirve, es formar personas líderes con capacidad para conducir instituciones y grupos de personas hacia metas compartidas. La UDES podría concentrar mayores esfuerzos en éste propósito, pues fueron pocas las personas graduadas que se identificaron como líderes (excluyendo al 73% que se consideró líder en su profesión pero que respondió más estimulado por la deseabilidad social); pocos los que señalaron participar en juntas directivas, asociaciones científicas, profesionales o gremiales

(entre el 12% y el 30%), así como quienes expresaron haber hecho aportes sobresalientes durante su ejercicio profesional (entre el 2% y el 25%).

En resumen, respecto a los aportes o impactos de las personas graduadas sobre su entorno, mediante acciones de liderazgo, investigación, innovación y desarrollo, se puede decir que aún son pocas y en general se circunscriben a las instituciones donde laboran, probablemente resultado de ser graduadas y graduados de una institución joven. El más grande aporte que hasta la fecha hace la Universidad a la sociedad se establece por la contribución de talento humano para el trabajo en los sectores industriales, empresariales, de comercio y de servicios.

Vale la pena resaltar que al analizar las características del propio perfil profesional para un buen desempeño laboral, las personas graduadas identificaron los siguientes aspectos como alcanzados en su proceso de formación: respeto por el otro, facilidad para interactuar con otros, comportamiento ético, solidaridad, interés permanente por el conocimiento, habilidad para tomar decisiones, optimismo, capacidad para cumplir lo prometido, ser cuidadoso de la presentación personal y capacidad para responder a un trabajo altamente exigente.

De otra parte, señalaron las siguientes capacidades como difíciles de lograr y por consiguiente, atributos sobre los cuales la Universidad podría re direccionar esfuerzos de formación: habilidad para la proyección financiera, habilidad para participar en grupos deportivos y culturales, habilidad para negociar, capacidad para visionar el futuro, habilidad para identificar y manejar emociones, capacidad para analizar las condiciones del entorno, capacidad de organización en todos los aspectos de la vida, capacidad de emprendimiento e innovación, capacidad para motivar y conducir hacia metas compartidas, habilidad para hablar en público.

Transformaciones socio familiares y ciudadanas.

Es de destacar tres logros en la formación integral de las personas graduadas concernientes a las relaciones interpersonales y con sí mismo, las cuales fueron señaladas por el 50% a 60% de quienes participaron en el estudio: son el ejercicio de la tolerancia, el resolver las discrepancias mediante el diálogo y el cuidado de la propia salud. Estos son aportes muy valiosos para una sociedad que debe recorrer el camino de la reconciliación y el respeto por el otro para poder acercarse al escenario de la paz, la convivencia y el progreso además de la responsabilidad con la conservación de su propia salud y vitalidad.

Sin embargo por la otra cara de la moneda se observa falta de interés en la participación en organizaciones de apoyo al bien común, de responsabilidad social, de acciones solidarias, de conservación ambiental entre otras.

Como se expresó, hay avances valiosos en la formación integral pero también baches por llenar para poder hablar de formación de personas, profesionales, ciudadanas y ciudadanos. Esta información debe hacer parte de la reflexión académica que la Universidad realice alrededor del tema de la pertinencia de la formación de sus estudiantes.

De otra parte el estudio corroboró que se avanza en la educación de la sociedad en la medida en que el 66% de las personas graduadas tiene mayor nivel de formación que sus madres y padres; así mismo tienen menor número de hijas e hijos de los que tuvieron sus progenitores lo cual es una muestra de los impactos de la educación en variables de tipo socio demográfico.

Generadores de empresa.

Este aspecto fue el último en ser evaluado buscando impactos de la universidad sobre su entorno mediante el trabajo creativo e innovador de sus graduadas y graduados.

La creación de empresas es baja y se ha mantenido a lo largo de los lustros cercana al 12%; ha predominado la creación de microempresas (90%) y de otra parte, el 30% de las mismas ha sido liquidada. Este importante aspecto debe ser tratado a profundidad para que la Universidad defina si las competencias para formar emprendedores deberán estar en la agenda institucional para proceder en concordancia.

Las facultades.

Los desempeños, los éxitos y las dificultades laborales de las personas graduadas dependen en buena parte de la facultad de donde egresaron, lo cual en casi todas las variables analizadas tuvo significancia estadística. Esta información merece una revisión juiciosa para identificar puntos a favor que puedan ser transversalizados a todas las facultades y así mismo debilidades que deberían corregirse.

Las Sedes.

De igual manera que con las facultades, las sedes tienen fortalezas y debilidades que ameritan la revisión y discusión a fin de establecer los mecanismos que consoliden fortalezas y corrijan debilidades. La información incluida en el estudio podrá facilitar esa acción reflexiva.

El informe del estudio.

La información que contiene el presente documento es suficientemente amplia y valiosa sobre cada una de las siete áreas temáticas que abordó el estudio. Por ello es recomendable analizarlo con detenimiento ya que de lo contrario podría perderse un material valioso para el ejercicio de repensar la Universidad. Además hay que resaltar que el estudio de impacto no es solo este informe final, lo es también la base de datos que queda para la Institución, donde está la información suministrada por las 1.346 personas que diligenciaron la encuesta y que podrá facilitar la elaboración de otros estudios más puntuales o de mayor complejidad en el análisis.

De igual manera a partir del estudio, la Universidad puede contar con los datos de contacto de las personas graduadas, la entidad donde trabajan y la institución donde adelantan estudios de posgrado (quienes lo hacen), lo cual le permitirá incrementar y fortalecer los vínculos no solo con las personas graduadas, sino con dichas instituciones para adelantar proyectos de cooperación mutua.

Este primer estudio aportó la línea de base para que la UDES pueda realizar a futuro otros estudios que le permitan evaluar y comparar resultados influenciados por innovaciones introducidas, por ejemplo, en su modelo de formación. El énfasis descriptivo del análisis realizado, corresponde con el propósito de mostrar los hechos, las variables que se eligieron para ver a los graduados como resultado del proceso de formación y como agentes de cambio, para identificar el escenario donde actúan y para dejar interrogantes que puedan ser aclarados mediante estudios de nivel analítico o predictivo en lo cuantitativo y para hallar significados y explicaciones mediante estudios de tipo cualitativo frente a situaciones observadas.

Para finalizar es importante expresar que siendo el presente el segundo estudio de impacto de una universidad en la región, adelantado con similar metodología, se continuará con la idea de poder contar con otros más para así disponer de información que permita articular en mejor forma el trabajo académico de las universidades con los procesos de planificación y desarrollo regional.

ANEXOS

Anexo 1. Condición laboral al responder la encuesta por facultad.

CONDICIÓN LABORAL	Jubilado con ejercicio laboral		Con trabajo en condición de profesional		Con trabajo en condición no profesional		Sin trabajo por decisión voluntaria		Desempleado	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Especializaciones	0	0	82	92.1	1	1.1	1	1.1	5	5.7
Ciencias de la Salud	1	0.2	499	81.7	15	2.4	33	5.4	63	10.3
Ingenierías	0	0	181	71.5	14	5.5	5	2.1	53	20.9
Ciencias Políticas y Sociales	0	0	46	68.7	3	4.5	1	1.5	17	25.3
Bellas Artes y afines	1	1.8	37	66.1	6	10.7	3	5.4	9	16
Ciencias Básicas	0	0	28	59.6	3	6.4	4	8.5	12	25.5
C Administrativas y Económicas	0	0	35	57.4	10	16.4	1	1.6	15	24.6
Tecnologías	0	0	45	37.2	43	35.5	8	6.6	25	20.7
TOTAL	2		953		95		56		199	

Anexo 2. Personas graduadas en estudios de posgrado según facultad de donde egresaron.

FACULTAD	TOTAL	FREQ.	PERCENT
Ciencias Políticas y Sociales	67	21	31.3
Ciencias Básicas	47	9	19.1
Ingenierías	253	45	17.8
Ciencias de la Salud	611	107	17.5
Bellas Artes y afines	56	8	14.3
Especializaciones	89	12	13.5
Ciencias Administrativas y Económicas	61	8	13.1
Tecnologías	121	4	3.3
TOTAL	1305	214	16.4

Anexo 3. Tiempo transcurrido entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional por género

TIEMPO EN MESES	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
0 meses.	218	23.7	114	28.7	332	25.2
Menos de 6 meses.	422	45.9	139	35.1	561	42.7
Entre 6 y 12 meses.	147	16.1	67	16.9	214	16.3
Entre 13 y 18 meses.	28	3.1	28	7.1	56	4.3
Entre 19 y 24 meses.	9	0.9	6	1.5	15	1.1
Más de 24 meses.	19	2.1	6	1.5	25	1.9
Nunca me he desempeñado profesionalmente.	75	8.2	37	9.2	112	8.5
TOTAL	918	100	397	100	1,315	100

Pearson chi2(6) = 22.6325 p < 0.001

Anexo 4. Tiempo transcurrido entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional por quinquenios

TIEMPO EN MESES	QUINQUENIO						TOTAL	
	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		#	%
	#	%	#	%	#	%		
0 meses.	81	27.8	102	23.1	149	25.6	332	25.2
Menos de 6 meses.	111	38.2	203	46	247	42.4	561	42.7
Entre 6 y 12 meses.	32	11	81	18.4	101	17.3	214	16.3
Entre 13 y 18 meses.	5	1.7	25	5.7	26	4.4	56	4.3
Entre 19 y 24 meses.	2	0.7	9	2	4	0.7	15	1.1
Más de 24 meses.	5	1.7	14	3.2	6	1	25	1.9
Aún sin desempeño profesional	55	18.9	7	1.6	50	8.6	112	8.5
TOTAL	291	100	441	100	583	100	1315	100

Anexo 5. Tiempo transcurrido entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional por facultades.

Tiempo en meses	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
0 meses.	13	21.3	13	22.8	71	28.1	9	19.1	1	22.5	35	28.9	1	25.4	2	40.7	320	25.1
Menos de 6 meses.	15	24.6	32	53.9	77	30.4	1	38.8	2	41.8	36	29.7	1	23.3	2	40.7	540	42.4
Entre 6 y 12 meses.	15	24.6	81	13.3	60	23.7	8	17.1	1	17.2	10	8.3	1	28.6	8	13.5	210	16.5
Entre 13 y 18 meses.	3	4.9	22	3.6	13	5.1	3	6.4	3	4.5	2	1.6	7	12.5	2	3.4	55	4.3
Entre 19 y 24 meses.	3	4.9	3	0.5	4	1.6	1	2.1	0	0	1	0.8	1	1.8	1	1.7	14	1.1
Más de 24 meses.	4	6.6	11	1.8	4	1.6	2	4.3	1	1.5	2	1.8	1	1.8	0	0	25	1.9
Aún sin desempeño profesional	8	13.1	25	4.1	24	9.5	6	12.7	8	11.9	35	28.9	4	7.1	0	0	110	8.7
Total	61	100	61	100	253	100	47	100	67	100	121	100	56	100	59	100	1,274	100

Pearson chi2(42) = 191.3717 p < 0.001

Anexo 6. Tiempo transcurrido entre el título de pregrado y el primer trabajo como profesional por sedes

TIEMPO	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
0 meses.	30	31.3	261	25.5	41	21.1	332	25.2
Menos de 6 meses.	25	26	470	45.9	66	33.8	561	42.7
Entre 6 y 12 meses.	20	20.8	149	14.6	45	23.1	214	16.3
Entre 13 y 18 meses.	8	8.3	33	3.2	15	7.7	56	4.3
Entre 19 y 24 meses.	3	3.1	9	0.9	3	1.5	15	1.1
Más de 24 meses.	4	4.2	16	1.5	5	2.5	25	1.9
Aún sin desempeño profesional	6	6.3	86	8.4	20	10.3	112	8.5
TOTAL	96	100	1,024	100	195	100	1,315	100

Pearson chi2(12) = 44.5639 p < 0.001

Anexo 7. Condición de la primera experiencia laboral por género

Condición	Femenino		Masculino		Total	
	#	%	#	%	#	%
Empleado.	752	89.2	297	82.5	1,048	87.2
Empleador.	8	0.9	8	2.2	16	1.3
Trabajador independiente.	70	8.3	51	14.2	121	10.1
Miembro de cooperativas de productores.	13	1.6	4	1.1	17	1.4
Total	843	100	360	100	1202	100

Anexo 8. Condición de la primera experiencia laboral por quinquenio

CONDICIÓN	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Empleado.	212	90.2	383	88.1	453	85.1	1048	87.2
Empleador.	3	1.3	7	1.6	6	1.1	16	1.3
Trabajador independiente.	18	7.7	39	9.1	64	12.1	121	10.1
Miembro de cooperativas de productores.	2	0.8	5	1.2	10	1.7	17	1.4
TOTAL	235	100	434	100	533	100	1202	100

Anexo 9. Condición de la primera experiencia laboral por facultad

Condición	Ciencias adm. y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Empleado.	48	90.6	52	89.4	18	82.1	3	92.7	4	74.4	7	81.4	4	82.3	54	91.5	1009	86.8
Empleador.	1	1.9	3	0.5	8	3.5	0	0	0	0	1	1.2	2	3.8	1	1.7	16	1.4
Trabajador independiente.	4	7.5	44	7.5	31	13.5	2	4.9	1	25.4	1	16.4	7	13.5	4	6.8	121	10.4
M coop productores.	0	0	13	2.3	2	0.9	1	2.4	0	0	1	1.1	0	0	0	0	17	1.5
TOTAL	53	100	584	100	229	100	41	100	59	100	86	100	52	100	59	100	1163	100

Anexo 10. Condición de la primera experiencia laboral por sede

CONDICIÓN	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Empleado.	75	83.3	823	87.7	150	86.2	1048	87.2
Empleador.	3	3.3	11	1.2	2	1.2	16	1.3
Trabajador independiente.	12	13.4	90	9.6	19	10.9	121	10.1
Miembro de cooperativas de productores.	0	0	14	1.5	3	1.7	17	1.4
TOTAL	90	100	938	100	174	100	1202	100

Anexo 11. Percepción de la influencia en el empleador de la condición de graduado UDES en pregrado por facultad

Nivel de influencia	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
0.	22	45.8	166	31.5	95	50.3	13	34.2	20	45.5	22	31.1	22	50.1	9	16.7	369	36.4
1.	4	8.3	38	7.2	19	10.1	3	7.9	7	15.9	9	12.6	6	13.6	9	16.7	95	9.4
2.	7	14.6	39	7.4	20	10.6	5	13.2	6	13.6	11	15.6	7	15.9	5	9.2	100	9.8
3.	7	14.6	119	22.6	26	13.7	7	18.4	5	11.4	17	23.9	7	15.9	10	18.5	198	19.5
4.	2	4.2	62	11.8	15	7.9	1	2.6	3	6.8	6	8.4	0	0	4	7.4	93	9.1
5.	6	12.5	103	19.5	14	7.4	9	23.7	3	6.8	6	8.4	2	4.5	17	31.5	160	15.8
Total	48	100	527	100	189	100	38	100	44	100	71	100	44	100	54	100	1015	100

Anexo 12. Percepción de la influencia en el empleador de la condición de graduado UDES en pregrado por quinquenio

NIVEL INFLUENCIA	DE	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
		#	%	#	%	#	%	#	%
0.		49	22.9	135	35.3	191	41.8	375	35.5
1.		18	8.4	35	9.1	44	9.6	97	9.2
2.		23	10.8	26	6.8	54	11.8	103	9.8
3.		36	16.8	89	23.2	77	16.9	202	19.2
4.		27	12.6	29	7.6	41	9	97	9.2
5.		61	28.5	69	18	50	10.9	180	17.1
TOTAL		214	100	383	100	457	100	1054	100

Pearson chi2(10) = 56.2234 p < = 0.001

Anexo 13. Calificación dada al primer salario por género

CALIFICACIÓN	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Sobrevalorada.	72	10.4	21	7.7	93	9.7
Normal.	427	61.8	169	62.1	596	61.9
Subvalorada.	192	27.8	82	30.2	274	28.4
TOTAL	691	100	272	100	963	100

Anexo 14. Calificación dada al primer salario por facultad

Calificación	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Sobrevalorada.	3	6.5	69	14.1	6	3.5	1	2.8	4	10.8	3	4.7	1	2.6	5	10.9	92	9.9
Normal.	27	61.7	291	59.4	112	65.1	20	57.1	28	75.7	43	67.2	17	44.7	30	65.2	568	61.3
Subvalorada.	14	31.8	130	26.5	54	31.4	14	40.1	5	13.5	18	28.1	20	52.7	11	23.9	266	28.8
Total	44	100	490	100	172	100	35	100	37	100	64	100	38	100	46	100	926	100

Anexo 15. Calificación dada al primer salario por quinquenio

CALIFICACIÓN	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Sobrevalorada.	32	16.2	29	8.3	32	7.7	93	9.7
Normal.	127	64.5	210	59.8	259	62.4	596	61.9
Subvalorada.	38	19.3	112	31.9	124	29.9	274	28.4
TOTAL	197	100	351	100	415	100	963	100

Pearson chi2(4) = 19.2392 p < 0.001

Anexo 16. Calificación dada al primer salario por sede

CALIFICACIÓN	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Sobrevalorada.	4	5.6	86	11.3	3	2.2	93	9.7
Normal.	40	56.3	460	60.6	96	71.6	596	61.9
Subvalorada.	27	38.1	212	28.1	35	26.2	274	28.4
TOTAL	71	100	758	100	134	100	963	100

Anexo 17. Condición prevalente durante la vida laboral por género.

CONDICIÓN PREVALENTE	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Empleado.	755	87.9	300	80.4	1,055	85.6
Empleador.	7	0.8	14	3.7	21	1.7
Trabajador independiente.	85	9.9	58	15.6	143	11.6
Miembro de cooperativas de productores.	12	1.4	1	0.3	13	1.1
TOTAL	859	100	373	100	1232	100

Pearson chi2(3) = 25.1705 p < 0.001

Anexo 18. Condición prevalente durante la vida laboral por quinquenio

CONDICIÓN PREVALENTE	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Empleado.	222	88.4	386	87.5	447	82.8	1,055	85.6
Empleador.	2	0.8	11	2.5	8	1.4	21	1.7
Trabajador independiente.	25	10.1	41	9.3	77	14.3	143	11.6
Miembro de cooperativas de productores.	2	0.7	3	0.7	8	1.5	13	1.1
TOTAL	251	100	441	100	540	100	1232	100

Anexo 19. Condición prevalente durante su vida laboral por facultad

Condición prevalente	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Empleado.	45	84.9	518	88.8	187	81.5	37	90.2	38	64.4	73	84.7	36	69.2	82	92.2	1016	85.2
Empleador.	1	1.9	5	0.9	10	4.4	0	0	0	0	1	1.2	3	5.8	1	1.1	21	1.8
Trabajador independiente.	7	13.2	47	8.1	32	14.1	4	9.8	21	35.6	12	14.1	13	25	6	6.7	142	11.9
Miembro cooperativas productores.	0	0	13	2.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	1.1
Total	53	100	583	100	229	100	41	100	59	100	86	100	52	100	89	100	1192	100

Anexo 20. Condición prevalente durante su vida laboral por sede

CONDICIÓN PREVALENTE	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Empleado.	72	80	833	86.8	150	82.4	1055	85.6
Empleador.	3	3.3	13	1.4	5	2.7	21	1.7
Trabajador independiente.	15	16.7	103	10.7	25	13.8	143	11.6
Miembro de cooperativas de productores.	0	0	11	1.1	2	1.1	13	1.1
TOTAL	90	100	960	100	182	100	1232	100

Anexo 21. Modificación de la condición laboral posterior a la obtención un título de especialización UDES por quinquenio.

CONCEPTO	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Si	18	64.3	20	62.5	13	54.2	51	60.7
No	10	35.7	12	37.5	11	45.8	33	39.3
TOTAL	28	100	32	100	24	100	84	100

Anexo 22. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de pregrado por facultad

Tiempo total	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
0 meses.	13	24.5	188	32.4	48	21.1	9	22.5	17	28.8	42	48.7	16	30.7	29	49.2	362	31.3
Menos de 6 meses.	15	28.3	223	38.4	78	34.1	13	32.5	25	42.3	28	32.6	14	27.1	14	23.7	410	35.3
Entre 6 meses y menos de 1 año.	13	24.5	91	15.6	64	28.1	7	17.5	13	22.1	9	10.5	7	13.5	10	16.9	214	18.5
Entre 1 año y menos de 2 años.	5	9.4	46	7.8	25	11.1	10	25	3	5.1	5	5.8	11	21.1	5	8.5	110	9.5
2 años o más	7	13.3	33	5.8	13	5.6	1	2.5	1	1.7	2	2.4	4	7.6	1	1.7	88	5.4
Total	53	100	581	100	228	100	40	100	59	100	86	100	52	100	59	100	1184	100

Anexo 23. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de pregrado por quinquenio

TIEMPO TOTAL	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
0 meses.	96	40.7	115	26.6	164	31.1	375	31.3
Menos de 6 meses.	97	41.1	147	34.1	185	35.1	429	35.8
Entre 6 meses y menos de 1 año.	24	10.2	92	21.2	104	19.7	220	18.4
Entre 1 año y menos de 2 años.	10	4.2	41	9.5	60	11.3	111	9.3
2 años o más	9	3.8	38	8.6	15	2.8	62	5.2
TOTAL	236	100	433	100	528	100	1197	100

Pearson $\chi^2(14) = 63.3965$ $p < 0.001$

Anexo 24. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de pregrado por sede

TIEMPO TOTAL	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
0 meses.	20	22.5	315	33.7	40	23.1	375	31.3
Menos de 6 meses.	26	29.2	348	37.3	55	31.6	429	35.8
Entre 6 meses y menos de 1 año.	25	28.1	157	16.8	38	21.8	220	18.4
Entre 1 año y menos de 2 años.	9	10.1	75	8.1	27	15.5	111	9.3
2 años o más	9	10.1	39	4.1	14	8	88	5.2
TOTAL	89	100	934	100	174	100	1223	100

Anexo 25. Tiempo total de cesación laboral involuntaria posterior a título de posgrado por quinquenio.

TIEMPO TOTAL	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
0 meses.	24	85.7	19	59.4	12	48	55	64.7
Menos de 6 meses.	3	10.7	6	18.7	6	24	15	17.7
Entre 6 meses y menos de 1 año.	1	3.6	2	6.2	4	16	7	8.2
Entre 1 año y menos de 2 años.	0	0	4	12.5	3	12	7	8.2
2 años o más	0	0	1	3.2	0	0	1	1.2
TOTAL	28	100	32	100	25	100	85	100

Anexo 26. Número de veces cesante posterior al título de pregrado por quinquenios

VECES	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
1	64	27.1	141	33.1	163	31.2	368	31.1
2	18	7.7	82	19.1	82	15.7	182	15.2
3	8	3.4	30	7.1	33	6.3	71	6.1
4 o más	11	4.7	24	5.4	28	5.4	63	5.3
Nunca	134	57.1	151	35.3	217	41.4	502	42.3
TOTAL	235	100	428	100	523	100	1186	100

Pearson $\chi^2(18) = 41.2747$ $p < 0.001$

Anexo 27. Número de veces cesante posterior al título de pregrado por facultad.

Veces	Tecnologías		Especializaciones		Ciencias de la salud		Ciencias básicas		Ciencias admin y económ		Ciencias políticas y sociales		Bellas artes y afines		Ingenierías		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
1	13	15.4	17	29.9	194	33.5	13	32.5	10	18.9	24	40.6	9	17.3	78	34.4	358	31.2
2	10	11.9	9	16.2	82	14.3	8	20	10	18.9	8	13.6	11	21.2	40	17.7	178	15.5
3	3	3.6	0	0	28	4.9	1	2.5	5	9.4	4	6.8	6	11.5	24	10.6	71	6.2
4 o más	5	6	0	0	24	4.2	1	2.5	7	13.2	2	3.4	7	13.5	14	6.2	99	5.3
Nunca	53	63.1	31	53.9	247	43.1	17	42.5	21	39.6	21	35.6	19	36.5	70	31.1	479	41.8
Total	84	100	57	100	575	100	40	100	53	100	59	100	52	100	226	100	1185	100

Anexo 28. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de pregrado por género.

TIPO DE CONTRATO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Término fijo.	454	54.7	187	53.1	641	54.2
Término indefinido.	376	45.3	165	46.9	541	45.8
TOTAL	830	100	352	100	1182	100

Anexo 29. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de pregrado por facultad.

Tipo de contrato	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Término fijo.	19	36.5	310	53.8	138	61.3	26	65	45	78.9	29	34.9	17	32.7	27	46.6	611	53.5
Término indefinido.	33	63.5	266	46.2	87	38.7	14	35	12	21.1	54	65.1	35	67.3	31	53.4	532	46.5
Total	52	100	576	100	225	100	40	100	57	100	83	100	52	100	58	100	1143	100

Pearson chi2(7) = 50.2120 p < 0.001

Anexo 30. Tipo de contratación prevalente en la vida laboral posterior al título de posgrado por género.

TIPO DE CONTRATO	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Término fijo.	23	44.2	8	25.8	31	37.4
Término indefinido.	29	55.8	23	74.2	52	62.6
TOTAL	52	100	31	100	83	100

Anexo 31. Nivel de satisfacción frente a ingresos económicos posterior al título de pregrado por quinquenio

SATISFACCIÓN	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Alta.	84	35.9	93	21.7	74	14.3	251	21.1
Media.	121	51.7	260	60.8	325	62.6	706	59.8
Baja.	29	12.4	75	17.5	120	23.1	224	19.1
TOTAL	234	100	428	100	519	100	1181	100

Pearson chi2(4) = 49.4475 p < 0.001

Anexo 32. Nivel de satisfacción frente a ingresos económicos posterior al título de pregrado por facultad

Satisfacción	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Alta.	7	13.7	137	23.8	39	17.3	3	7.5	7	12.1	11	13.4	9	17.3	20	34.5	233	20.4
Media.	31	60.8	330	57.3	147	65.4	25	62.5	43	74.1	55	67.1	28	53.8	28	48.3	687	60.2
Baja.	13	25.5	109	18.9	39	17.3	12	30	8	13.8	16	19.5	15	28.9	10	17.2	222	19.4
Total	51	100	576	100	225	100	40	100	58	100	82	100	52	100	58	100	1142	100

Pearson chi2(14) = 31.8432 p < 0.004

Anexo 33. Concordancia entre título de pregrado y desempeño laboral por género.

CONCORDANCIA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Siempre.	566	68.3	188	53.5	754	63.9
Casi siempre.	212	25.6	108	30.8	320	27.1
Casi nunca.	45	5.4	46	13.1	91	7.7
Nunca.	6	0.7	9	2.6	15	1.3
TOTAL	829	100	351	100	1180	100

Pearson chi2(3) = 36.2263 p < 0.001

Anexo 34. Concordancia entre título de pregrado y desempeño laboral por facultad.

Concordancia	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Siempre.	18	35.3	445	77.2	118	52.4	23	57.5	45	77.6	29	35.4	20	39.3	34	58.6	732	64.2
Casi siempre.	20	39.1	118	20.5	77	34.2	13	32.5	10	17.2	33	40.2	17	33.3	17	29.3	305	26.7
Casi nunca.	12	23.5	13	2.3	24	10.7	4	10	3	5.2	17	20.7	12	23.5	4	6.9	89	7.8
Nunca.	1	2.1	0	0	6	2.7	0	0	0	0	3	3.7	2	3.9	3	5.2	15	1.3
Total	51	100	576	100	225	100	40	100	58	100	82	100	51	100	58	100	1141	100

Pearson chi2(21) = 170.2916 p < 0.001

Anexo 35. Mayor nivel jerárquico alcanzado por género

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Directivo.	142	16.8	93	25.6	235	19.5
Asesor.	138	16.4	78	21.4	216	17.9
Ejecutivo.	135	16	68	18.7	203	16.8
Operativo.	429	50.8	125	34.3	554	45.8
TOTAL	844	100	364	100	1208	100

Pearson chi2(3) = 29.7875 p< 0.001

Anexo 36. Distribución por nivel jerárquico laboral según facultad.

Nivel	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Directivo.	20	39.2	79	13.7	69	30.7	6	15	8	13.8	8	9.8	15	29.4	25	28.8	230	19.6
Asesor.	8	15.7	75	13.1	45	20	8	20	25	43.1	20	24.4	16	31.4	13	14.9	210	18.1
Ejecutivo.	10	19.6	67	11.7	52	23.1	11	27.5	13	22.4	13	15.8	12	23.5	17	19.5	195	16.7
Operativo.	13	25.5	353	61.5	59	26.2	15	37.5	12	20.7	41	50	8	15.7	32	36.8	533	45.6
Total	51	100	574	100	225	100	40	100	58	100	82	100	51	100	87	100	1168	100

Pearson chi2(21) = 177.1689 p<0.001

Anexo 37. Nivel actual de satisfacción frente a trayectoria laboral por quinquenio.

NIVEL	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Muy alta.	57	22.8	96	22.1	45	8.6	198	16.4
Alta.	128	51.4	199	45.7	222	42.2	549	45.4
Mediana.	54	21.7	124	28.5	213	40.5	391	32.3
Baja.	10	4.1	16	3.7	46	8.7	72	5.9
TOTAL	249	100	435	100	526	100	1210	100

Pearson chi2(6) = 71.7033 p< 0.001

Anexo 38. Nivel actual de satisfacción frente a trayectoria laboral por facultad.

Nivel	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Muy alta.	8	15.7	120	20.8	26	11.5	2	5	6	10.3	5	6.1	5	9.8	11	12.6	183	15.6
Alta.	17	33.3	263	45.7	108	48	15	37.5	28	48.3	27	32.8	26	51.1	50	57.5	534	45.6
Mediana.	17	33.3	165	28.6	80	35.6	17	42.5	23	39.7	41	50	16	31.3	23	26.4	382	32.7
Baja.	9	17.7	28	4.9	11	4.9	6	15	1	1.7	9	11.1	4	7.8	3	3.5	71	6.1
Total	51	100	576	100	225	100	40	100	58	100	82	100	51	100	87	100	1170	100

Pearson $\chi^2(21) = 70.0015$ $p < 0.001$

Anexo 39. Condición laboral actual por género.

CONDICIÓN	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Empleado.	633	84.8	264	73.5	897	81.1
Empleador.	24	3.2	30	8.4	54	4.9
Trabajador por cuenta propia.	78	10.4	64	17.8	142	12.8
M de cooperativas de productores.	12	1.6	1	0.3	13	1.2
TOTAL	747	100	359	100	1106	100

Anexo 40. Condición laboral actual por sede.

CONDICIÓN	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Empleado.	54	70.1	718	82.6	125	78.6	897	81.1
Empleador.	7	9.1	37	4.3	10	6.3	54	4.9
Trabajador por cuenta propia.	16	20.8	104	11.9	22	13.8	142	12.8
M de cooperativas de productores.	0	0	11	1.2	2	1.3	13	1.2
TOTAL	77	100	870	100	159	100	1106	100

Anexo 41. Condición laboral actual por facultad (en porcentaje).

Condición	Especializaciones	Ciencias básicas	Ciencias de la salud	Ciencias admin y econom	Tecnologías	Ingenierías	Bellas artes y afines	Ciencias políticas y sociales
Empleado.	89.1	87.5	86.6	75.6	73.6	73.1	65.2	58.4
Empleador.	4.8	3.1	2.9	4.4	2.8	9.7	10.9	8.3
Trabajador cuenta propia.	6.1	9.4	8.4	17.8	23.6	16.7	23.9	33.3
Miembros de cooperativas de productores.	0	0	2.1	2.2	0	0.5	0	0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Anexo 42. Número de trabajos desempeñados en la actualidad por género.

CANTIDAD	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
1.	525	76.1	195	62.9	720	71.9
2.	126	18.1	93	30	219	21.9
3.	33	4.7	12	3.9	45	4.5
Más de 3	7	1.1	10	3.2	17	1.7
TOTAL	691	100	310	100	1001	100

Pearson chi2 (3) = 25.1845 p < 0.001

Anexo 43. Número de trabajos desempeñados en la actualidad por facultad.

Cantidad	Ciencias admin y econom		Ciencias de salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias polít y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
1.	31	77.5	361	74.1	127	69.4	20	69.1	26	61.9	46	74.2	24	57.1	61	78.2	696	72.2
2.	6	15	93	19.1	49	26.8	8	27.5	13	30.9	15	24.2	12	28.6	11	14.1	207	21.5
3.	2	5	28	5.6	4	2.2	0	0	2	4.8	0	0	4	9.5	4	5.1	44	4.6
Más de 3	1	2.5	6	1.2	3	1.6	1	3.4	1	2.4	1	1.6	2	4.8	2	2.6	17	1.7
Total	40	100	488	100	183	100	29	100	42	100	62	100	42	100	78	100	964	100

Anexo 44. Nivel del cargo desempeñado en la actualidad por facultad.

Nivel	Ciencias admin y econom		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Directivo.	10	25	50	10.3	44	24.2	6	20.7	9	21.4	6	9.8	12	29.2	22	28.2	159	16.5
Asesor.	8	20	56	11.6	36	19.8	4	13.8	14	33.3	15	24.6	10	24.4	9	11.5	152	15.9
Ejecutivo.	14	35	53	10.9	47	25.8	7	24.1	7	16.7	8	13.1	12	29.3	15	19.2	163	17.1
Operativo.	8	20	326	67.2	55	30.2	12	41.4	12	28.6	32	52.5	7	17.1	32	41.1	484	50.5
Total	40	100	485	100	182	100	29	100	42	100	61	100	41	100	78	100	958	100

Pearson chi2 (21) = 149.8926 p<0.001

Anexo 45. Nivel del cargo desempeñado en la actualidad por sede.

NIVEL	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Directivo.	16	23.2	123	15.7	24	17.1	163	16.4
Asesor.	17	24.6	117	14.9	22	15.6	156	15.7
Ejecutivo.	14	20.3	129	16.3	27	19.1	170	17.1
Operativo.	22	31.9	416	53.1	68	48.2	506	50.8
TOTAL	69	100	785	100	141	100	995	100

Anexo 46. Ingresos mensuales de las personas graduadas ubicadas en Colombia por género.

INGRESOS	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Menos de 1 millón	66	9.8	20	6.8	86	8.4
De 1 a 1.9 millones	364	54.1	128	43.3	492	48
De 2 a 2.9 millones	177	26.2	65	22.1	242	23.6
De 3 a 3.9 millones	45	6.7	46	15.6	149	14.5
De 4 a 4.9 millones	12	1.8	18	6.1	30	2.9
De 5 a 5.9 millones	7	1.1	3	1	10	1
6 millones o más	2	0.3	15	5.1	17	1.6

TOTAL	673	100	295	100	1026	100
--------------	-----	-----	-----	-----	------	-----

Pearson chi2 (3) = 50.6674 p< 0.001

Anexo 47. Ingresos mensuales de las personas graduadas ubicados en Colombia por quinquenio.

INGRESOS	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Menos de 1 millón	13	6.2	17	4.7	56	14	86	8.9
De 1 a 1.9 millones	96	45.6	179	49.9	217	54.3	492	50.7
De 2 a 2.9 millones	78	37.1	92	25.6	72	18	242	25.1
3 millones o más	23	11.1	71	19.8	55	13.7	149	15.3
TOTAL	210	100	359	100	400	100	969	100

Pearson chi2 (6) = 50.7299 p< 0.001

Anexo 48. Ingresos mensuales de las personas graduadas ubicadas en Colombia por facultad.

Ingresos	Ciencias admin y econom		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Menos de 1 millón	4	10.3	32	6.7	8	4.6	4	13.8	4	9.5	22	36.7	7	18	4	5.2	85	9.1
De 1 a 1.9 millones	18	46.1	261	55.1	70	40.4	17	58.6	16	38.1	35	58.3	16	41	30	39.1	463	49.6
De 2 a 2.9 millones	9	23.1	138	29.1	38	22.1	6	20.7	13	31.1	1	1.7	7	18	28	36.3	240	25.7
3 millones o más	8	20.5	43	9.1	57	32.9	2	6.9	9	21.3	2	3.3	9	23	15	19.4	145	15.6
Total	39	100	474	100	173	100	29	100	42	100	60	100	39	100	77	100	933	100

Pearson chi2 (21) = 151.9397 p< 0.001

Anexo 49. Ingresos mensuales (en dólares) de las personas graduadas ubicadas en el exterior por género.

INGRESOS	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Menos de 800.	2	8	4	25	6	14.6
De 801 a 1600.	18	72	4	25	22	53.7
De 1601 a 2400.	3	12	3	18.75	6	14.6
De 2401 a 3200.	2	8	0	0	2	4.9
De 3201 a 4000.	0	0	1	6.25	1	2.4
Más de 4001	0	0	4	25	4	9.8
TOTAL	25	100	16	100	41	100

Pearson chi2 (2) = 8.7123 p< 0.013

Anexo 50. Ingresos mensuales mensuales (en dólares) de las personas graduadas ubicadas en el exterior por quinquenio.

INGRESOS	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2012		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Menos de 800.	2	14.29	2	10.53	2	25	6	14.63
De 801 a 1600.	9	64.29	9	47.37	4	50	22	53.66
Más de 1601.	3	21.43	8	42.11	2	25	13	31.71
TOTAL	14	100	19	100	8	100	41	100

Pearson chi2 (4) = 2.4902 p<= 0.646

Anexo 51. Tamaño de la organización donde laboran de acuerdo al número de personas vinculadas. Análisis por facultad.

Personas	Ciencias admin y econom		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
1-9.	12	30	64	13.3	35	19.3	5	17.3	11	26.2	16	26.2	15	36.5	10	12.8	168	17.6
10-49.	5	12.5	128	26.6	36	19.9	7	24.2	8	19.1	17	27.8	4	9.8	10	12.8	215	22.6
50-99.	3	7.5	74	15.4	21	11.6	2	6.9	1	2.4	6	9.8	4	9.8	13	16.6	124	13.1
100-249.	7	17.5	93	19.3	23	12.7	3	10.3	5	11.9	7	11.5	7	17.1	16	20.5	161	16.9
250-499.	1	2.5	37	7.7	22	12.2	2	6.9	4	9.5	4	6.6	3	7.3	7	9.1	80	8.4
500-999.	4	10	41	8.5	17	9.4	7	24.1	6	14.3	4	6.6	4	9.8	7	9.1	90	9.4
1.000- 4.999.	3	7.5	34	7.1	22	12.1	3	10.3	3	7.1	4	6.6	3	7.3	12	15.3	84	8.8
5.000 o más.	5	12.5	10	2.1	5	2.8	0	0	4	9.5	3	4.9	1	2.4	3	3.8	31	3.2
Total	40	100	481	100	181	100	29	100	42	100	61	100	41	100	78	100	953	100

Pearson chi2 (49) = 93.7481 p< 0.001

Anexo 52. Capacidad de innovación tecnológica y administrativa de la organización donde trabajan las personas graduadas.

CAPACIDAD	FREQ.	PERCENT
Alta.	485	49.1
Media.	427	43.3
Baja.	75	7.6
TOTAL	987	100

Anexo 53. Pertinencia de la formación recibida en la UDES durante el pregrado por quinquenio.

NIVEL	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Alto.	154	69.3	248	60.3	246	51.2	648	58.1
Medio.	59	26.6	150	36.5	204	42.4	413	37.1
Bajo.	9	4.1	13	3.2	31	6.4	53	4.8
TOTAL	222	100	411	100	481	100	1114	100

Pearson chi2(4) = 24.8403 p< 0.001

Anexo 54. Pertinencia de la formación recibida en la UDES durante el pregrado por facultad.

Nivel	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias polít y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Alto.	17	34	399	73.2	72	34.1	29	74.4	26	50	21	28	16	32	39	70.9	619	57.4
Medio.	30	60	139	25.5	119	56.1	10	25.6	24	46.2	43	57.3	27	54	14	25.5	406	37.7
Bajo.	3	6	7	1.3	21	9.8	0	0	2	3.8	11	14.7	7	14	2	3.6	53	4.9
Total	50	100	545	100	212	100	39	100	52	100	75	100	50	100	55	100	1078	100

Pearson chi2(14) = 183.6056 p< 0.001

Anexo 55. Pertinencia de la formación recibida en la UDES durante el pregrado por sede.

NIVEL	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Alto.	41	51.3	517	59.5	90	54.6	648	58.2
Medio.	36	45	308	35.4	69	41.8	413	37.1
Bajo.	3	3.7	44	5.1	6	3.6	53	4.7
TOTAL	80	100	869	100	165	100	1114	100

Anexo 56. Nivel de dificultad en la adaptación al cambio tecnológico, por quinquenio.

NIVEL	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Alto.	4	1.8	16	4.1	8	1.7	28	2.5
Medio.	44	19.8	67	16.6	105	22.1	216	19.6
Bajo.	46	20.7	134	33.2	158	33.1	338	30.7
Ninguno.	128	57.7	186	46.1	205	43.1	519	47.2
TOTAL	222	100	403	100	476	100	1101	100

Pearson chi2(6) = 24.3763 p< 0.001

Anexo 57. Nivel de competencia en una segunda lengua al terminar el pregrado, por quinquenio,

NIVEL	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Alto.	31	11.3	31	7.6	30	5.8	92	7.6
Medio.	76	27.6	72	17.6	125	23.9	273	22.7
Bajo.	108	39.3	214	52.5	292	55.9	614	50.9
Ninguno.	60	21.8	91	22.3	75	14.4	226	18.8
TOTAL	275	100	408	100	522	100	1205	100

Pearson chi2(6) = 34.6785 p< 0.001

Anexo 58. Nivel de competencia en una segunda lengua al terminar el pregrado, por facultad.

Nivel	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias polít y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Alto.	2	3.6	57	10.1	16	7.1	4	8.9	1	1.7	6	5.6	5	9.6	1	1.9	92	7.9
Medio.	18	32.1	117	20.7	58	25.2	12	26.7	13	22.1	28	26.2	13	25	6	11.3	265	22.7
Bajo.	29	51.8	266	47.1	125	54.3	26	57.8	38	64.4	53	49.5	27	51.9	33	62.3	597	51.2
Ninguno.	7	12.5	125	22.1	31	13.4	3	6.6	7	11.8	20	18.7	7	13.5	13	24.5	213	18.2
Total	56	100	565	100	230	100	45	100	59	100	107	100	52	100	53	100	1167	100

Pearson chi2(21) = 40.1727 p< 0.007

Anexo 59. Nivel de competencia en una segunda lengua al terminar el posgrado, por sede.

NIVEL	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Alto.	0	0	1	1.5	0	0	1	1.3
Medio.	0	0	12	18.5	3	25	15	18.7
Bajo.	1	33.3	39	60	6	50	46	57.5
Ninguno.	2	66.7	13	20	3	25	18	22.5
TOTAL	3	100	65	100	12	100	80	100

Anexo 60. Máximo nivel de formación alcanzado, por quinquenio.

NIVEL	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Tecnólogo.	37	12.9	3	0.7	67	12.6	107	8.7
Profesional Universitario.	189	65.8	245	59.1	355	67	789	64.1
Especialista.	52	18.1	143	34.4	98	18.5	293	23.7
Espes Médico Quirúrgico.	3	1.1	5	1.2	2	0.4	10	0.8
Magister.	6	2.1	19	4.6	7	1.3	32	2.6
Doctor.	0	0	0	0	1	0.2	1	0.1
TOTAL	287	100	415	100	530	100	1232	100

Pearson $\chi^2(10) = 91.5965$ $p < 0.001$

Anexo 61. Máximo nivel de formación alcanzado, por sede.

NIVEL	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Tecnólogo.	1	1.2	102	10.6	4	2	107	8.7
Profesional Universitario.	54	64.3	630	65.3	105	57.4	789	64.1
Especialista.	26	30.9	203	21	64	35.1	293	23.7
Especialista Méd Quirúrgico.	0	0	10	1	0	0	10	0.8
Magister.	3	3.6	19	2	10	5.5	32	2.6
Doctor.	0	0	1	0.1	0	0	1	0.1
TOTAL	84	100	965	100	183	100	1232	100

Anexo 62. Liderazgo ejercido posterior al título de pregrado, por facultad.

ÁREA	Especializaciones	Ciencias de la salud	Ciencias básicas	Ingenierías	Ciencias políticas y sociales	Bellas artes y afines	Ciencias administrativas y económicas	Tecnologías
Profesional.	92.3	83	72.7	70.9	67.3	64.4	53.1	18.3
Empresarial.	19.2	10.5	15.2	41.9	18.4	64.4	49	29.6
Social.	21.2	19.5	9.1	28.1	51	28.9	16.3	31
Tecnológica.	5.8	2.9	9.1	22.7	2	11.1	4.1	45.1
En ninguna de las anteriores.	1.9	10.1	9.1	5.9	8.2	4.4	18.4	21.1
Política.	5.8	1.1	0	5.4	26.6	0	8.2	0
Científica.	0	1.7	18.2	1	0	0	0	0

Anexo 63. Liderazgo ejercido posterior al título de pregrado, por quinquenio

ÁREA	1996 - 2000	2001 - 2006	2007 - 2011
Profesional.	70.1	79.2	70.8
Empresarial.	17.1	25.3	23.7
Social.	15.2	23.3	27.2
Tecnológica.	8.1	9.1	12.3
En ninguna de las anteriores.	11.4	7.1	10.3
Política.	1.4	4.1	4.4
Científica.	0.5	1.8	2

Anexo 64. Liderazgo ejercido posterior al título de pregrado, por sede.

ÁREA	VALLEDUPAR	BUCARAMANGA	CÚCUTA
Profesional.	68.8	74.2	74.2
Empresarial.	40.3	21.2	23.9
Social.	23.4	23.4	23.2
Tecnológica.	10.4	9.9	12.6
En ninguna de las anteriores.	10.4	9.4	8.4
Política.	11.7	3.4	1.3
Científica.	0	1.7	1.9

Anexo 65. Liderazgo ejercido posterior al título de posgrado.

ÁREA	%	MEAN	STD.
Profesional.	80.5	0.805195	0.398648
Social.	22.1	0.220779	0.417492
Empresarial.	16.9	0.168831	0.377059
Tecnológica.	10.4	0.103896	0.307127
Política.	6.5	0.064935	0.248027
En ninguna de las anteriores.	6.5	0.064935	0.248027
Científica.	1.3	0.012987	0.113961

Anexo 66. Liderazgo ejercido posterior al título de posgrado, por quinquenio

ÁREA	1996 - 2000	2001 - 2006	2007 - 2011
Profesional.	77.3	84.4	78.3
Social.	22.7	21.9	21.7
Empresarial.	9.1	25	13
Tecnológica.	18.2	0	17.4
Política.	0	9.4	8.7
En ninguna de las anteriores.	4.5	3.1	13
Científica.	0	0	4.3

Anexo 67. Participación en asociaciones y órganos de decisión.

PARTICIPACIÓN ACTIVA	SI	
	#	%
Juntas directivas	351	31.5
Asociaciones profesionales y gremiales	281	25.2
Asociaciones científicas	144	12.9

Anexo 68. Participación en asociaciones y órganos de decisión, por quinquenio.

PARTICIPACIÓN ACTIVA	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Juntas directivas	74	32	131	32.3	146	30.5	351	31.5
Asociaciones profesionales y gremiales	67	29	108	26.6	106	22.1	281	25.2
Asociaciones científicas	40	17.3	52	12.8	52	10.9	144	12.9

A científicas: Pearson $\chi^2(2) = 5.7923$ $P < 0.055$

Anexo 69. Participación en asociaciones y órganos de decisión por facultad.

Participación activa	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Juntas directivas	18	36.7	139	25.7	83	40.9	15	38.5	15	30	19	26	18	39.1	37	46.2	344	31.5
Asociaciones profesionales y gremiales	10	20.4	131	24.3	56	27.6	10	25.6	14	28	12	16.4	14	30.4	28	35	275	25.2
Asociaciones científicas	2	4.1	93	17.2	17	8.4	12	30.8	2	4	3	4.1	3	6.5	10	12.5	142	12.9

Pearson chi2(juntas directivas) = 28.2307 P< 0.001
 Pearson chi2(asociaciones científicas) = 36.7166 P< 0.001

Anexo 70. Participación en asociaciones y órganos de control, por sede.

PARTICIPACIÓN ACTIVA	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Juntas directivas	26	33.8	273	31.3	52	31.1	351	31.5
Asociaciones profesionales y gremiales	19	24.7	205	23.5	57	34.1	281	25.2
Asociaciones científicas	7	9.1	112	12.8	25	15	144	12.9

Pearson chi2(2) A profesionales y gremiales = 8.4060 P< 0.015

Anexo 71. Frecuencia en reconocimiento de capacidades profesionales, por género.

FRECUENCIA	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%
Con mucha frecuencia.	340	43.8	154	45.4	494	44.3
Algunas veces.	395	50.8	168	49.5	563	50.4
Casi nunca.	42	5.4	17	5.1	59	5.3
TOTAL	777	100	339	100	1116	100

Anexo 72. Frecuencia en reconocimiento de capacidades profesionales por quinquenio.

FRECUENCIA	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Con mucha frecuencia.	88	38.1	193	47.5	213	44.5	494	44.3
Algunas veces.	132	57.1	194	47.8	237	49.5	563	50.4
Casi nunca.	11	4.8	19	4.7	29	6	59	5.3
TOTAL	231	100	406	100	479	100	1116	100

Anexo 73. Frecuencia en reconocimiento de capacidades profesionales por facultad.

Frecuencia	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Con mucha frecuencia.	24	49	218	40.4	102	50.2	20	51.2	35	70	29	39.7	22	47.8	35	43.8	485	44.3
Algunas veces.	23	46.9	289	53.5	95	46.8	15	38.5	14	28	42	57.6	21	45.7	40	50	539	50.4
Casi nunca.	2	4.1	33	6.1	6	3	4	10.3	1	2	2	2.7	3	6.5	5	6.2	56	5.3
Total	49	100	540	100	203	100	39	100	50	100	73	100	46	100	80	100	1080	100

Pearson $\chi^2(14) = 27.6381$ $P < 0.016$

Anexo 74. Frecuencia en reconocimiento de capacidades profesionales por sede.

FRECUENCIA	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Con mucha frecuencia.	41	53.3	374	42.9	79	47.3	494	44.3
Algunas veces.	35	45.4	453	51.9	75	44.9	563	50.4
Casi nunca.	1	1.3	45	5.2	13	7.8	59	5.3
TOTAL	77	100	872	100	167	100	1116	100

Anexo 75. Contribución al desarrollo de la organización por quinquenio.

CONTRIBUCIÓN	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Me considero dentro del grupo de los innovadores en la organización.	93	40.3	158	39.2	182	38	433	38.9
Con frecuencia apporto nuevas ideas.	93	40.3	188	46.7	216	45.1	497	44.7
Ocasionalmente apporto nuevas ideas.	45	19.4	57	14.1	81	16.9	183	16.4
TOTAL	231	100	403	100	479	100	1113	100

Anexo 76. Contribución al desarrollo de la organización, por facultad

Contribución	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Me considero en grupo de los innovadores	24	50	193	35.9	73	36	17	44	24	48	25	34.2	26	56.5	32	40	414	38.9
Con frecuencia apporto nuevas ideas.	18	37.5	238	44.2	105	51.7	17	44	21	42	38	52.1	14	30.4	31	38.8	482	44.7
Ocasionalmente apporto nuevas ideas.	6	12.5	107	19.9	25	12.3	5	12.8	5	10	10	13.7	6	13.1	17	21.2	181	16.4
Total	48	100	538	100	203	100	39	100.8	50	100	73	100	46	100	80	100	1077	100

Pearson $\chi^2(14) = 24.6889$ $P < 0.038$

Anexo 77. Premios y reconocimientos por desempeño profesional.

Premios y reconocimientos	Ciencias administ y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones		Total	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
No ha recibido	36	78,3	397	74,9	156	78	27	71,1	40	80	61	84,7	31	70,5	55	69,6	803	75,8
Local	8	17,4	93	17,5	32	16	9	23,7	9	18	10	13,9	11	25	17	21,5	189	17,8
Nacional	0	0	26	4,9	8	4	0	0	1	2	1	1,4	2	4,5	4	5,1	42	4
Internacional	0	0	2	0,4	2	1	1	2,6	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0,5
Local y nacional	2	4,3	10	1,9	1	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3,8	16	1,5
Nal e internacional	0	0	2	0,4	1	0,5	1	2,6	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0,4
Total	46	100	530	100	200	100	38	100	50	100	72	100	44	100	79	100	1059	100

Anexo 78. Fortalecimiento de principios y valores durante el pregrado.

OPINIÓN	FREQ.	PERCENT
Totalmente de acuerdo.	801	69.6
Parcialmente de acuerdo.	316	27.5
En total desacuerdo.	34	2.9
TOTAL	1,151	100

Anexo 79. Fortalecimiento de principios y valores durante el pregrado por facultad.

Opinión	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Totalmente de acuerdo.	28	56	443	81	122	56.2	27	61.3	31	56.4	51	50	24	50	41	82
Parcialmente de acuerdo.	21	42	96	17.5	86	39.6	16	36.4	19	34.5	45	44.1	21	43.8	8	16
En total desacuerdo.	1	2	8	1.5	9	4.2	1	2.3	5	9.1	6	5.9	3	6.2	1	2
Total	50	100	547	100	217	100	44	100	55	100	102	100	48	100	50	100

Pearson chi2 (14) = 98.6603 P< 0.001

Anexo 80. Fortalecimiento de principios y valores durante el pregrado por quinquenio

OPINIÓN	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011	
	#	%	#	%	#	%
Totalmente de acuerdo.	203	77.8	283	72	315	63.4
Parcialmente de acuerdo.	50	19.2	105	26.7	161	32.4
En total desacuerdo.	8	3	5	1.3	21	4.2
TOTAL	261	100	393	100	497	100

Pearson chi2 (4) = 23.1323 P< 0.001

Anexo 81. Cambio en la situación económica a partir de la titulación de pregrado

OPINIÓN	FREQ.	PERCENT
Sí, con resultados altamente satisfactorios.	429	40.8
Sí, con resultados medianamente satisfactorios.	469	44.6
Sí, con resultados poco satisfactorios.	97	9.2
No.	57	5.4
TOTAL	1,052	100

Anexo 82. Cambio en la situación económica a partir de la titulación de pre y posgrado.

OPINIÓN	PREGRADO	POSGRADO
Sí, con resultados altamente satisfactorios.	40.8	44.9
Sí, con resultados medianamente satisfactorios.	44.6	35.9
Sí, con resultados poco satisfactorios.	9.2	9.0
No.	5.4	10.2

Anexo 83. Cambio en la situación socio económica a partir de la titulación de pregrado por quinquenio.

OPINIÓN	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011	
	#	%	#	%	#	%
Sí, con resultados altamente satisfactorios.	124	58.2	171	44.1	134	29.7
Sí, con resultados medianamente satisfactorios.	71	33.3	172	44.3	226	50.1
Sí, con resultados poco satisfactorios.	10	4.7	33	8.5	54	12
No.	8	3.8	12	3.1	37	8.2
TOTAL	213	100	388	100	451	100

Pearson chi2 (6) = 59.6742 P< 0.001

Anexo 84. Número de hijos del graduado en comparación con el de los padres

COMPARACIÓN	FREQ.	PERCENT
Mayor.	31	2.6
Igual.	57	4.8
Menor.	411	34.9
No tengo hijos.	678	57.7
TOTAL	1,177	100

Anexo 85. Número de hijos de las personas graduadas.

CANTIDAD	FREQ.	PERCENT
0.	40	7.8
1.	289	56.3
2.	140	27.3
3.	40	7.8
4.	3	0.6
5 o mas	1	0.2
TOTAL	513	100

Anexo 86. Número de hijos por quinquenio.

CANTIDAD	1996 - 2000		2001 - 2006		2007 - 2011	
	#	%	#	%	#	%
0.	18	11.7	10	4.6	12	8.5
1.	72	46.8	135	62.2	82	57.8
2.	45	29.2	59	27.2	36	25.3
3.	19	12.3	12	5.5	9	6.3
4.	0	0	1	0.5	2	1.4
5 o mas	0	0	0	0	1	0.7
TOTAL	154	100	217	100	142	100

Pearson chi2 (10) = 21.3029 P < 0.019

Anexo 87. Intención de recomendar la UDES a los hijos/as para realizar estudios.

RECOMENDACIÓN	FREQ.	PERCENT
Si	1,040	88.4
No	137	11.6
TOTAL	1,177	100

Anexo 88. Intención de recomendar a la UDES para realizar estudios por sede

RECOMENDACIÓN	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA	
	#	%	#	%	#	%
Si	68	85	817	88.4	155	89.6
No	12	15	107	11.6	18	10.4
TOTAL	80	100	924	100	173	100

Anexo 89. Creación de empresa posterior al título de pregrado por género.

RESPUESTA	FEMENINO		MASCULINO	
	#	%	#	%
Si	76	10.4	66	21
No	656	89.6	248	79
TOTAL	732	100	314	100

Pearson chi2 (1) = 21.1895 P < 0.001

Anexo 90. Creación de empresa posterior al título de posgrado por género

RESPUESTA	FEMENINO		MASCULINO	
	#	%	#	%
Si	2	3.9	8	28.6
No	49	96.1	20	71.4
TOTAL	51	100	28	100

Pearson chi2 (1) = 9.9343 P< 0.002

Anexo 91. Generación de empresa posterior al título de pregrado por sede.

RESPUESTA	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA	
	#	%	#	%	#	%
Si	20	27	90	11	32	21
No	54	73	730	89	120	79
TOTAL	74	100	820	100	152	100

Pearson chi2(2) = 23.3798 P< 0.001

Anexo 92. Generación de empresa posterior al título de posgrado por sede

RESPUESTA	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA	
	#	%	#	%	#	%
Si	0	0	7	10.9	3	25
No	3	100	57	89.1	9	75
TOTAL	3	100	64	100	12	100

Anexo 93. Generación de empresa posterior al título de pregrado por facultad

Respuesta	Ciencias admin y económ		Ciencias de la salud		Ingenierías		Ciencias básicas		Ciencias políticas y sociales		Tecnologías		Bellas artes y afines		Especializaciones	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Si	11	25	41	7.9	51	26.3	1	2.7	3	6.1	9	12.7	15	34.1	7	14
No	33	75	480	92.1	143	73.7	36	97.3	46	93.9	62	87.3	29	65.9	43	86
Total	44	100	521	100	194	100	37	100	49	100	71	100	44	100	50	100

Pearson chi2 (7) = 67.5916 P< 0.001

Anexo 94. Puestos de trabajo creados posterior al título de pregrado por sede

CANTIDAD	VALLEDUPAR		BUCARAMANGA		CÚCUTA	
	#	%	#	%	#	%
1-9.	18	90	78	87.6	30	93.8
10-49.	2	10	9	10.1	2	6.2
50 y más.	0	0	2	2.3	0	0
TOTAL	20	100	89	100	32	100

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR GORDON Floralba. Percepción y meta-cognición en la educación. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Marzo de 2010. En <http://www.transformacioneducativa.org/ensayos-estudiantes.asp> [Consulta: agosto de 2012]

BANCO DE LA REPÚBLICA. Centro de estudios económicos regionales. Cepeda Emiliani, Laura. ¿Por qué le va bien a la economía de Santander? Documento de trabajo sobre economía regional N° 135. Cartagena, 2010. En <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-135.pdf> [Consulta: julio 2012]

BANCO DE LA REPÚBLICA. Economía regional N° 132. BARÓN Juan D. Primeras experiencias laborales de profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. Cartagena, 2010. <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/Presentaciones/2010/JuanBaron.pdf> [Consulta: julio de 2012]

BARÓN Juan David. Diferencias de género en los salarios de los graduados en Colombia. Foro Nacional Seguimiento a Graduados—Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Junio 29, 2010

BÉJAR, Ramón Casilda. América Latina y el consenso de Washington. Boletín económico de ICE N° 2803. Del 26 de abril al 2 de mayo de 2004. En <http://es.scribd.com/doc/36439002/Consenso-de-Washington> [Consulta: julio de 2012]

BOTELHO DE OLIVEIRA S, MARYTINEZ GARRIDO LM, CONDE COTES CA et al. Evaluación de la memoria declarativa asociada con contenido emocional en una muestra colombiana. Revista Latinoamericana de Psicología. Bogotá, Colombia, 2004. 36 (2): 229 – 242. En <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/805/80536204.pdf> [Consulta: julio de 2012]

CABRERA, J. Repensar la evaluación de la capacitación. En Impacto de la capacitación. Primera Edición de la Dirección de Cuadros y Estudios de Dirección del Ministerio de Educación Superior (pp. 6-25). La Habana, Cuba. 2004. ISBN: 959-16-0274-8.

CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Indicadores económicos de Santander. Mayo de 2012. En <http://www.sintramites.com/temas/documentos%20pdf/indicadores/2012/indmay2012.pdf> [Consulta: julio de 2012]

CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Indicadores de referencia. Abril 2012. En <http://www.sintramites.com/temas/indicadoresantander/> [Consulta: julio de 2012]

COLOMBIA. Ley 30 de 1992. Capítulo II. Objetivos, literales b y c. Bogotá, diciembre 28 de 1002.

COLOMBIA - MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Observatorio Laboral para la Educación. Distribución de los graduados por sexo. En <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195404.html> [Consulta: julio de 2012].

COLOMBIA. Economía de Cúcuta. En http://colombia.buscamix.com/index.php?option=com_content&task=view&id=106&Itemid=151 [Consulta: julio de 2012]

COLOMBIA – CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1496 de 2011. En <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf> [Consulta: julio de 2011]

COLOMBIA - MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Educación Superior. Boletín N° 20, pp 19. Abril de 2012. En http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-305554_Boletin.pdf [Consulta: julio 2012]

COLOMBIA – OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Graduados vinculados al sector formal de la economía. En www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195066.html [Consulta: julio de 2012]

COLOMBIA - DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Una mirada al mercado laboral colombiano. Por Orlando García y Piedad Urdinola. Febrero de 2000. En www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Boletines_Divulgacion_Economica/BDE_2_empleo.pdf [Consulta: julio de 2012]

COLOMBIA – MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. El ABC de la ley de formalización y generación de empleo. Bogotá, mayo de 2011. En http://www.propais.org.co/newPortal/images/pdf/abc_formalizacion.pdf

COLOMBIA – OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. En <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-238140.html> [Consulta: agosto 2012]

COLOMBIA – CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 905 de 2004. En http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2004/ley_0905_2004.html: microempresa hasta 10 trabajadores, pequeña empresa de 11 a 50, mediana empresa de 51 a 200 y gran empresa más de 200. [Consulta: agosto de 2012]

COLOMBIA – DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES. Resolución 432 de 2008. En http://www.dian.gov.co/descargas/normatividad/Resolucion_00432_Actividades_Economicas_2008.pdf [Consulta: julio 2011]

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 30 de 1992. Artículo 6° literal d). Bogotá, diciembre 29 de 1992.

COLOMBIA – ENCUESTA NACIONAL DE DEMOGRAFÍA Y SALUD ENDS. Número ideal de hijos. Bogotá, 2010. En http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=81 [Consulta: Septiembre de 2012]

CONFIDENCIAL COLOMBIA.COM. Emisor confirma desaceleración y prevé contagio. Agosto 3 de 2012. En <http://confidencialcolombia.com/es/1/302/558/Emisor-confirma-desaceleraci%C3%B3n-y-prev%C3%A9-contagio-Banco-de-la-Rep%C3%ABlica-Desaceleraci%C3%B3n-Crisis-Congreso-Econom%C3%ADa.htm> [Consulta: agosto de 2012]

DAAD.CSUCA. Curso-Taller centroamericano sobre metodología para realizar estudios de graduados universitarios. San José de Costa Rica, 2002. http://daad.csuca.org/attachments/144_Memoria%20del%20Curso%20Egresados.doc [Consulta: junio de 2011]

DELORS Jacques. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana, Ediciones UNESCO. 1996.

DEPARTAMENTO DEL CESAR. Plan de desarrollo - Prosperidad a salvo 2012 – 2015. pp 97 – 115. En

http://www.gobcesar.gov.co/cesar/filesmain/institucional/PLAN_DE_DESARROLLO_OR_47_2012.pdf [Consulta: 2012]

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO. Informe seguimiento de egresados y graduados. 2002-2007. http://epoch.edu.ec/Descargas/rectoradopub/fb6b83_UILSEG-Avance_Informe_Final-23deJunio2008.pdf [Consulta: junio de 2011]

EL OBSERVATORIO DE LA EDUCACIÓN COLOMBIANA. ¿Cómo el nivel de educación superior afecta los ingresos salariales de por vida? Agosto 8 de 2011. En http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=2231:como-el-nivel-de-educacion-superior-afecta-los-ingresos-salariales-de-por-vida&catid=36:ensayos-acadcos&Itemid=81 [Consulta: julio 2012]

GAVIRIA Alejandro, PALAU, María Mar. Evolución reciente del mercado laboral urbano y alternativas de política. Coyuntura Social No. 34, junio de 2006, pp. 27-44. Fedesarrollo, Bogotá - Colombia. http://agaviria.uniandes.edu.co/papers_pub/Evolution_of_the_Colombian_Labor_Market_and_Policy_Alternatives.pdf [Consulta: julio de 2012]

GIL IZQUIERDO María, DE PABLOS ESCOBAR Laura. Los determinantes socioeconómicos de la demanda de la educación superior en España y la movilidad educativa intergeneracional. En http://dialnet.unirioja.es/Servet/fichero_articulo?codigo [Consulta: Septiembre de 2012]

ITESM Campus Toluca "El impacto de los egresados de los programas de educación a distancia en el sector empresarial" <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:1085&dslD=n05erosa01.pdf> [Consulta: junio de 2011]

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MONTERREY. Los estudios de seguimiento de egresados. 2007

JARAMILLO SALAZAR, Hernán. La formación de posgrado en Colombia: Maestrías y Doctorados. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS. ISSN: 1850-0013. En <http://www.revistacts.net/files/Volumen%205%20n%C3%BAmero%2013/jaramillo.pdf> [Consulta: julio de 2012]

JIMÉNEZ ROMERA Carlos. Calidad de vida. Madrid, febrero de 2007. En <http://habitat.aq.upm.es/temas/a-calidad-de-vida.html#7> [Consulta: julio 2012]

KIRKPATRICK, D. Evaluación de Acciones Formativas, los cuatro niveles. Ediciones Gestión, España. 2000.

LOTERO, Jorge, POSADA Héctor M, VALDERRAMA Daniel. La competitividad de los departamentos colombianos desde la perspectiva de la geografía económica. Lecturas de Economía N° 71. Medellín, Colombia Julio – Diciembre 2009.

MAYA GUERRA JI, HERRERA HERRERA MI Aproximación al estado del arte sobre los estudios de desempeño de los graduados de programas de educación superior. Revista virtual Universidad Católica del Norte. N° 36 Mayo – agosto de 2012. ISSN 0124-5821. <http://revistavirtual.ucn.edu.co> [Consulta: julio de 2012]

MONITOR, THE BREAKTHROUGH. Escalando el emprendimiento en Colombia. Agosto 2011. En <http://tbreakthrough.com/escalandoemprendimiento/ppt/Escalando%20%20Presentaci%C3%B3n%20resultados%20MEB.pdf> [Consulta: julio de 2012]

MONITOR. THE BREAKTHROUGH. La voz de los emprendedores. Escalando el emprendimiento en Colombia.

<http://tbreakthrough.com/escalandoemprendimiento/docs/La%20Voz%20de%20los%20Emprendedores.pdf> [Consulta: septiembre de 2012]

NORTE DE SANTANDER. Plan regional de competitividad. pp 16. En <http://www.comisionesregionales.gov.co/publicaciones.php?id=923> [Consulta: agosto 2012]

OBSERVATORIO DE LA UNIVERSIDAD COLOMBIANA.

http://universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-los-hijos-desconocidos-por-la-universidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199 [Consulta: junio de 2011]

OIT. Más mujeres elijen trabajar, pero la igualdad de género aún está muy lejos. En http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_123838/lang-es/index.htm [Consulta: julio de 2012]

OIT. Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo – CISE. En <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm> [Consulta: junio de 2009]

OLE. Graduados por nivel de formación. En:

http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/viewdesktop.jsp?cmnd=open&source=Perfil+Graduados%2FGraduados+por+Nivel+de+Formaci%F3n%23_public [Consulta: julio 20012]

PNUD. Trabajo decente, vida digna. En <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?x=67101> [Consulta: septiembre de 2012]

PORTAFOLIO. El 66% de los colombianos no trabaja en el área que estudió. Febrero 24 de 2012

PROFLEX: Seguimiento de los egresados.

http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=1142:proflex&catid=120:servicios&Itemid=535 [Consulta: junio de 2011]

PULEO, Alicia H. El patriarcado: una organización social superada? Mujeres en Red. Septiembre de 2006. En <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article739> [Consulta: julio de 2006]

RAZÓN PÚBLICA. La discriminación laboral tiene cara de mujer. Mayo de 2010. En <http://www.razonpublica.com/index.php/recomendado/900-la-discriminacion-laboral-tiene-cara-de-mujer.html> [Consulta: julio de 2012]

RED GRADUA2/ASOCIACIÓN COLUMBUS. Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. México, 2006.

RED DE ENLACE PROFESIONAL.

<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article142271.html> [Consulta: junio de 2011]

RESTREPO ARIAS Juan Felipe. ¿Cómo influyen las capacidades de innovación tecnológicas en las empresas colombianas? En

<http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/ndetalle/article/esfuerzos-de-innovacion-en-el-pais-mal-enfocados.html> [Consulta: agosto 2012]

REVISTA PODER 360°. Brasil y México con mejores salarios. Noviembre de 2009. En http://www.poder360.com/article_detail.php?id_article=3016 [Consulta: agosto de 2012]

REVISTA UNIVERSIDAD EAFIT, “Impacto social de los programas de formación de la Universidad EAFIT”. 2000

RUIZ de ADANA, R. Modelo de Kirkpatrick de evaluación de la formación continuada. Marzo de 2011. <http://ricardoruizdeadana.blogspot.com/2011/03/modelo-de-kirkpatrick-de-evaluacion-de.html> [Consulta: junio de 2011]

SANTANDER. Plan de desarrollo Santander en serio, el gobierno de la gente. Abril de 2012. pp94. En <http://www.asambleadesantander.gov.co/Doc/Foro/pddsantander.pdf> [Consulta: agosto 2012]

STATACORP. Stata Statistical Software. Release 10. College Station, Texas: StataCorp LP. 2010.

THE BREAKTHROUGH. Escalando el emprendimiento en Colombia. 48 Asamblea Nacional Confecámaras. Cartagena, Colombia. En http://www.confecamaras.org.co/Documentos/Asambleas/Memorias_asamblea_48/7V_Estudio_Escalando_el_Emprendimiento_en_Colombia.pdf [Consulta: septiembre de 2012]

UDES. Reseña histórica. En www.udes.edu.co [Consulta: julio 16 de 2012]

UNESCO, "Educación de calidad para todos: un asunto de Derechos Humanos", Documento de Discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC), Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, Santiago, Buenos Aires, 2007. En <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA. "Estudio de seguimiento de egresados y egresadas con honores académicos del Intec 1978-2004". <http://bvsdo.intec.edu.do:8080/revistas/cienciaysociedad/2006/Vol%FAmen%2031%20N%FAmero%201/29.pdf> [Consulta: junio de 2011]

UNIVERSIDAD DE COLIMA. "Impacto de los egresados de posgrado de la Universidad de Colima en su entorno" http://digeset.ucol.mx/egresados/posgrado/Impacto_de_los_egresados_de_posgrado.pdf [Consulta: junio de 2011]

UNIVERSIDAD OBERTA DE CATALUNYA. Estudio de opinión de los graduados. 2008. <http://www.aprendemas.com/Noticias/DetalleNoticia.asp?Noticia=1187> [Consulta: junio de 2011]

UNIVERSIA "El Observatorio Laboral para la Educación, una herramienta para salir de dudas" www.universia.net.co [Consulta: agosto de 2012]

UNIVERSIDAD DE MURCIA. La percepción. En <http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf> [Consulta: agosto de 2012]

VALLEDUPAR COMO VAMOS. Informe de evaluación de la calidad de vida en Valledupar. ", 2011. En <http://www.eltiempo.com/elecciones-2011/como-vamos/ARCHIVO/ARCHIVO-10003387-0.pdf> [Consulta: julio 2012]

VANGUARDIA LIBERAL. Entrevista al Rector Rafael Serrano Sarmiento con ocasión del reconocimiento de la UDES como universidad. En www.mineduccion.gov.co/cvn/1665/article-93841.html [Consulta: Julio 16 de 2012]