



**Universidad
de Santander**
Personería Jur. 810 de 12/03/96 Min.Educación
UDES

Diagnóstico Graduados 2012-2016



Monumento Sofia



Tabla de Contenido

Introducción	1
Justificación	5
Antecedentes	5
Marco de referencia	5
Objetivo	6
Objetivos específicos	6
Metodología	6
RESULTADO DIAGNÓSTICO DE GRADUADOS DE PREGRADO	11
1. Caracterización socioeconómica de graduados de programas de pregrado UDES	13
2. Ocupación, ubicación y correlación	18
3. Apreciación frente a la calidad de la formación	26
4. Canales de comunicación	35
5. Proyección de vida	38
6. Aportes sociales	45
7. Participación en comunidades y asociaciones	46
8. Distinción y reconocimientos	48
9. Aspectos institucionales	49
Percepción general de los graduados de pregrado	53
RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE GRADUADOS DE POSGRADOS	55
Estudio de graduados de posgrados	57
11. Caracterización socioeconómica de graduados de programas de posgrados UDES	57
12. Ocupación, ubicación y correlación	61
13. Apreciación frente a la calidad de la formación	67
14. Canales de comunicación	70
15. Aportes sociales	73
16. Producción científica	74
17. Distinciones y reconocimientos	77
18. Participación en comunidades y asociaciones	78
19. Proyecto de Vida	80
20. Aspectos institucionales	84
Percepción general de los graduados de posgrados	85
Resultado Diagnóstico de Graduados	87
22. Empleadores	89
23. Percepción de los empleadores frente a la UDES	91
24. Visibilidad de los proyectos UDES que contribuyen al desarrollo de la región	91
25. Percepción de los empleadores frente al ámbito geográfico de influencia de la Universidad de Santander	91
26. Percepción de los empleadores sobre la universidad frente a las funciones misionales	92
27. Desempeño del profesional graduado de la Universidad de Santander	92
28. Percepción frente a las competencias generales del graduado	92
29. Percepción frente a las competencias laborales generales	93
30. Intereses en formación continua	94
Percepción general de los empleadores	95
Bibliografía	96



Índice figuras

Figura 1. Distribución del tamaño de muestra por campus.....	7
Figura 2. Aspectos metodológicos del estudio.....	7
Figura 3. Actores intervenidos en el estudio de graduados.....	8
Figura 4. Campus donde se tituló.....	13
Figura 5. Graduados por género.....	13
Figura 6. Graduados por campus y género.....	14
Figura 7. Año de graduación.....	14
Figura 8. Edad por género.....	16
Figura 9. País de residencia de los graduados UDES 2012-2016.....	16
Figura 10. Departamento y municipio de residencia de los graduados UDES 2012-2016.....	17
Figura 11. Condición laboral.....	18
Figura 12. Condición laboral del graduado UDES por tipo de programa.....	19
Figura 13. Condición laboral del graduado UDES por campus.....	19
Figura 14. Condición laboral del graduado por género.....	20
Figura 15. Condición laboral por facultades.....	20
Figura 16. Actividad económica.....	21
Figura 17. Dificultades a la hora de conseguir trabajo.....	21
Figura 18. Empleo Vs Formación.....	22
Figura 19. Utilidad de los conocimientos y habilidades.....	22
Figura 20. Cumplimiento de las expectativas laborales.....	23
Figura 21. Cumplimiento de las expectativas laborales por campus.....	23
Figura 22. Nivel jerárquico alcanzado.....	24
Figura 23. Ubicación sectorial.....	25
Figura 24. Gestión del conocimiento.....	25
Figura 25. Ámbito geográfico.....	26
Figura 26. Satisfacción de los graduados de pregrado frente al personal docente.....	26
Figura 27. Nivel de satisfacción del graduado de pregrado con el personal docente.....	27
Figura 28. Apreciación de los graduados de pregrado sobre los apoyos recibidos en su formación académica.....	27
Figura 29. Nivel de satisfacción del graduado de pregrado frente a los servicios de apoyo a estudiantes.....	28
Figura 30. Apreciación del graduado de pregrado frente a los servicios de gestión administrativa.....	28
Figura 31. Nivel de satisfacción del graduado de pregrado frente a los servicios de gestión administrativa.....	28
Figura 32. Satisfacción de los graduados frente a los recursos físicos ofrecidos por la universidad.....	29
Figura 33. Nivel de satisfacción del graduado frente a los recursos físicos de la institución.....	29
Figura 34. Apreciación de los graduados de pregrado frente a las competencias adquiridas en el desarrollo académico y su aplicación en el campo laboral.....	30
Figura 35. Nivel de satisfacción del graduado frente a las competencias adquiridas en el desarrollo académico y/o laboral.....	31
Figura 36. Intención de volver a estudiar un pregrado en la UDES.....	32
Figura 37. Razones para volver a estudiar un pregrado en la UDES.....	33
Figura 38. Razones para no volver a estudiar un pregrado en la UDES.....	33
Figura 39. Nivel de competencia en una segunda lengua/por campus.....	34
Figura 40. Nivel de competencia en una segunda lengua por facultad.....	34
Figura 41. Percepción sobre la pertinencia de la formación recibida frente a las necesidades del entorno.....	35
Figura 42. Uso de los canales de comunicación institucionales.....	35
Figura 43. Conocimiento del boletín de noticias UDES y disposición a conocerlo.....	36
Figura 44. Uso de los servicios que ofrece la UDES para la incorporación de los graduados en el ámbito laboral.....	36



Figura 45. Percepción de los servicios que facilitó la universidad en su incorporación al ámbito laboral.....	37
Figura 46. Participación y registro en el portal y conocimiento de los servicios de graduados UDES.....	37
Figura 47. Calidad de atención ante solicitudes como graduados UDES	37
Figura 48. Mecanismos de comunicación institucional	38
Figura 49. Contribución de la actividad laboral actual al desarrollo y crecimiento personal del graduado	38
Figura 50. Proyección a mediano plazo	39
Figura 51. Nivel jerárquico actual	39
Figura 52. Ingresos mensuales de los graduados (SMMLV)	40
Figura 53. Ingresos mensuales en SMMLV por campus.....	40
Figura 54. Variación socioeconómica	41
Figura 55. Tipo de vinculación	41
Figura 56. Horas semanales destinadas a las actividades laborales	41
Figura 57. Participación en actividades recientes de formación	42
Figura 58. Generación de empresas	42
Figura 59. Generación de empresa por género	43
Figura 60. Generación de empresa por campus	43
Figura 61. Creación de nuevos puestos de trabajo	44
Figura 62. Liquidación de empresas creadas por los graduados	44
Figura 63. Causas de liquidación de empresas	44
Figura 64. Interés en creación de empresas	45
Figura 65. Reconocimiento social de las organizaciones	45
Figura 66. Aportes sociales	45
Figura 67. Impacto de las innovaciones de los graduados de pregrado UDES.....	46
Figura 68. Organizaciones en las que participan los graduados UDES	46
Figura 69. Ámbito geográfico de las organizaciones participantes del estudio	47
Figura 70. Participación en Asociaciones y/o Gremios	47
Figura 71. Participación en comunidades académicas del graduado de pregrado UDES	48
Figura 72. Distinciones o reconocimientos.....	48
Figura 73. Ámbito geográfico de reconocimientos recibidos	48
Figura 74. Impacto de reconocimiento y distinciones	49
Figura 75. Incentivos económicos recibidos	49
Figura 76. Fortalecimiento de principios y valores	49
Figura 77. Percepción del ámbito geográfico	51
Figura 78. Actividades de contribución a la conservación de los recursos naturales	51
Figura 79. La universidad frente a las funciones misionales	52
Figura 80. Graduados por género	57
Figura 81. Género por campus	58
Figura 82. Año de graduación	58
Figura 83. Campus donde se tituló	58
Figura 84. País de residencia	60
Figura 85. Departamento de residencia	60
Figura 86. Condición laboral del graduado de posgrado UDES	61
Figura 87. Dificultad a la hora de conseguir trabajo	63
Figura 88. Ocupación del graduado de posgrado	63
Figura 89. Actividad laboral adicional	64
Figura 90. Empleo Vs Formación.....	64
Figura 91. Nivel jerárquico.....	65
Figura 92. Utilidad en conocimientos, habilidades y destrezas	66
Figura 93. Gestión del conocimiento	66
Figura 94. Ámbito geográfico.....	67
Figura 95. Apreciación de los graduados de posgrados sobre características de los profesores	67
Figura 96. Apreciación de los graduados de posgrados frente a los servicios de gestión administrativa.....	68



Figura 97. Apreciación de los graduados frente a los recursos físicos de la institución	68
Figura 98. Intención de volver a estudiar en la UDES un posgrado	69
Figura 99. Razones para volver a estudiar un posgrado en la UDES	69
Figura 100. Razones para no querer volver a estudiar en la UDES	69
Figura 101. Formación recibida del programa acorde con las necesidades del entorno	7
Figura 102. Uso de medios institucionales de comunicación	70
Figura 103. Conocimiento del boletín de noticias UDES y disposición a conocerlo	71
Figura 104. Uso de los servicios para la incorporación laboral	71
Figura 105. Registro en el portal de graduados	71
Figura 106. Calidad en la atención	72
Figura 107. Uso de los mecanismos de comunicación institucional	72
Figura 108. Contacto de la universidad	73
Figura 109. Reconocimiento social de las organizaciones	73
Figura 110. Campos con contribución en aportes sociales	74
Figura 111. Publicación en artículos científicos y otras publicaciones	74
Figura 112. Reconocimiento/distinciones por publicaciones y/o ejecución de proyectos	75
Figura 113. Impacto de la investigación	75
Figura 114. Participación en ponencias científicas	76
Figura 115. Diseño de productos innovadores	76
Figura 116. Distinciones o reconocimiento por su desempeño profesional	77
Figura 117. Ámbito geográfico de reconocimientos recibidos	77
Figura 118. Impacto de distinciones y reconocimientos	78
Figura 119. Incentivos económicos recibidos	78
Figura 120. Organizaciones en las que participan los graduados UDES	79
Figura 121. Ámbito de las organizaciones en que participa	79
Figura 122. Participación en asociaciones profesionales/comunidades	80
Figura 123. Participación en comunidades académicas	80
Figura 124. Contribución laboral al crecimiento y desarrollo personal	81
Figura 125. Planes a largo plazo del graduado UDES	81
Figura 126. Ingresos mensuales del graduado UDES	81
Figura 127. Tipo de vinculación	82
Figura 128. Promedio de horas semanales dedicadas a las actividades laborales	82
Figura 129. Participación en actividades recientes de formación	83
Figura 130. Interés en creación de empresas	83
Figura 131. Percepción del ámbito geográfico de la universidad	84
Figura 132. Actividades de conservación de recursos naturales	84
Figura 133. Percepción de los graduados frente a las funciones misionales	84
Figura 134. Distribución de la muestra de los empleadores por campus	89
Figura 135. Sectores económicos de las empresas participantes en el estudio	89
Figura 136. Cargos desempeñados por empleadores participantes en el estudio	90
Figura 137. Percepción de compromiso con la sociedad	91
Figura 138. Visibilidad de proyectos	91
Figura 139. Percepción frente al ámbito geográfico de la UDES	91
Figura 140. Percepción del desempeño profesional	92
Figura 141. Percepción frente a las competencias generales	93
Figura 142. Percepción frente a las competencias laborales	94
Figura 143. Intereses en áreas del conocimiento	94



Índice tablas

Tabla 1. Distribución de personas graduadas por facultad y género	14
Tabla 2. Graduados participantes por programas académicos por campus	15
Tabla 3. Nivel del cargo desempeñado en la actualidad por género.....	24
Tabla 4. Competencias más útiles.....	31
Tabla 5. Competencias menos útiles	32
Tabla 6. Impacto de los valores institucionales - área profesional	50
Tabla 7. Impacto de los valores institucionales - área personal.....	50
Tabla 8. Participación de graduados en el campus Bucaramanga	59
Tabla 9. Participación de graduados en el campus Cúcuta	59
Tabla 10. Participación de graduados en el campus Valledupar.....	59
Tabla 11. Municipio de residencia	61
Tabla 12. Actividad económica actual de la empresa donde labora	62
Tabla 13. Tiempo dedicado a la búsqueda de trabajo	62
Tabla 14. Razones que dificultan conseguir trabajo	63
Tabla 15. Nivel jerárquico alcanzado en su experiencia laboral por género.....	65
Tabla 16. Ubicación sectorial	65
Tabla 17. Impacto de las innovaciones de los graduados de posgrados UDES.....	74
Tabla 18. Cambios en la situación económica del graduado a partir de la titulación de posgrado	82
Tabla 19. Relación de programa académico del graduado participantes en el estudio.....	90
Tabla 20. Percepción de los empleadores sobre la UDES	92

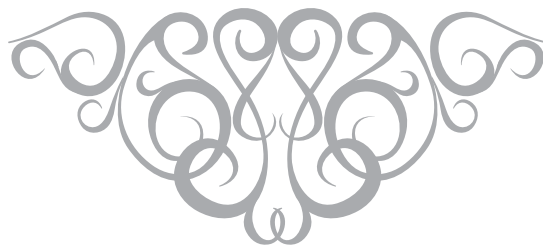


Introducción

Hacer de Colombia el país más educado de América Latina en el año 2025, es una de las metas retadoras más importantes que se ha propuesto en el gobierno nacional. Para ello desde el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, se declara a la educación como el más poderoso instrumento para lograr la igualdad social y el desarrollo económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo”. Se entiende entonces que la educación debe generar oportunidades legítimas de progreso y bienestar y contribuir mediante su acceso y calidad a la construcción de una sociedad integral para la convivencia pacífica, la inclusión social y el desarrollo económico.

También se han adelantado acciones relevantes para que los estudiantes que accedan a la educación superior permanezcan en el sistema y se gradúen. Pero ¿qué pasa con ellos después de graduarse?, ¿cómo les va en el mercado laboral? ¿qué piensan ellos de la formación recibida? En la Universidad de Santander, la política de graduados es afianzar el vínculo establecido con ellos, reconociendo su contribución y participación en el desarrollo institucional. El Plan de Desarrollo UDES 2013-2018, promueve la vinculación activa de sus graduados para enriquecer el quehacer profesional de ellos y aportar al desarrollo de las actividades de Docencia, Investigación y Extensión de la institución, fortalecer en ellos el sentido de pertenencia, y buscar proyectarse en todos los ámbitos de la sociedad para participar en los procesos de desarrollo y transformación económica, ambiental, social, cultural y política de la región y del país. Con el propósito de dar respuesta a estas preguntas, la Universidad de Santander adelantó el presente estudio, haciendo una medición transversal de los graduados en el periodo 2012-2016, que han logrado una etapa de maduración, consolidación y reconocimiento en el sector, tanto a nivel nacional como internacional.

El presente documento compila los resultados generales del diagnóstico de graduados UDES 2012-2016, es decir la descripción de los principales factores que caracterizan en términos académicos a los graduados (nivel de formación, género y sector) y las condiciones de empleabilidad de los graduados, los cuales hacen parte de los análisis cuantitativos realizados por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y Planeación y Calidad Institucional.



UDES



EDITORES

Vicerrectoría Administrativa y Financiera Planeación y Calidad Institucional

JAIME RESTREPO CUARTAS

Rector General
Universidad de Santander
rectoria@udes.edu.co

OMAIRA NELLY BUITRAGO BOHÓRQUEZ

Vicerrectora Administrativa y Financiera
Universidad de Santander
omairabuitrago@udes.edu.co

GLORIA LILIANA OSORIO AVENDAÑO

Coordinadora del proyecto Diagnóstico de Graduados UDES
Universidad de Santander
gosorio@udes.edu.co

MIGUEL OSWALDO PÉREZ PULIDO

Coordinador de las estadísticas del proyecto de Diagnóstico de Graduados UDES
Universidad de Santander
miguel.perez@udes.edu.co

ABEL DARÍO CASTRO MENESES

Profesional de apoyo del proyecto de Diagnóstico de Graduados UDES
Universidad de Santander
acastro@udes.edu.co

HUGO ALEXANDER TORRES MANTILLA

Profesional de apoyo del proyecto de Diagnóstico de Graduados UDES
Universidad de Santander
hatm257@gmail.com

ALEX ANDRÉS COELLO DÍAZ

Diagramador del informe Diagnóstico de Graduados UDES
Universidad de Santander
alex.coello@udes.edu.co

**Primera edición, Diciembre de 2017
Bucaramanga - Colombia**



JUSTIFICACIÓN

La política institucional integra a la estructura organizacional de la Universidad de Santander la Coordinación de Graduados, con el ánimo de materializar el interés de la universidad en estrechar las relaciones con sus graduados enmarcados en interacciones, programas y proyectos de éxito estudiantil. Para alcanzar este objetivo, en el 2013 se generó el documento Políticas y Estrategias de Seguimiento a Graduados, que posteriormente quedó consignado en el Acuerdo 005 del Consejo Superior del 04 de diciembre del 2017 "Políticas Institucionales" que establece afianzar el vínculo con los graduados UDES, quienes como representantes de la universidad participan en los procesos institucionales y contribuyen al desarrollo social, mediante la incorporación de condiciones que promuevan comunicación eficiente, seguimiento a la trayectoria profesional y laboral, participación en procesos de formación, investigación y extensión, construcción de redes de apoyo, cooperación mutua e inserción laboral.

Dentro de las actividades desarrolladas, se pueden citar: el relacionamiento con el denominado sector externo o empleadores, apoyo a asociaciones, actividades de comunicación, bolsa de empleo y actualización de la base de datos de graduados. Todas estas labores generan y mueven información en repositorios que permiten obtener indicadores para el seguimiento y la toma de decisiones, evidenciando así procesos de análisis de la situación de los graduados.

De esta forma surge la necesidad de mantener el contacto con los graduados y se determina realizar un diagnóstico transversal a 1.538 graduados de cerca de 6.000, que obtuvieron su título entre 2012-2016 en la Universidad de Santander.

ANTECEDENTES

En el año 2012 se llevó a cabo por primera vez la Encuesta de Seguimiento a Graduados. En la encuesta se consideraron e incorporaron algunos elementos de la encuesta realizada para el seguimiento del Observatorio Laboral de la Educación (OLE). La población de referencia estaba constituida por los graduados del periodo académico 2006-2012, por campus y fue respondida por 1.224 graduados con un nivel de significancia del 95%; se indagó acerca de las características socioeconómicas del graduado, las condiciones del mercado laboral y sobre su satisfacción con la universidad. Los resultados fueron presentados a la comunidad educativa mediante el informe titulado "Estudio de impacto de la UDES mediante sus graduados", que se constituye en el primer antecedente en lo relacionado con el seguimiento a la información laboral y de satisfacción con la universidad de sus graduados. A

partir de entonces, se estableció realizar el seguimiento a graduados de los dos últimos años, pues se trata de una población más homogénea en términos de su experiencia laboral o profesional y de su formación académica posterior a la graduación, y que puede dar mejor cuenta de la situación actual de la universidad. Esta población objetivo permite, además, comparar la situación de la universidad con respecto a otras instituciones de educación superior, en cuanto a la inserción en el mercado laboral.

MARCO DE REFERENCIA

El Sistema Nacional de Acreditación, como respuesta a la necesidad de fomentar y fortalecer la calidad de la educación superior y al propósito de hacer reconocimiento público del logro de altos niveles de calidad, ha generado un modelo de calidad fundamentado principalmente por una sólida cultura de autoevaluación.

El Consejo Nacional de Acreditación reconoce las características de alta calidad que debe tener una universidad, dentro de las cuales se establece para el área de egresados lo siguiente:

- Las políticas de seguimiento a graduados.
- Los graduados que permitan validar el proceso formativo y un adecuado aporte a la institución de sus experiencias profesionales.

Las cuales son evaluadas a través del modelo de calidad establecido por el CNA, conformado por 12 factores, que son calificados en el cumplimiento de sus características y aspectos a evaluar. El CNA en su modelo para la acreditación institucional, evalúa el área de graduados en el factor 7 "Pertinencia e Impacto Social" a través de las características 19 y 20.

La Universidad de Santander con el fin de evaluar el cumplimiento de los lineamientos tanto institucionales como los de acreditación institucional, estableció la realización de un diagnóstico de los graduados de la Universidad de Santander de los últimos 5 años (2012-2016), el cual se integrará con el primer estudio de graduados correspondientes a los años 1996-2012, que fue diseñado y ejecutado por el talento humano de la universidad, conformado por un grupo profesional heterogéneo de los campus de Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar y con los recursos institucionales asignados para tal fin.

En la planificación del estudio se incorporaron los lineamientos para la acreditación de los programas de pregrado, de maestrías y doctorados, con la finalidad de

generar un diagnóstico integral frente a los lineamientos establecidos por el CNA en lo concerniente a los graduados.

OBJETIVO

Realizar un diagnóstico de los graduados de la Universidad de Santander de los programas académicos presenciales del periodo 2012-2016, como un estudio con valor estratégico, que contribuya en los avances en la calidad de la educación, la pertinencia de los programas académicos y la equidad social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar la caracterización de los graduados de la Universidad de Santander de los años 2012 - 2016, frente a los siguientes aspectos: trayectoria académica, laboral, perspectivas, iniciativas empresariales, reconocimientos, desempleo: causas, duración; etc.
- Entregar información para la definición de estrategias o políticas institucionales de fortalecimiento de vínculos con los graduados.
- Identificar fortalezas y debilidades de la formación impartida a partir de la percepción de los graduados.
- La actualización de la base de datos de los graduados del período objeto del estudio.
- Elaboración de una base de datos de las empresas donde laboran o han laborado los graduados de la Universidad de Santander de los años 2012-2016.
- Aportar información a la Oficina de Graduados para la construcción de indicadores sobre las trayectorias académicas, laborales y de creación de empresa, como resultado del aprendizaje realizado en la universidad, que permitirá medir el impacto y pertinencia social de nuestros programas.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de atender los requerimientos de los lineamientos de acreditación institucional, se determinó generar la aplicación de dos estudios, uno estático o transversal y otro longitudinal; el estudio estático corresponderá al diagnóstico de los graduados de los años 2012-2016 el cual estuvo a cargo de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y el longitudinal a cargo de la Oficina de Graduados de la Universidad de Santander.

Para el presente estudio se aplicó la siguiente metodología:

- 1. Población objetivo de estudio:** graduados de la UDES en el periodo de seguimiento definido 2012-2016, en los programas académicos presenciales tanto de pregrado como de posgrado en Bogotá, Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar.
- 2. Tipo de Muestreo:** Muestreo probabilístico Bietápico por campus, donde en la primera etapa se estratifica por “programas académicos” como unidades primarias del muestreo, con el criterio de varianza máxima, y en la segunda etapa se estratifica por “semestre” como segunda unidad muestral, usando el criterio de asignación proporcional, teniendo en cuenta que los programas con menos de 20 graduados en su estimación del tamaño muestral, se tomarán exactamente 20, con el fin de ganar representatividad de las minorías en el muestreo. Si el tamaño poblacional de cada programa es menos de 20, se muestrean todas las unidades del programa.

Error muestral: 4%

Nivel de significancia: 95%

Fórmula para el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{\sum_i^L N_i \hat{p}_i \hat{q}_i}{N \left(\frac{e^2}{t^2} \right) + \frac{1}{N} \sum_{i=1}^L N_i \hat{p}_i \hat{q}_i}$$

N=Tamaño de la población del *i*-ésimo estrato

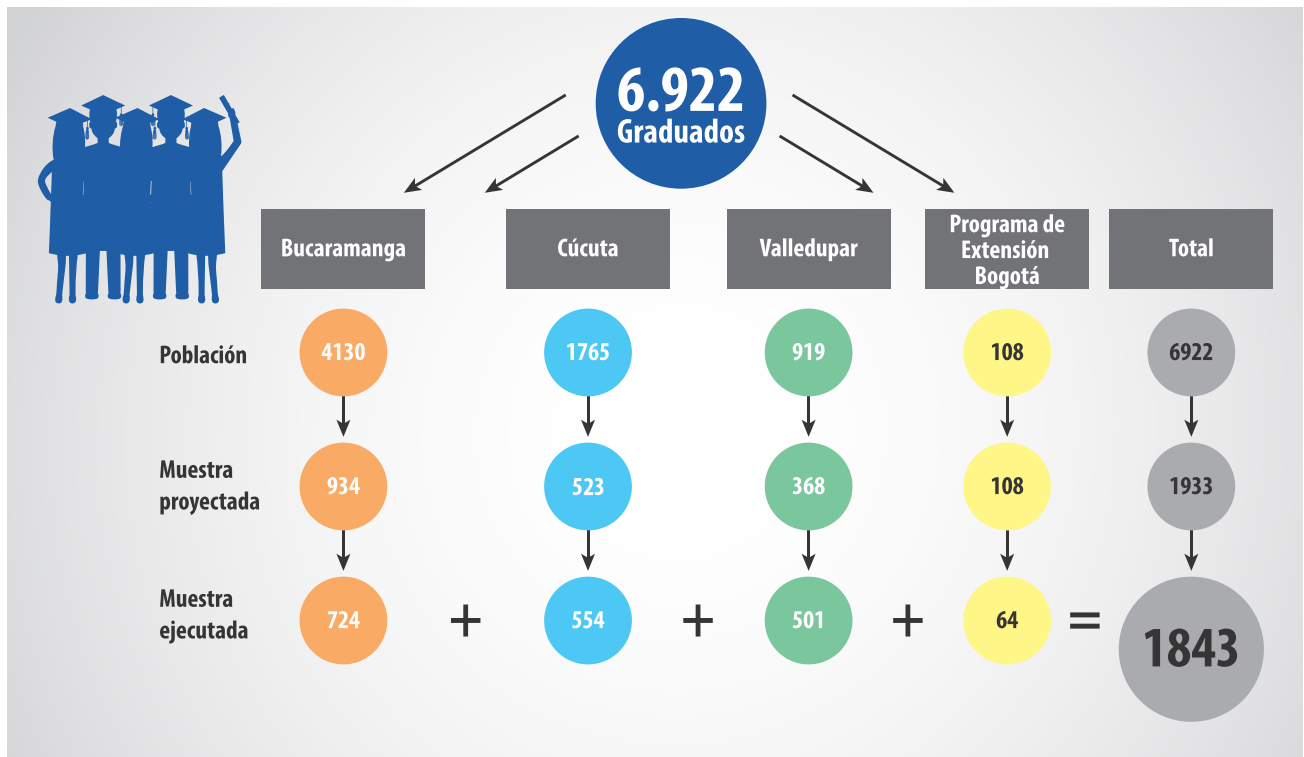
L=Número de estratos

e=Precisión o error muestral

z=Nivel de confiabilidad

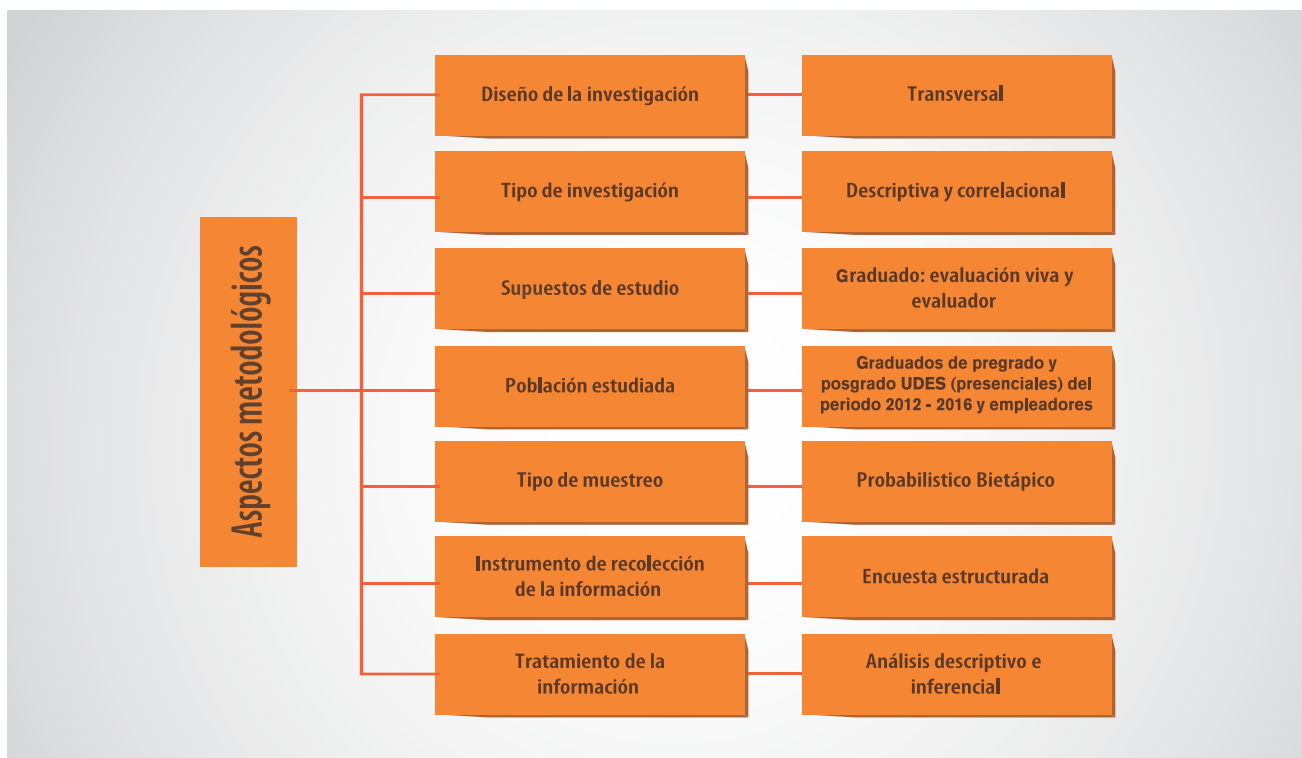
\hat{p}_i, \hat{q}_i =Proporción de individuos que poseen y no poseen la característica de interés respectivamente

Figura 1. Distribución del tamaño de muestra por campus.



Fuente. Estudio Graduados UDES 2012- 2016.

Figura 2. Aspectos metodológicos del estudio.



Fuente. Estudio Graduados UDES 2012- 2016.

3. Descripción de la encuesta (Estructura del cuestionario)

Para obtener la información requerida en el diagnóstico, se empleó como instrumento de medición documental "la encuesta". Fue aplicada a través de la aplicación web para encuestas en línea "Lime Survey" haciendo uso de los servidores de la Universidad de Santander, donde cada graduado diligenció los ítems o

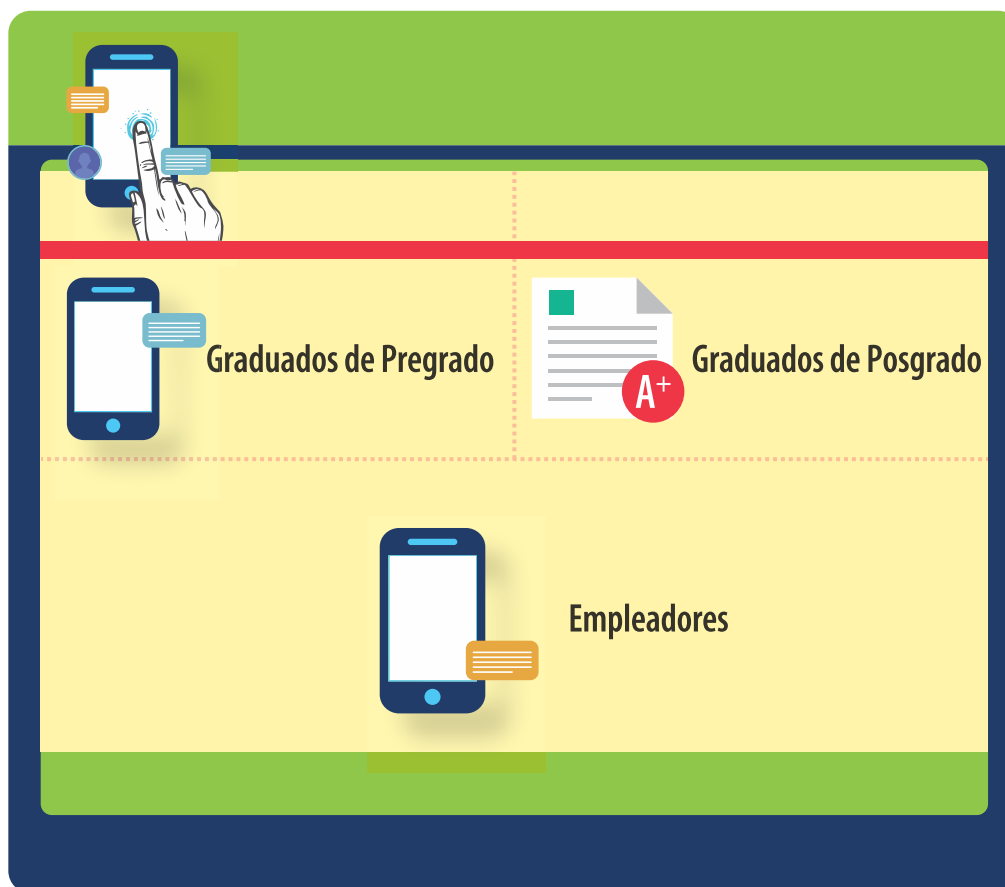
preguntas que le correspondían, siguiendo la lógica y coherencia interna de la encuesta según si la persona era graduada de pregrado, de posgrado o empleador. Para facilitar la comprensión y el diligenciamiento de la encuesta, se estructuraron las siguientes áreas:

- Datos generales
- Ocupación, ubicación y correlación
- Apreciación frente a la calidad de la formación
- Canales de comunicación
- Proyecto de vida
- Aportes sociales
- Participación en comunidades y asociaciones
- Distinciones y reconocimientos
- Producción científica
- Aspectos institucionales

La encuesta fue elaborada con la participación de todo el equipo interdisciplinario de la UDES adscrito a la Oficina de Graduados en los campus de Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar, así como los profesores de los programas académicos con horas asignadas a las

actividades de graduados, bajo la orientación de un especialista en psicometría y se incorporaron algunos elementos de la encuesta realizada por el Ministerio de Educación Nacional y el Observatorio Laboral para la Educación.

Figura 3. Actores intervenidos en el estudio de graduados



Fuente. Estudio Graduados UDES 2012- 2016.

4. Análisis de los datos

El análisis de las respuestas a cada pregunta de la encuesta se hizo empleando el software Minitab 16 y el software STATA versión 14. Inicialmente, las respuestas fueron analizadas a través del número de respuesta de cada posible alternativa y de las medidas de frecuencia absoluta y relativa correspondientes. En el módulo de "Satisfacción con la Universidad" se construyeron dos indicadores para dar cuenta del conocimiento y de la satisfacción con los distintos servicios a los que han tenido acceso los graduados. El primero de ellos se refiere al conocimiento que tiene el graduado

de estos servicios y su experiencia con estos; solo si hay un adecuado conocimiento de un servicio determinado, se podrá considerar la respuesta en cuanto a la satisfacción con este. Se definió el indicador de desconocimiento como el porcentaje de respuestas en las opciones de No lo/la conoce o No sabe/No responde, según sea el caso. Si el indicador es mayor o igual al 20%, se considera que no hay conocimiento suficiente para manifestarse sobre la satisfacción con el servicio.

5. Resultados

Los resultados serán presentados en tres partes:

- Pregrado
- Posgrado
- Empleadores

Los resultados se presentarán de manera descriptiva, teniendo en cuenta aspectos como datos sociodemográficos, ocupación y ubicación y correlación, aprecia-

ción frente a la calidad de la información, canales de comunicación, proyecto de vida, aportes sociales, participación en comunidades y asociaciones, distinciones y reconocimientos y aspectos institucionales. Se presentan estudios descriptivos de las preguntas elaboradas en los instrumentos, y resultados multivariantes, que permitan correlacionar las diferentes variables, buscando perfiles de opinión y de percepción frente a los aspectos anteriormente expuestos.

UDES





RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE GRADUADOS DE PREGRADO



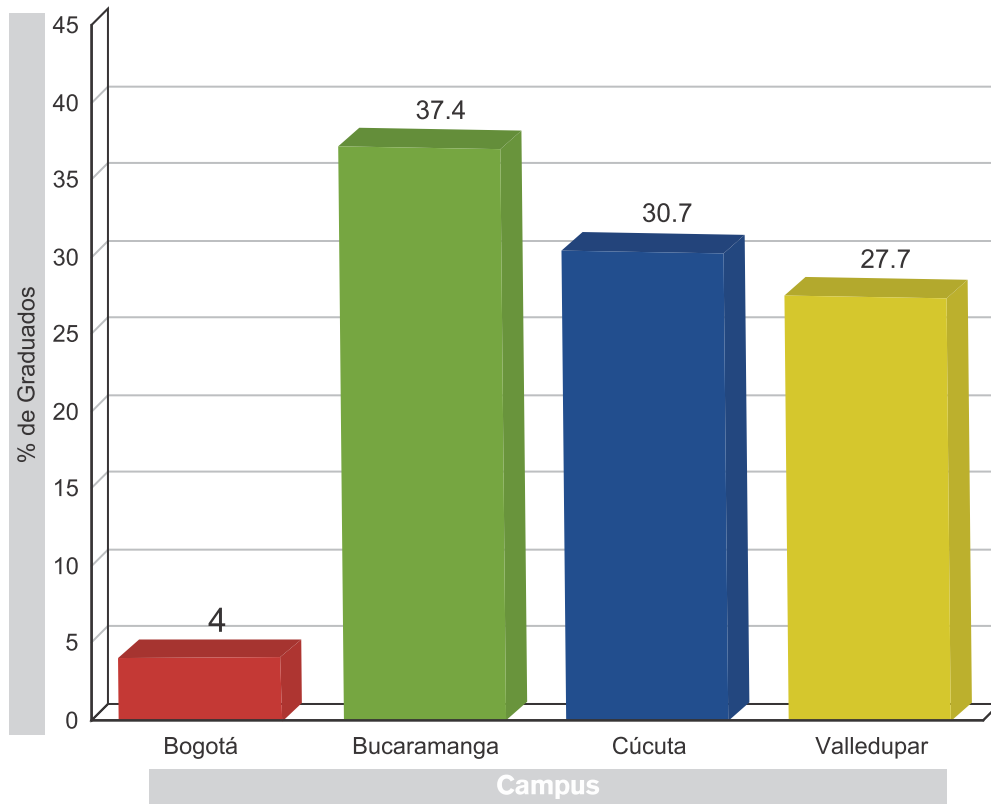
UDES



1. CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE GRADUADOS DE PROGRAMAS DE PREGRADO UDES

Graduados de pregrado por campus UDES

Figura 4. Campus donde se tituló.

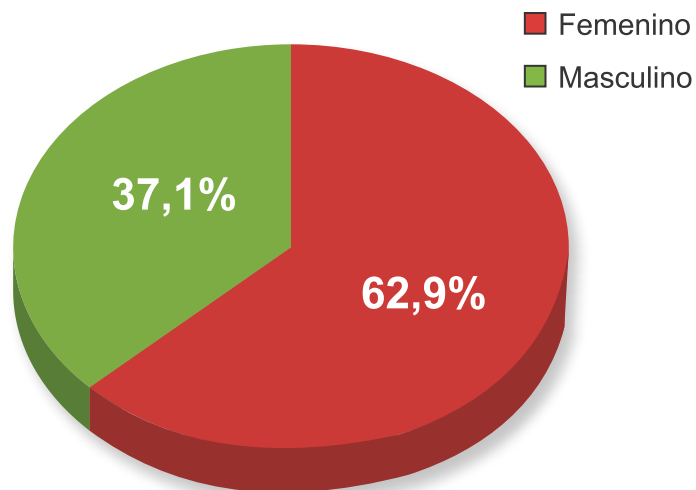


Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Del total de la muestra de graduados de pregrado (1.587), la participación por campus está representada así: campus Bucaramanga (37.4%), campus Cúcuta (30,7%), campus Valledupar (27,7%) y extensión Bogotá (4%).

Género

Figura 5. Graduados por género.



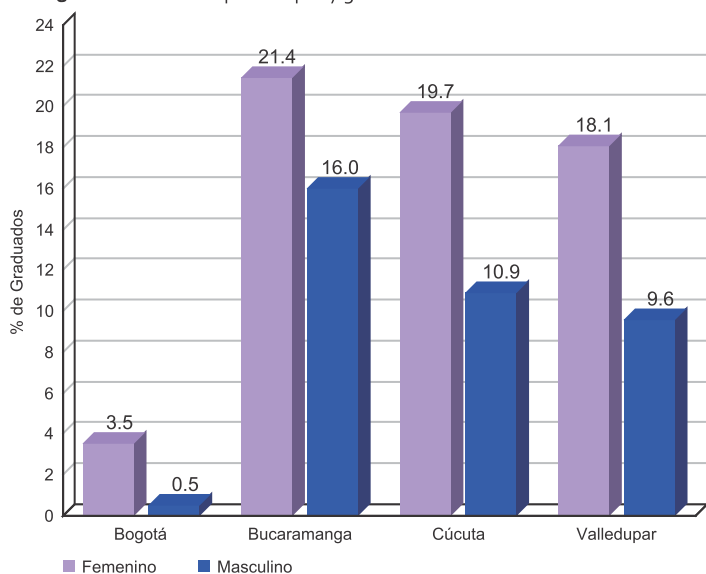
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.



De los 1.578 graduados encuestados, el 62.9% fueron mujeres, reflejando una institución de educación superior predominantemente femenina, lo cual contrasta con las cifras del Observatorio Laboral de la Educación Superior – OLE, donde las mujeres fueron el 62% para el 2015 de las personas graduadas.

Por facultades, las mujeres predominan fuertemente en Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Humanas (86% y 70% respectivamente); los hombres predominan en las facultades de Ciencias Agropecuarias e Ingenierías, con porcentajes de 61% y 52% respectivamente.

Figura 6. Graduados por campus y género.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Analizando la distribución del género por campus, la participación femenina en el campus de Bucaramanga fue del 21,4%, seguido de campus Cúcuta con un 19.7%, campus Valledupar con un 18,1% y el programa de extensión de Bogotá con un 3,5%. La parti-

cipación de los hombres por campus está distribuida así: en el campus Bucaramanga 16%, Cúcuta 10,9%, Valledupar 9,6% y extensión Bogotá 0,5%.

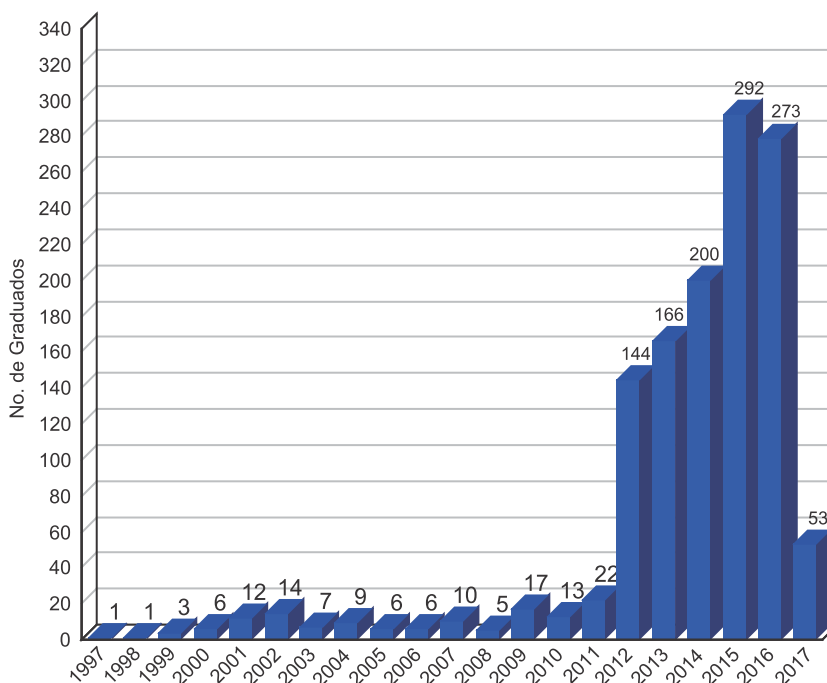
Tabla 1. Distribución de personas graduadas por facultad y genero.

Facultad	Género		Total
	Femenino	Masculino	
Ciencias Agropecuarias	8	18	26
	30,8%	69,2%	100,0%
Ciencias de la Salud	471	77	548
	85,9%	14,1%	100,0%
Ciencias Económicas y Contables	141	99	240
	58,8%	41,3%	100,0%
Ciencias Exactas	9	7	16
	56,3%	43,8%	100,0%
Ciencias Sociales y Humanas	16	7	23
	69,6%	30,4%	100,0%
Comunicación, Arte y Diseño	34	25	59
	57,6%	42,4%	100,0%
Derecho	75	49	124
	60,5%	39,5%	100,0%
Ingenierías	139	195	334
	41,6%	58,4%	100,0%
Tecnologías	105	112	217
	48,4%	51,6%	100,0%
Total	998	589	1587
	62,9%	37,1%	100,0%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Año de graduación

Figura 7. Año de graduación.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

El 71% de la muestra que participó en el estudio, se graduó entre el 2012 y 2017, y el 29% restante lo hicieron entre los años 1997 y 2011. Se tuvo en cuenta la opinión de estos graduados como una muestra que

participara con su percepción de más de 5 años de graduados, para analizar su perfil de opinión que es importante para el presente estudio frente a la evolución de la institución.

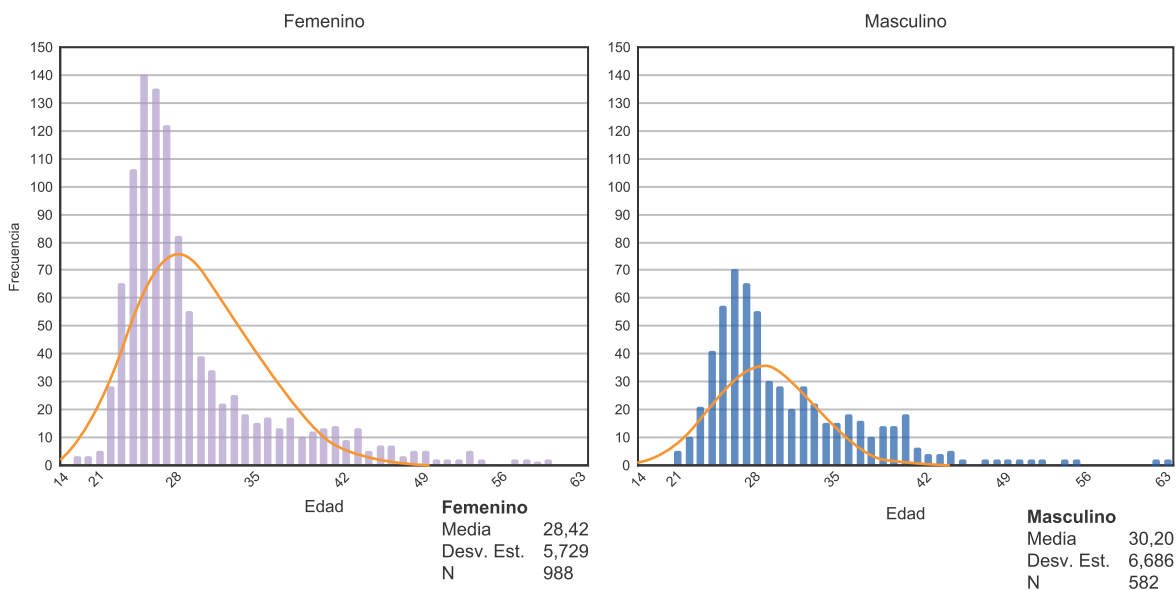
Tabla 2. Graduados participantes por programas académicos por campus.

Programa	Campus				Total
	Bogotá	Bucaramanga	Cúcuta	Valledupar	
Administración Financiera	0	29	28	38	95
Administración de Empresas Hoteleras y Turísticas	0	2	0	0	2
Administración de Negocios Internacionales	0	21	0	0	21
Bacteriología y Laboratorio Clínico	0	23	59	67	149
Comercio Exterior	0	0	103	0	103
Contaduría Pública	0	0	21	0	21
Derecho	0	21	35	68	124
Enfermería	0	20	45	0	65
Fisioterapia	0	24	52	77	153
Fonoaudiología E	0	20	0	0	20
Ingeniería Ambiental	0	20	0	0	20
Ingeniería Civil	0	31	0	0	31
Ingeniería de Alimentos	0	1	0	0	1
Ingeniería de Sistemas	0	5	24	19	48
Ingeniería Electrónica	0	9	0	0	9
Ingeniería Industrial	0	30	43	152	225
Instrumentación Quirúrgica	64	16	0	0	80
Medicina	0	34	0	0	34
Medicina Veterinaria	0	26	0	0	26
Mercadeo y Publicidad	0	27	32	0	59
Microbiología Industrial	0	16	0	0	16
Psicología	0	23	0	0	23
Salud Ocupacional	0	2	0	0	2
Tecnología en Industrial	0	75	0	0	75
Tecnología en Alimentos	0	4	0	0	4
Tecnología en Diseño Gráfico Publicitario	0	24	23	20	67
Tecnología en Gestión Financiera y de Sistemas	0	13	0	0	13
Tecnología en Mercadotecnia y Publicidad	0	29	0	0	29
Tecnología en Producción Gráfica Publicitaria	0	0	1	0	1
Tecnología en Sistemas	0	1	0	0	1
Tecnología en Supervisión de obras Civiles	0	25	0	0	25
Terapia Ocupacional	0	23	22	0	45
Total	64	594	488	441	1587

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Edad

Figura 8. Edad por género.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

La edad promedio de las encuestados graduados mujeres, es de 28 años de un total de 988 encuestadas, con una edad mínima de 19 años y máxima de 60 años; frente a la de hombres de 30 años de 582 encuestados con la edad mínima de 21 años y edad máxima de 63

años; evidenciándose una asimetría leve a la izquierda en las dos distribuciones de la edad, con una mayor desviación para la edad de los hombres frente a las mujeres.

País de residencia

Figura 9. País de residencia de los graduados de pregrado UDES 2012-2016



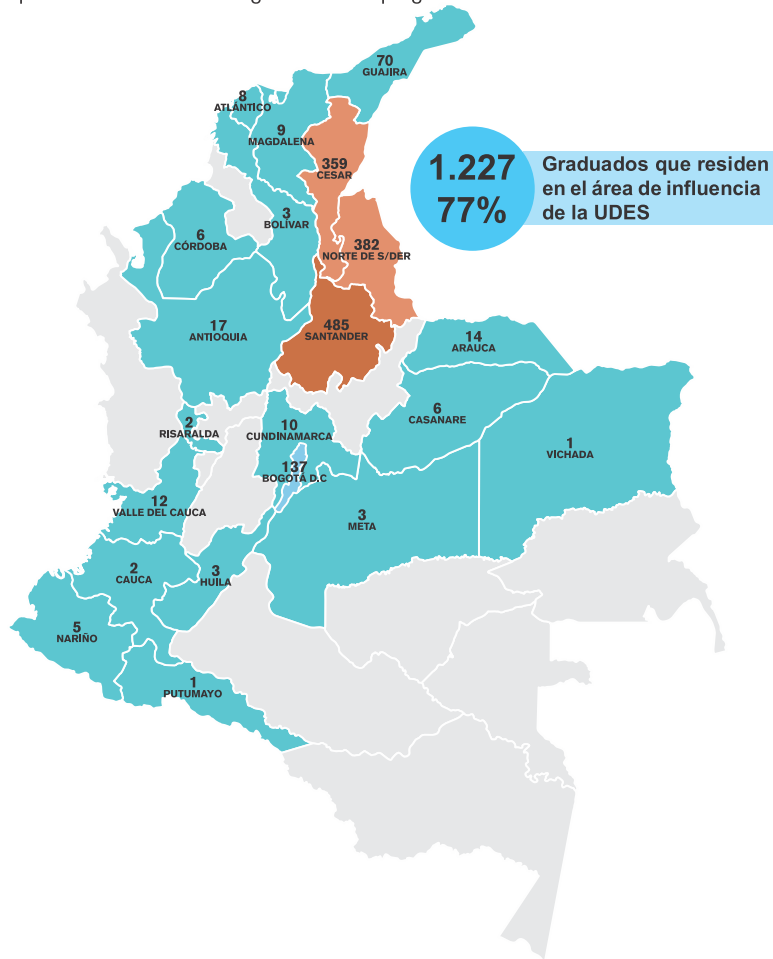
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

El 98% de las personas graduadas en el estudio residen en Colombia y de ellos el 59% se ubica en los departamentos donde están los tres campus UDES: Santander, Norte de Santander y Cesar. Este resultado muestra una característica interesante ya que la mayoría de los graduados se quedaron en el lugar donde estudiaron, lo cual es de hecho un aporte al desarrollo regional; este comportamiento de los graduados UDES es claramente superior al observado a nivel nacional del 52%. Sin embargo, parte de la ubicación geográfica de quienes se titularon en la UDES (Figura 9), se evidencia

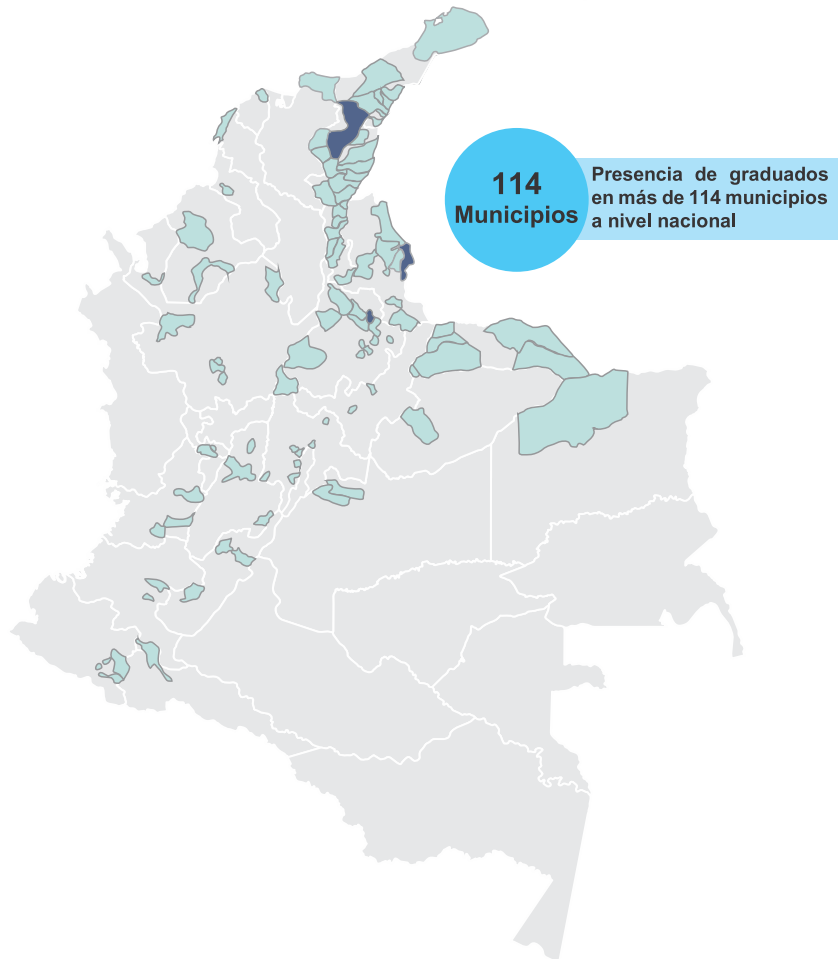
que están ubicados en diferentes partes del mundo, como Canadá, EE. UU, México, Guatemala, Perú, Venezuela, Santa Lucía, España, Reino Unido, Noruega, y China. De esta forma, se evidencia un impulso importante de graduados en explorar otras regiones del mundo y enriquecer así su experiencia de vida como personas y profesionales, ya sea realizando estudios avanzados o trabajando. Las 34 personas graduadas que respondieron la encuesta y están por fuera del país (2,14%) residen en 15 países: 9 en las Américas, 4 en Europa, 1 en Asia y 1 en Oceanía.

Figura 10. Departamentos y municipios de residencia de los graduados de pregrado UDES 2012-2016.

Departamento



Municipio



2. OCUPACIÓN, UBICACIÓN Y CORRELACIÓN

Al momento de responder la encuesta el 79.5% de los graduados de los tres campus y de Bogotá, tenían trabajo y un 20.5% manifestó estar en condición de desempleo. Para los graduados profesionales, el 80.7% tenían trabajo y el 19,3% no lo tenían; para los tecnólogos, el 70.9% si tenían trabajo mientras que el 29,1% no tenían trabajo; discriminado por campus, en Valledupar fue el campus que presentó mayor porcentaje de graduados que no tienen trabajo (27.9%), seguido de Bucaramanga (19.1%), Cúcuta (17.3%) y Bogotá (9.5%).

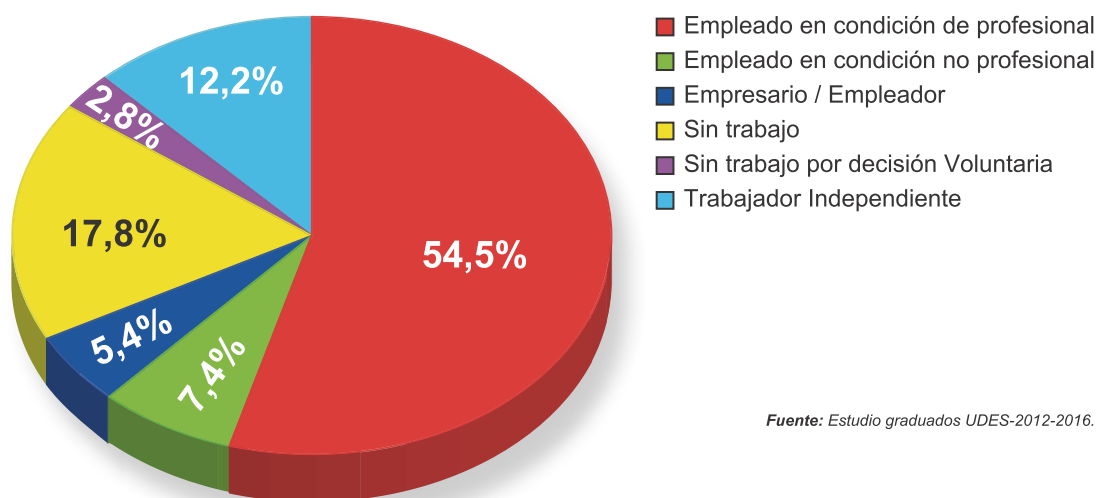
Sin embargo, es también justo llamar la atención sobre los empleadores y los trabajadores independientes, quienes representaron el 12% en el estudio; aunque la cifra es aún baja, es la muestra de los jóvenes que se atreven a crear empresa o cuando menos a generar su propio trabajo. Con programas de apoyo al emprendimiento es posible esperar que esta cifra siga creciendo, pues la región requiere con urgencia emprendimientos de alto impacto que dinamicen la economía,

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

La cifra de desempleados en el estudio (20.5%), es mayor al 9%, cifra oficial para el país según el DANE para agosto de 2017 y al 7.1% reportada para Santander para mayo de 2017 (Cámara de Comercio, 2017); es de recordar que éste fue el departamento donde se ubicó la mayoría de las personas graduadas en el estudio (Figura 10). 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 profundizará sobre este aspecto con mayor especificidad.

Condición laboral del graduado de pregrado UDES

Figura 11. Condición laboral

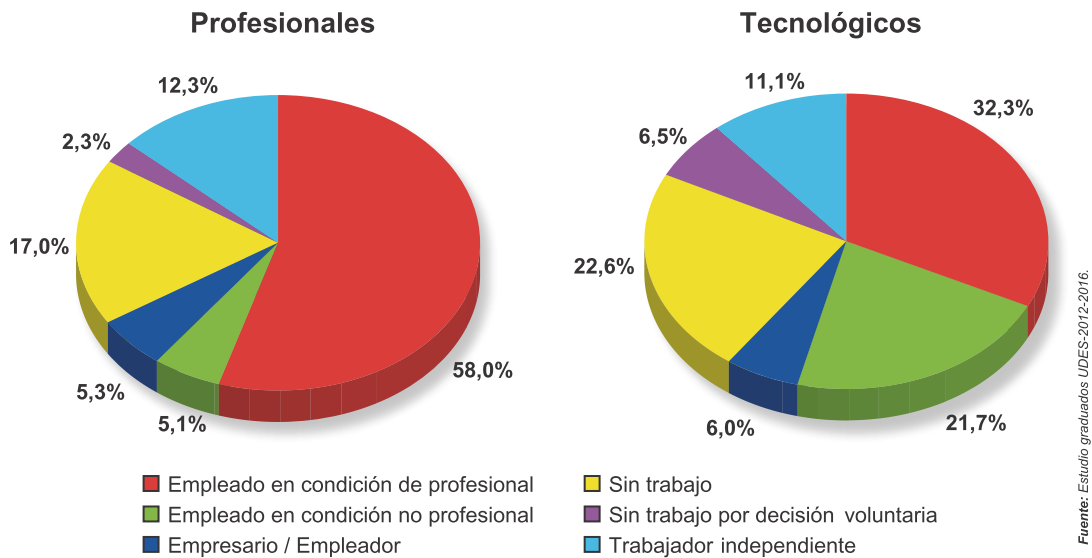


Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Se observa que el 79.5% de los graduados que participaron en el estudio, se encuentran actualmente desarrollando actividades laborales, donde la condición laboral que sobresale es la de empleado en condición profesional, seguido de la condición de trabajador independiente; lo que permite concluir que más del 50% de los graduados se encuentran en una condición laboral coherente con los estudios profesionales realizados.

EL 20.5% manifiesta estar sin trabajo, ya sea por decisión voluntaria o porque no ha podido establecer vinculación laboral, es importante revisar el porcentaje que se relaciona con la condición laboral sin trabajo (17.8%), la cual es significativa y trabajar redes de apoyo para generar vinculación y actividades de emprendimiento.

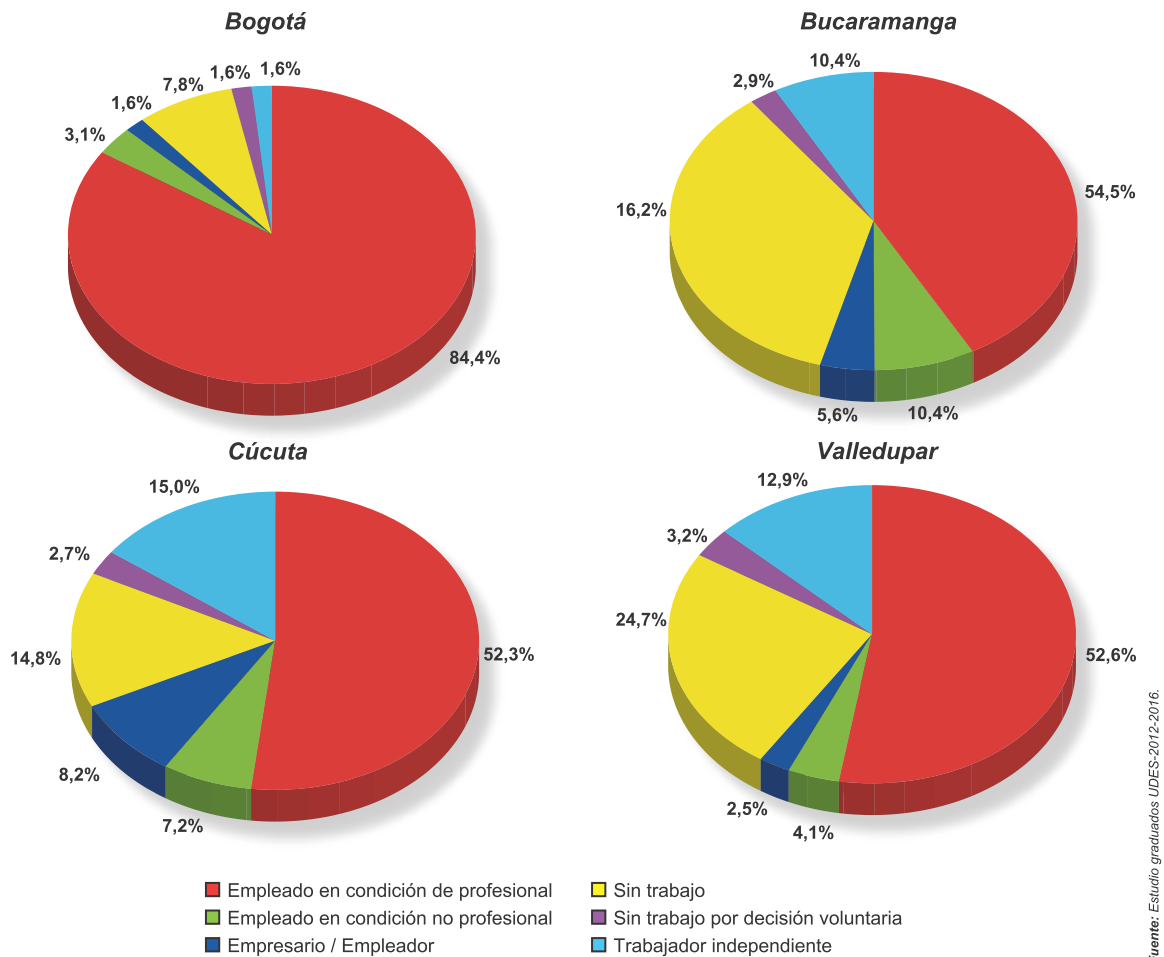
Figura 12. Condición laboral del graduado UDES por tipo de programa.



Se observa que en los graduados de programas tecnológicos la condición laboral en condición de profesional disminuye frente a los otros programas, siendo coherente con la condición de empleado en condición no profesional, la cual aumenta considerablemente

(21.7%), así como el aumento en la condición sin empleo (22.6%), resultados que nos invita a generar estrategias para fortalecer y apoyar la vinculación de estos graduados acorde al alcance de cada uno de los programas académicos.

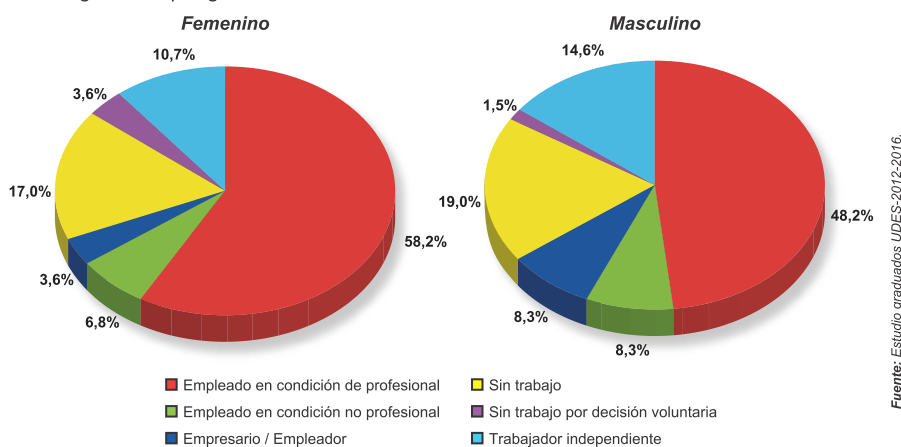
Figura 13. Condición laboral del graduado UDES por campus.



El comportamiento en los campus de Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar son muy similares frente a la condición laboral de empleado en condiciones profesionales, ya que en promedio, los graduados objeto de este estudio de los tres campus están por encima del 50% en esa condición; para el caso del programa extendido en la ciudad de Bogotá, se evidencia que el porcentaje de participación en la condición mencionada esta alrededor del 84%, lo cual está en coherencia con la condición de esa ciudad, ya que por ser capital tiene mayor porcentaje de vinculación laboral, debido a su constante actividad económica, el desarrollo de la infraestructura física, estilo de vida consumista y capacidad de producción.

La mayor representación en la condición sin trabajo se encuentra en el campus de Valledupar con una participación del 24.7%, seguido de Bucaramanga (16.2%) y Cúcuta con una participación del 14.8%, complementando esta condición laboral se encuentra el trabajador independiente, el cual es liderado por el campus Cúcuta con una participación del 15%; estos datos permiten analizar o identificar la oportunidad que está ofreciendo el mercado a las universidades, para fortalecer el emprendimiento, lo cual permitirá el replantear esta participación.

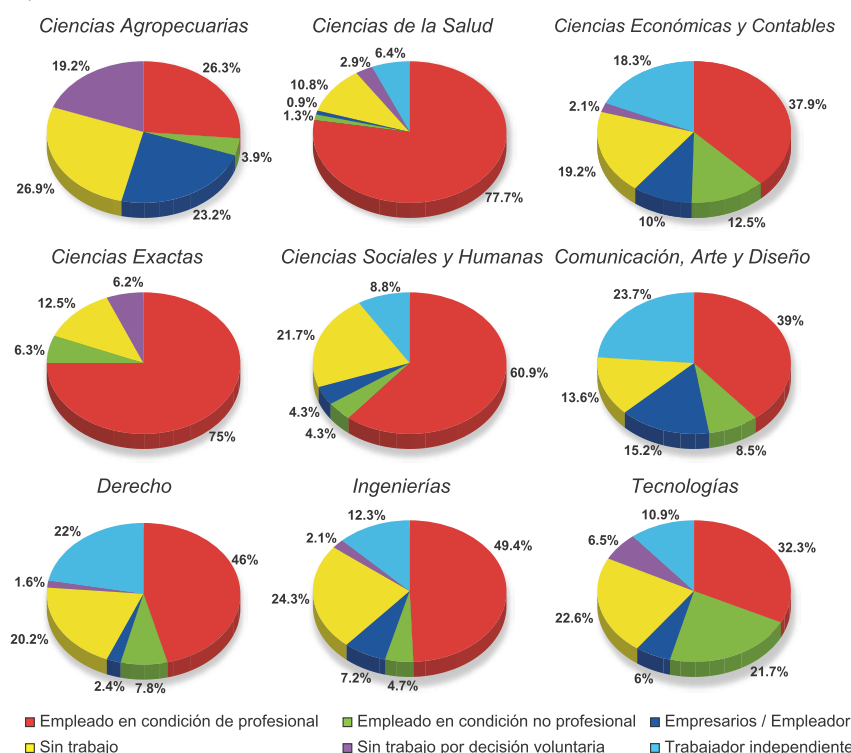
Figura 14. Condición laboral del graduado por género.



En la figura 14 se evidencia que en la condición laboral respecto al género, las mujeres superan el porcentaje de graduados empleados en condición de profesional frente a los hombres, mientras que la cifra de desempleados está alrededor del 20% para los dos sexos, y los empresarios/empleadores para los hombres es del 8.3% frente a las mujeres en un 3.6%.

El porcentaje de empresarios/empleadores es casi 3 veces más alta para los hombres (83%) respecto a las mujeres (36%), siendo una política institucional que va consolidándose cada vez en generar procesos de formación donde se promuevan las competencias para el emprendimiento y equidad en la creación de empresa.

Figura 15. Condición laboral por facultades.²



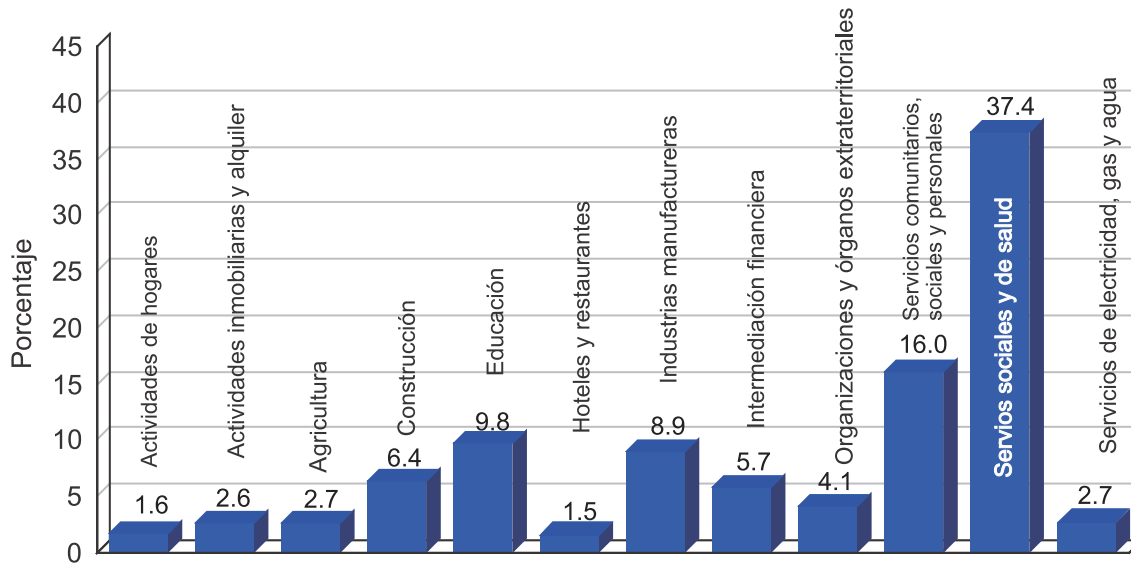
2.La figura 15 presenta información correspondiente a las facultades existentes antes de la entrada en vigencia del Acuerdo 003 de diciembre 4/17, el cual modifica la estructura Académica Administrativa de la Universidad.

Analizando la condición laboral por facultad/centros, la Facultad de Ciencias Agropecuarias y el Centro de Estudios Tecnológicos son las que presentan mayor porcentaje de graduados sin trabajo (29%), y la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales la de menor porcentaje con un 19%. La facultad que tiene

mayor porcentaje de graduados con empleo en condición de profesionales es la de Ciencias de la Salud (77%), seguido de la facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales con un 75%, y la de Ciencias Sociales y Humanas con un 60%.

Actividad económica de la empresa donde laboran los graduados de pregrado UDES

Figura 16. Actividad económica.



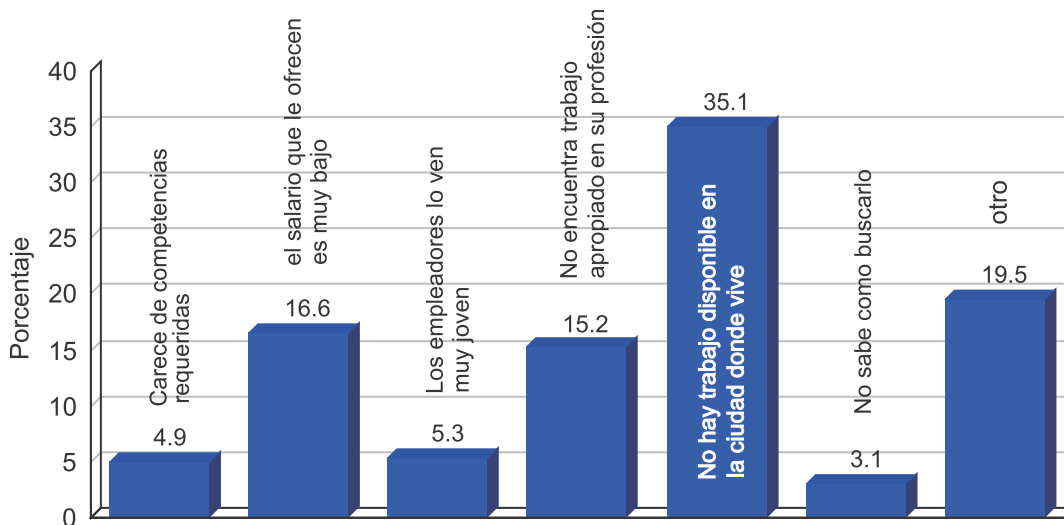
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

La distribución de la actividad económica en la cual se emplean el 79.5% de los graduados UDES que manifestaron tener una condición laboral activa, es la siguiente: el 37,4% trabaja en el sector servicios sociales y de salud, un 16% en servicios comunitarios y

sociales y personales y alrededor de un 10% en educación. Esto se alinea principalmente a las ramas económicas de los departamentos del área de influencia en su estructura del PIB para el 2017.

Desempleo

Figura 17. Dificultades a la hora de conseguir trabajo.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

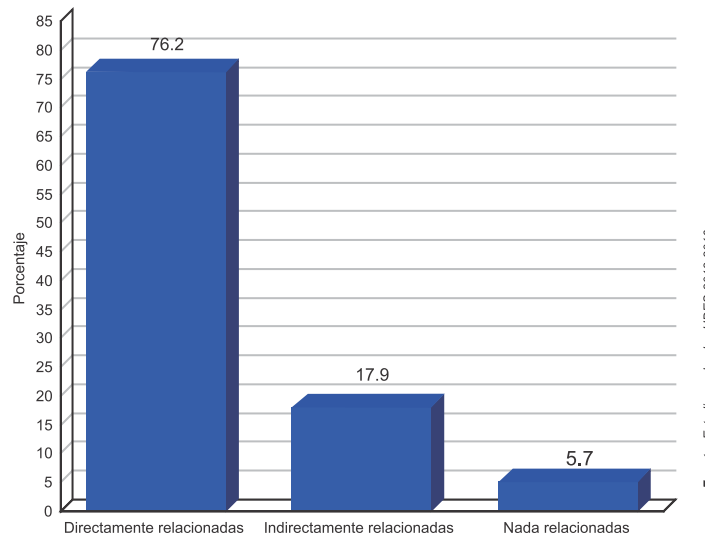


Respecto a la principal dificultad en conseguir trabajo, el 35% de las respuestas hacen referencia a que “no hay trabajo disponible en la ciudad en donde vive”, seguido de “otras razones” (como, por ejemplo, falta

de experiencia), un 16% a que “el salario que le ofrecen es muy bajo” y un 15% a la razón de “no encontrar trabajo apropiado en su profesión”. Las demás razones están por debajo del 5%.

Relación entre el empleo y la formación recibida

Figura 18. Empleo Vs Formación.



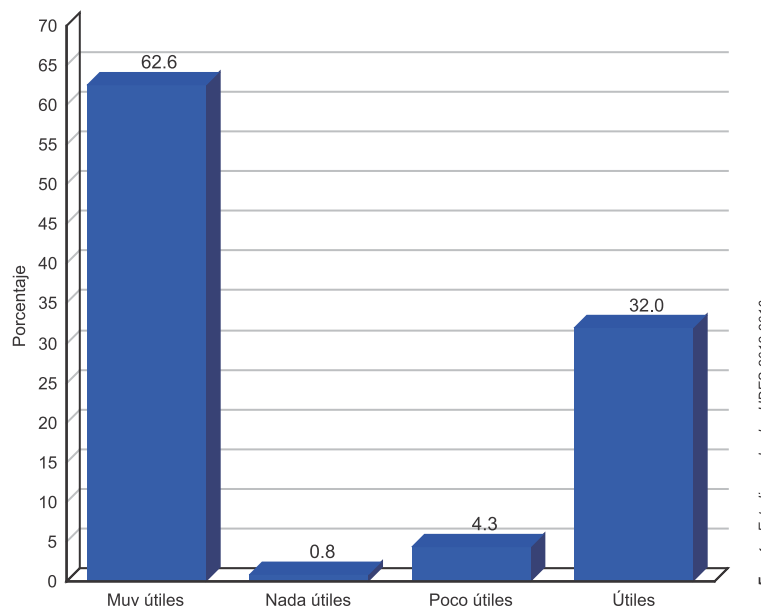
Del 79.5% de los graduados que manifestaron tener algún tipo de empleo, el 76.2% indicó que sus actividades laborales están directamente relacionadas con la carrera que estudió, un 18% están indirectamente relacionadas y sólo un 6% consideran que no están relacionadas. Esto es garantía plena que la Universidad de Santander logra desarrollar competencias en sus graduados para asumir roles de profesionales y la relación con la carrera que estudió.

sectores, es hoy en día una de las prioridades del Gobierno Nacional para impulsar al país hacia mejores niveles de competitividad e innovación. Y el camino para lograr esto, es definitivamente la educación de calidad, razón por la cual con el objetivo de formar el capital humano que logre dar respuestas a las demandas del sector productivo, se busca una mayor articulación entre la academia y los diferentes sectores para enfocar los esfuerzos hacia la formación de aquellos profesionales que requiere el país y las regiones en determinadas apuestas productivas y que así, promuevan el desarrollo social y económico.

Es claro que cualquier economía necesita de profesionales formados y capacitados que se conviertan en la palanca del desarrollo económico. En vista de esto, la formación de capital humano idóneo en los diferentes

Apreciación de los graduados de pregrado frente a las competencias adquiridas en su formación académica y su aplicación en el campus laboral

Figura 19. Utilidad de los conocimientos y habilidades.

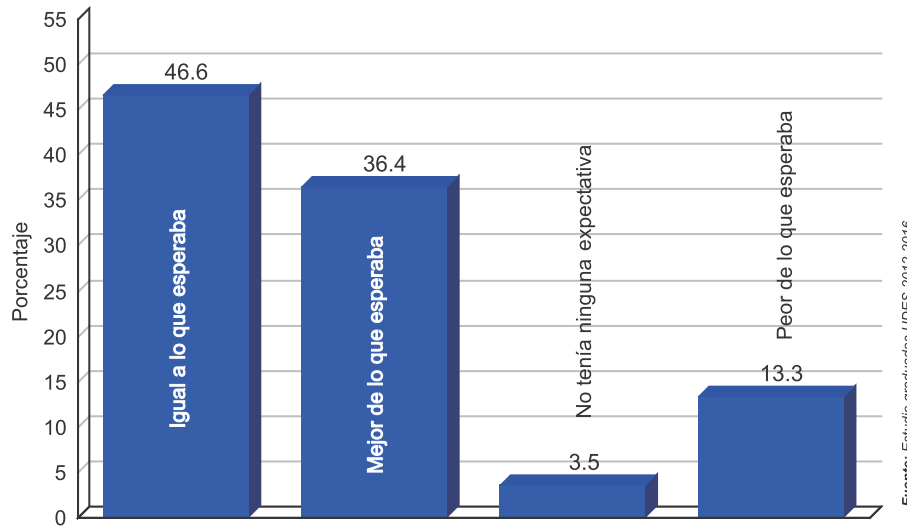


El 63% de los graduados de pregrado consideran muy útiles los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera, el 32% útiles, llegando a

tener un 95% de aceptación de la aplicabilidad de lo aprendido en la UDES en el campo laboral de los graduados que están empleados actualmente.

Expectativas laborales

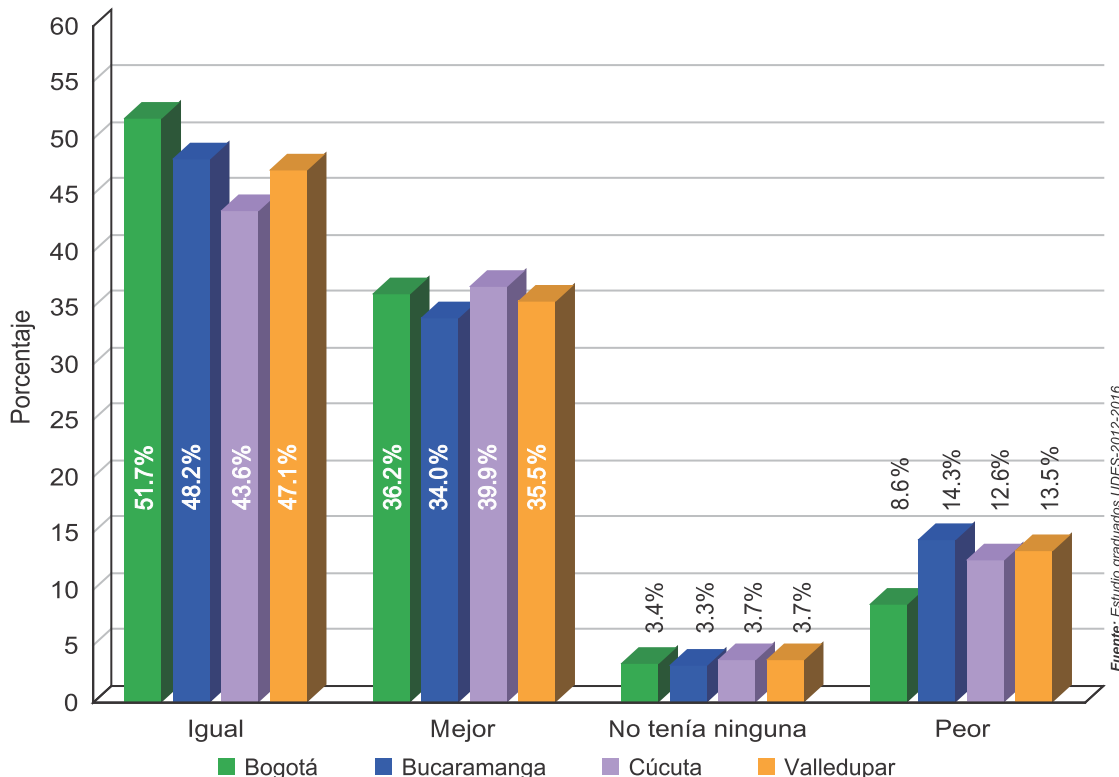
Figura 20. Cumplimiento de las expectativas laborales.



Se evidencia en la Figura 20, que cerca del 80% de los graduados cumplieron con las expectativas que tenían cuando empezaron sus estudios de pregrado, igual o mejor de lo que esperaban, siendo un indicador importante de satisfacción del estudiante, permitiendo reflejar que las políticas educativas de la UDES están alineadas para adoptar un modelo educativo centrado en el estudiante, siendo garantía de una formación integral de los individuos donde se incluyan conocimientos,

habilidades, hábitos, destrezas, valores. Establecer un ambiente de confianza y participación a través del enfoque dialogante y constructivista dentro del modelo pedagógico UDES, ha permitido propiciar el aprendizaje del estudiante y actuar como gestor de su aprendizaje, y estimulándose a ser parte del proceso motivado hacia el logro, persiguiendo sus expectativas y alcanzando sus metas profesionales.

Figura 21. Cumplimiento de las expectativas laborales por campus.

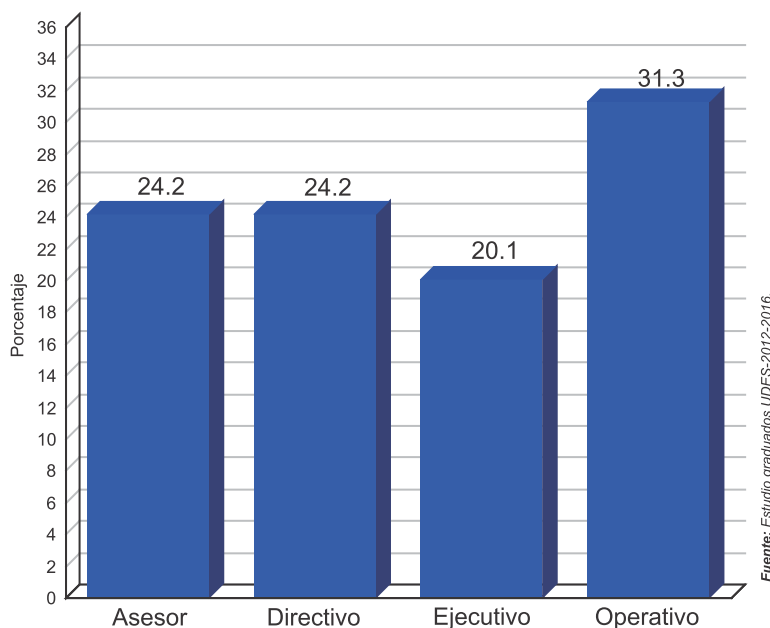


En el escenario internacional, según (Dumitriu, 2014) señala que el éxito de los estudiantes a la hora de acceder a un empleo no sólo depende de la formación recibida sino también, de sus circunstancias y actitudes, así como del contexto laboral, social y económico en el que se encuentran, del estado del mercado de trabajo y de las formas en las que opera a nivel local, nacional e internacional. Todos estos factores, externos e internos, hacen de la inserción socio-laboral un proceso complejo, poliédrico, multidisciplinar y multiprofesional de transición, marcado por la incertidumbre y una serie de problemáticas acentuadas por los constantes cambios tecnológicos, socioeconómicos y culturales. El proceso de inserción socio-laboral dependerá en gran medida, de una buena formación de base que permita a las personas adaptarse a los requerimientos sociales y

profesionales que demanda el mercado de trabajo (Isus, 2008), pero no de forma exclusiva. De acuerdo a lo anterior, se analiza la situación actual laboral y la coincidencia con las expectativas cuando empezaron sus estudios en la UDES, teniendo resultados positivos en todos los campus, afirmando que la mitad de los graduados lograron mantener igual su percepción de cuando iniciaron los estudios, y alrededor del 35% de los graduados superaron las expectativas que se tenían previamente. De esta forma, a pesar de la situación del campo laboral en las diferentes áreas del conocimiento, el graduado ha perseverado en su pensar y está consciente de los factores influyentes en el cambio de expectativas en su vinculación con el campo laboral al terminar sus estudios universitarios.

Nivel jerárquico más alto alcanzado

Figura 22. Nivel jerárquico alcanzado.



La ubicación de graduados de pregrado en la escala jerárquica laboral en las organizaciones donde trabajan, permitió observar que un 31% se han desempeñado en cargos operativos, un 24% como asesores y con igual porcentaje como directivos, y un 20% como eje-

cutivos (Figura 22); este resultado probablemente corresponde al proceso de maduración del grupo en lo laboral en el tiempo que llevan laborando y la experiencia en el cargo.

Tabla 3. Nivel del cargo desempeñado en la actividad por género.

Cargo	Género				Total
	Femenino	%	Masculino	%	
Asesor	150	25%	103	23%	253
Directivo	115	19%	138	31%	253
Ejecutivo	122	21%	88	19%	210
Operativo	204	35%	123	27%	327
Total	591	100%	452	100%	1.043

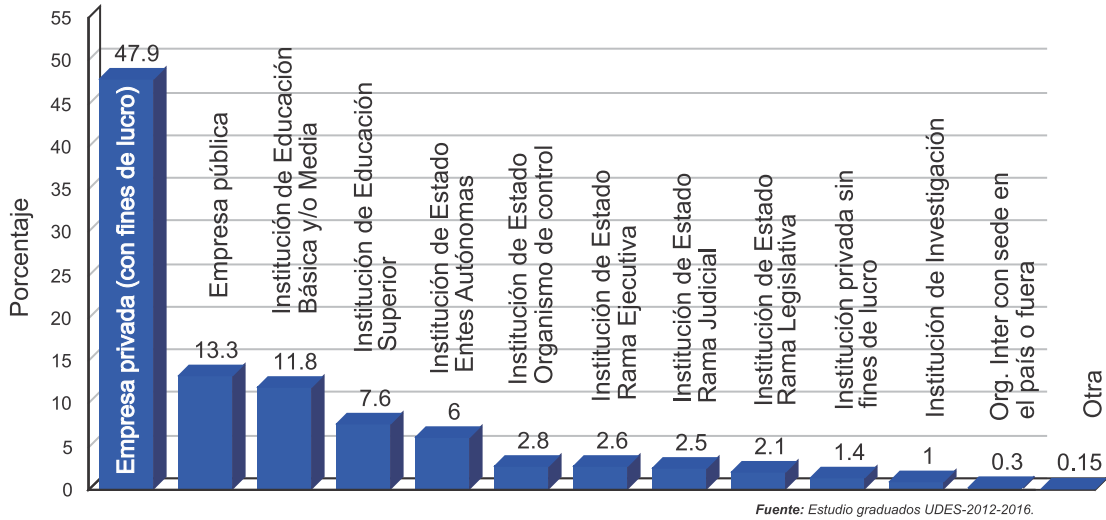
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

En el desempeño del cargo según el género (Tabla 3), es claro que las mujeres que logran llegar a los niveles directivos y ejecutivos corresponden más o menos a la

mitad de los hombres; además en el otro extremo, nivel operativo, se mantienen casi igual por género.

Ubicación sectorial de los graduados de pregrado UDES

Figura 23. Ubicación sectorial.

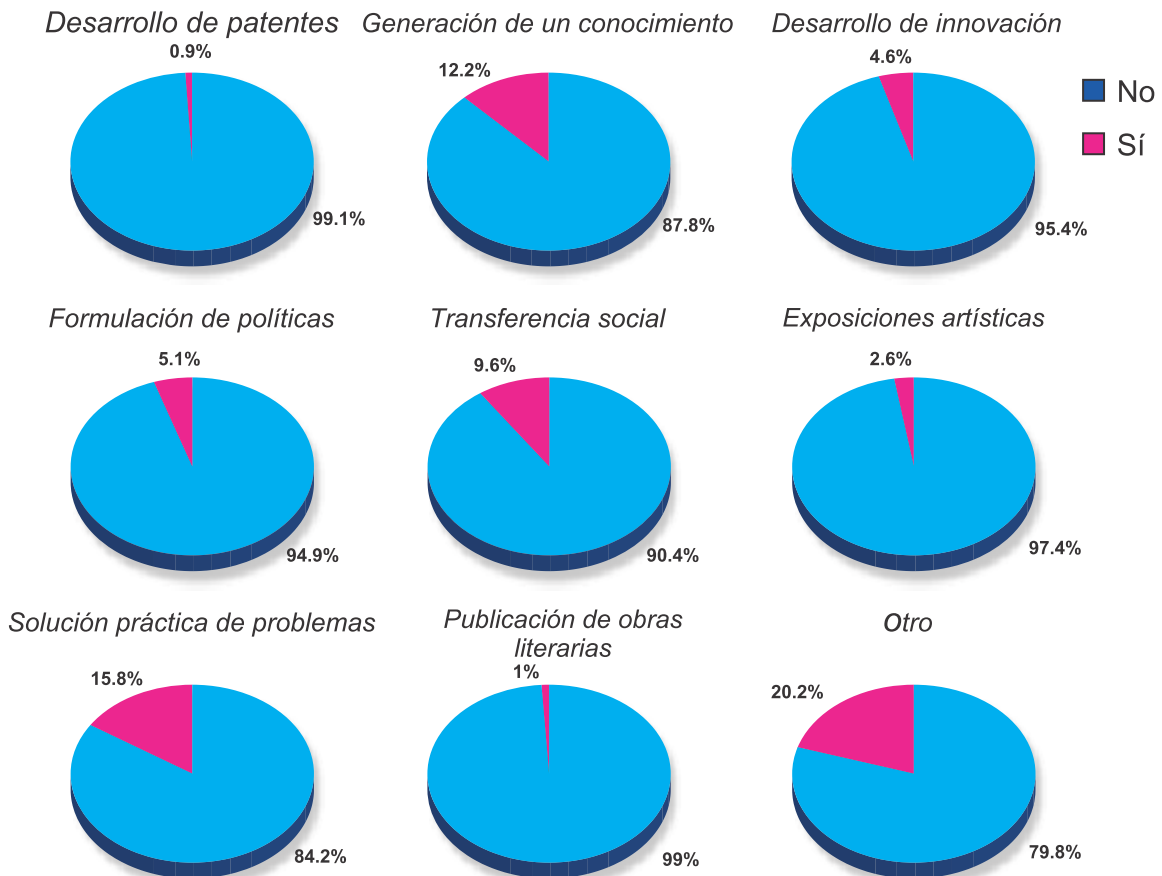


El 48% de los graduados de pregrado que tienen empleo, están vinculados al sector privado, seguido de la empresa pública con el 13%, la institución básica y/o media con un 12%, la educación superior con 7,6%,

instituciones del estado (Entes autónomos) en un 6%. Por debajo del 5% están los institutos de investigación, instituciones del estado (ramas legislativas y judiciales), entre otras (Figura 23).

Gestión del conocimiento a partir de la titulación de pregrado

Figura 24. Gestión del conocimiento.

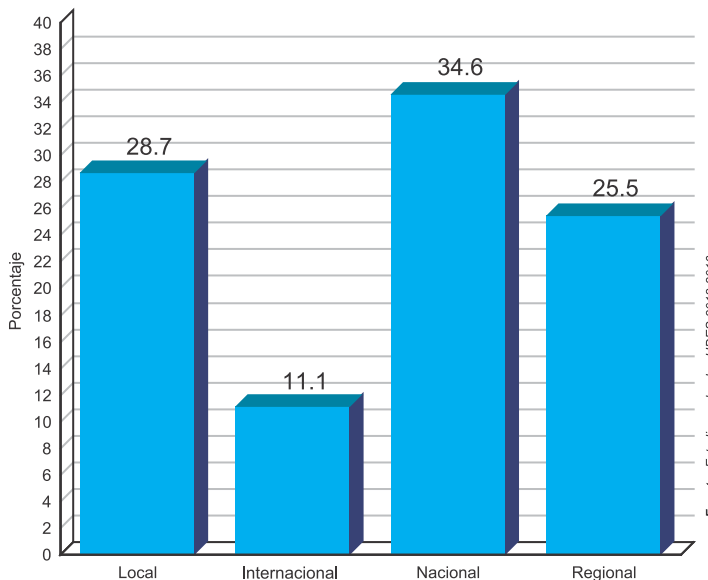


En la pregunta “si considera que ha hecho una contribución como profesional a partir de su titulación en pregrado a las organizaciones o al sector o al país donde ha laborado”, los campos donde mayormente se hizo evidente el aporte del graduado es en “la solución

práctica a los problemas de interés público o de utilidad social” (15,8%), seguido de la “generación de un nuevo conocimiento” con un 12%. En los sectores donde poco se ha contribuido es en el “desarrollo de una patente” y en “publicaciones de obras literarias”.

Participación de los graduados de pregrado UDES en las empresas por ámbito geográfico

Figura 25. Ámbito geográfico.



Las organizaciones con las que mantienen vínculos laborales los graduados de pregrado UDES, corresponden: 34% ámbito nacional, 28% ámbito regional y

un 11% internacional, resaltando la importancia de la política de internacionalización de la UDES en la inmersión del campo laboral con carácter nacional e internacional.

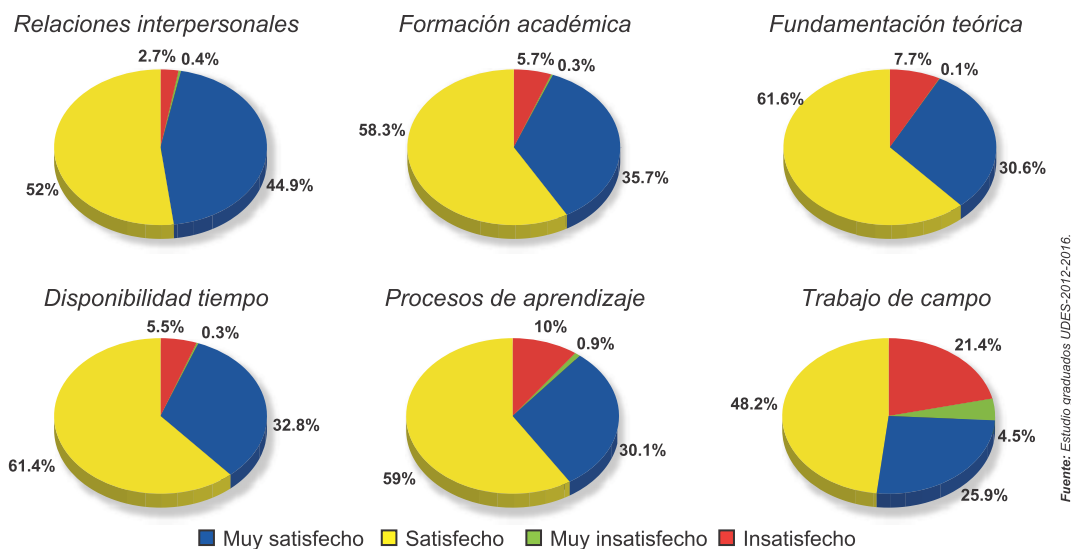
3. APRECIACIÓN FRENTE A LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

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 los graduados en el estudio sobre la pertinencia 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. A continuación, se relacionan las respuestas referidas al grado de satisfacción de los graduados con diferentes aspectos de la universidad. Aspectos relacionados con los profesores, la gestión administrativa, el apoyo a los estudiantes, los recursos físicos y las competencias generales adquiridas.

Personal Docente

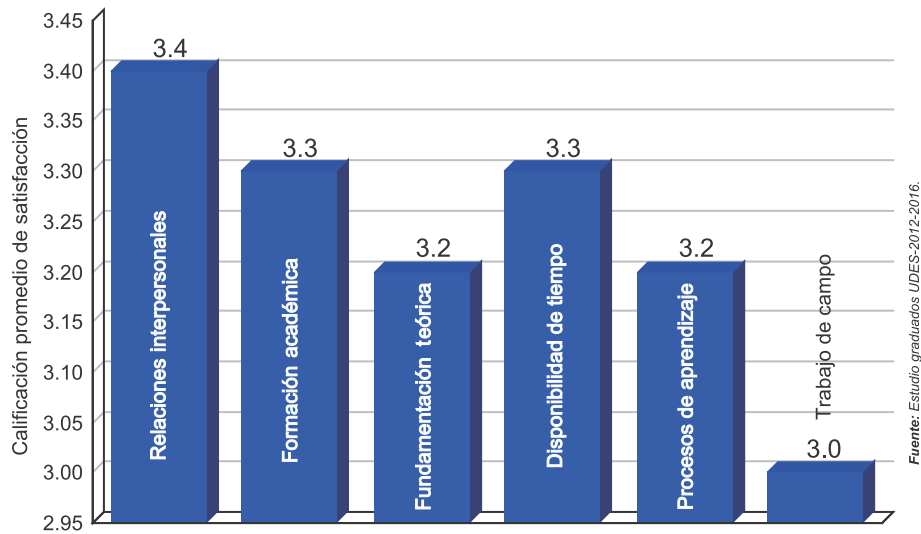
Figura 26. Satisfacción de los graduados de pregrado frente al personal docente.



Para evaluar el aspecto de la satisfacción de los graduados de pregrado frente a los profesores, se definieron las siguientes variables: relaciones interpersonales, formación académica, fundamentación teórica, disponibilidad de tiempo, procesos de aprendizaje y trabajo de campo; los graduados manifiestan alta satisfacción con las siguientes características: la relación

adecuada con los estudiantes (97%), su formación académica (95%), la disponibilidad de tiempo (94%), la fundamentación teórica (91%), los procesos de aprendizaje (89%) y el trabajo de campo (74%) (Figura 26). Esta última característica, fue la que presentó mayor nivel de insatisfacción respecto a las demás en un 21%.

Figura 27. Nivel de satisfacción del graduado de pregrado con el personal docente.

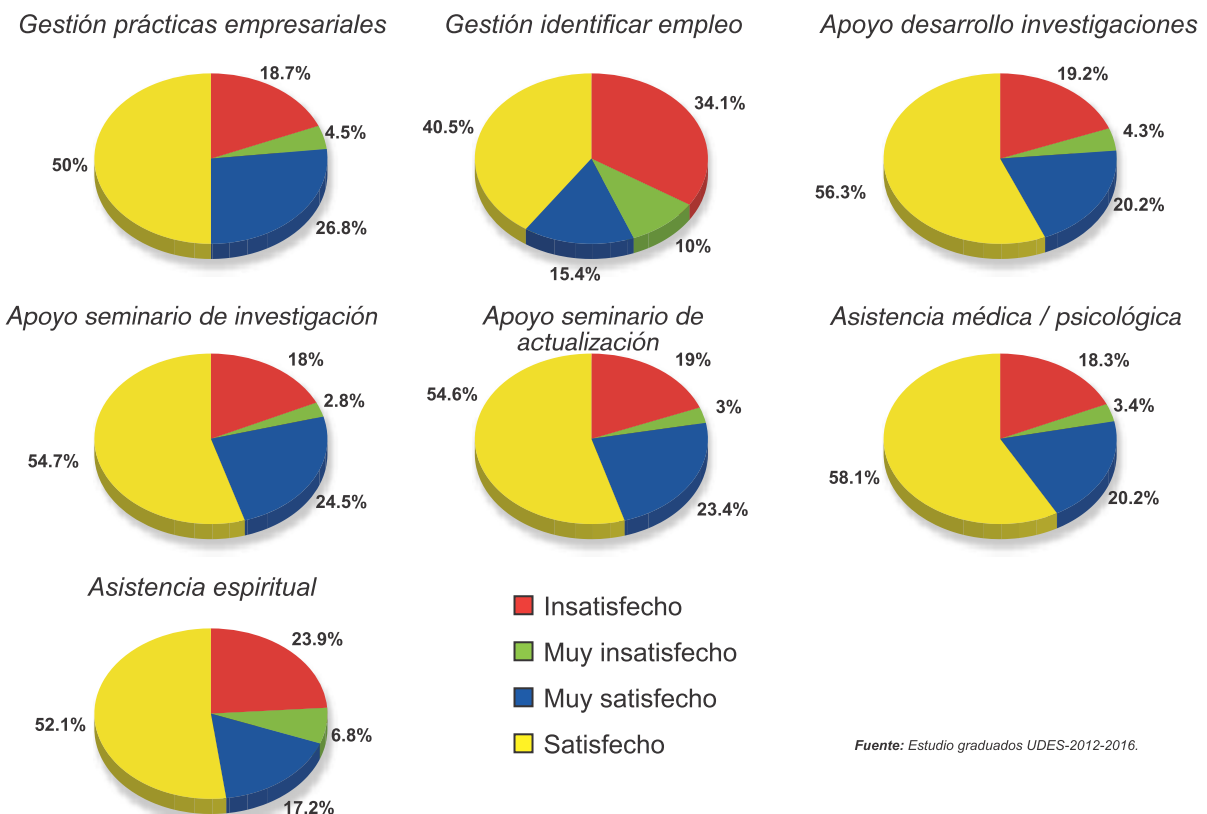


En una calificación global de cada característica de calidad del personal docente, se evidencia que la puntuación más alta (de una escala de 0-4 puntos), fue para relaciones interpersonales, seguida de formación académica, fundamentación teórica, disponibilidad de

tiempo, procesos de aprendizaje y por último el trabajo de campo (Figura 27), pero todas manteniendo una calificación altamente significativa de valoración del personal docente.

Apoyo a estudiantes

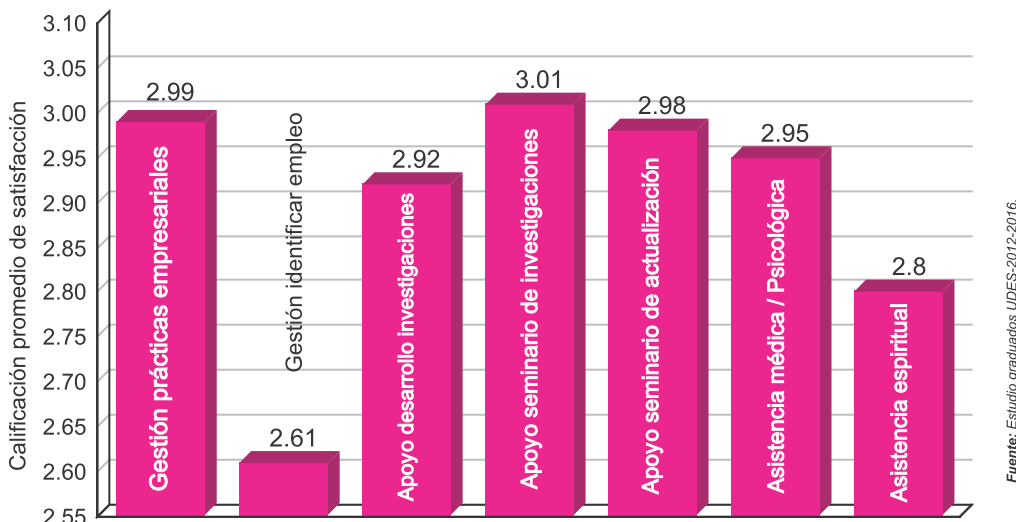
Figura 28. Apreciación de los graduados de pregrado sobre los apoyos recibidos en su formación académica.



En cuanto a la percepción de los graduados de pregrado sobre los apoyos recibidos en su proceso de formación académica, se evidencia que el 50% de la población encuestada, considera satisfactorio los servicios prestados como apoyo a los estudiantes. En la Figura

28 se muestra la percepción de los graduados sobre los apoyos a estudiantes, donde se registra mayor insatisfacción por los graduados en el servicio de gestión para identificar oportunidades de empleo (44%), seguido de la asistencia espiritual en un 30%.

Figura 29. Nivel de satisfacción del graduado de pregrado frente a los servicios de apoyo a estudiantes.



De acuerdo a la figura 29, en una calificación global de cada característica de calidad de apoyos estudiantiles, se evidencia que la puntuación más alta (de una escala de 0-4 puntos), fue para apoyo a seminarios de investigación, seguido de la gestión de prácticas empresaria-

les, apoyo seminario de actualización, asistencia médica y psicológica, pero todas manteniendo una calificación altamente significativa de la calificación del servicio en apoyo a estudiantes.

Gestión administrativa

Figura 30. Apreciación del graduado de pregrado frente a los servicios de gestión administrativa.

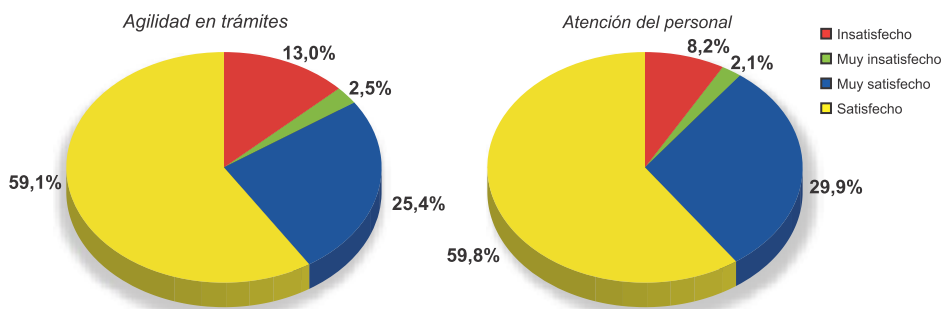
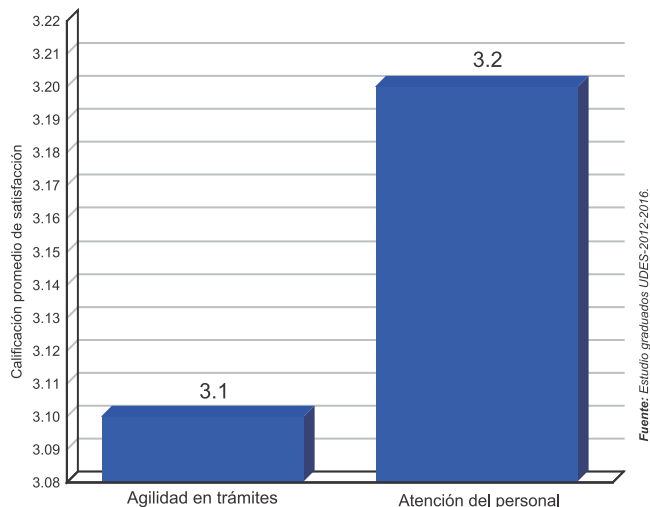


Figura 31. Nivel de satisfacción del graduado de pregrado frente a los servicios de gestión administrativa.

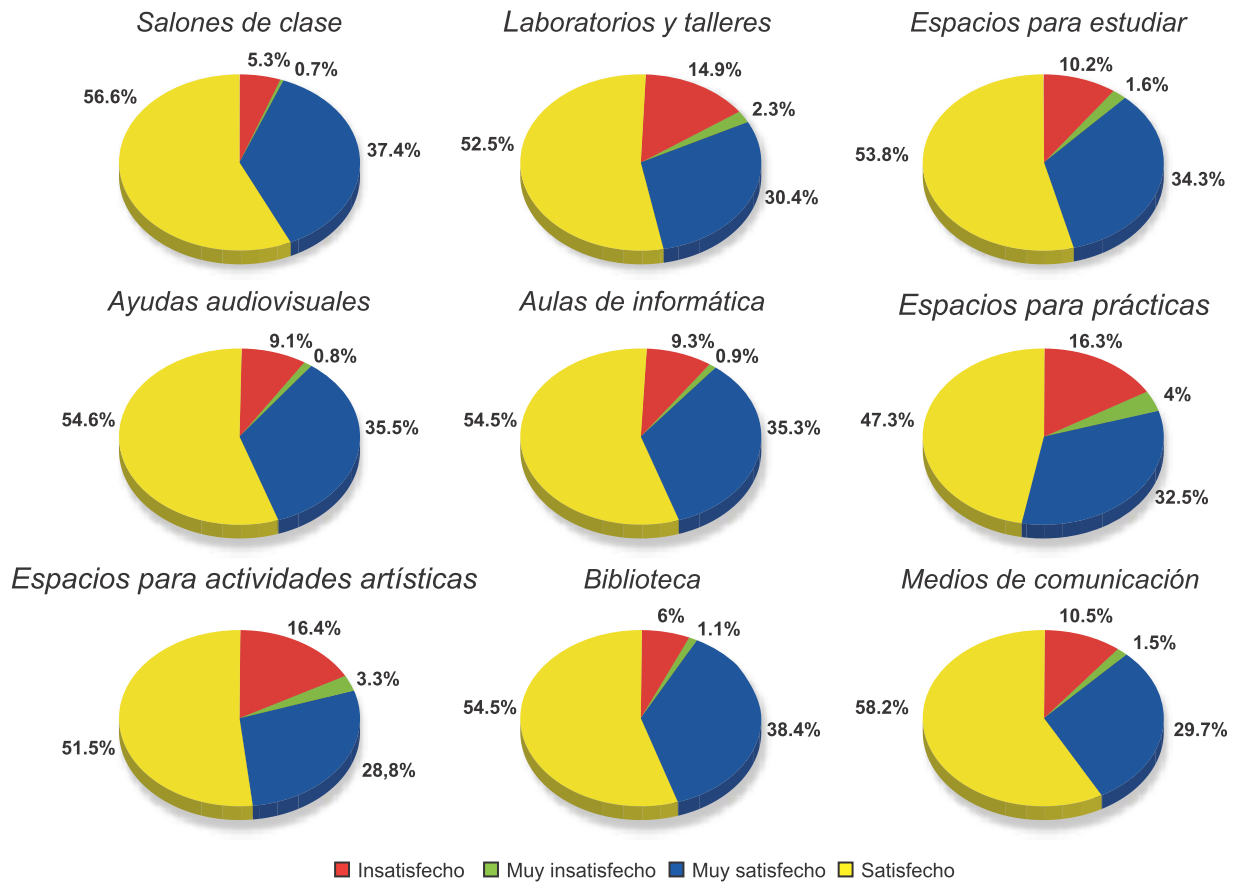


La satisfacción con la atención de los empleados administrativos es sobresaliente, con un indicador de calidad de 89.7% en atención del personal y 84.4% en agilidad en trámites. En la calificación global de las

características evaluadas, (en una escala de 0-4), se califica en un 3.2 en atención del personal y en 3.1 en agilidad en trámites. (Figuras 30 y 31).

Recursos físicos

Figura 32. Satisfacción de los graduados frente a los recursos físicos ofrecidos por la universidad.

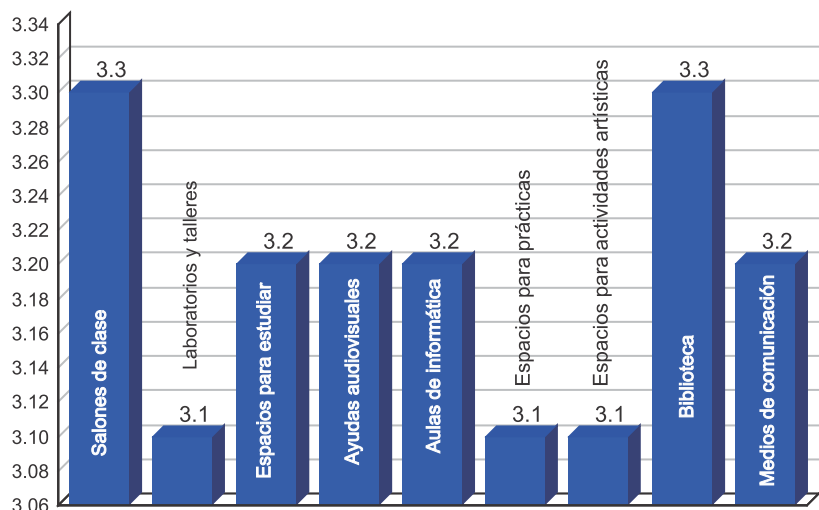


Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Los graduados de pregrado tienen una satisfacción sobresaliente con varios de los recursos físicos de la universidad, entre ellos se encuentran: los salones de clase (94%), los servicios de biblioteca (93%), las ayudas audiovisuales (90%). En relación con los espacios de práctica deportiva y los espacios para realizar actividades artísticas/culturales, manifestaron insatis-

facción del 20% en cada uno (Figura 32), sin embargo, en los últimos años la universidad ha hecho grandes esfuerzos por la construcción de nuevos espacios deportivos como es el estadio de fútbol y el mejoramiento de espacios de prácticas como el laboratorio de Simulación de Medicina ubicado en el Hospital Comunitarios entre otros.

Figura 33. Nivel de satisfacción del graduado frente a los recursos físicos de la institución.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.



La calificación de la satisfacción es muy similar para los diferentes recursos físicos de la institución, con calificaciones muy positivas en las apreciaciones de los

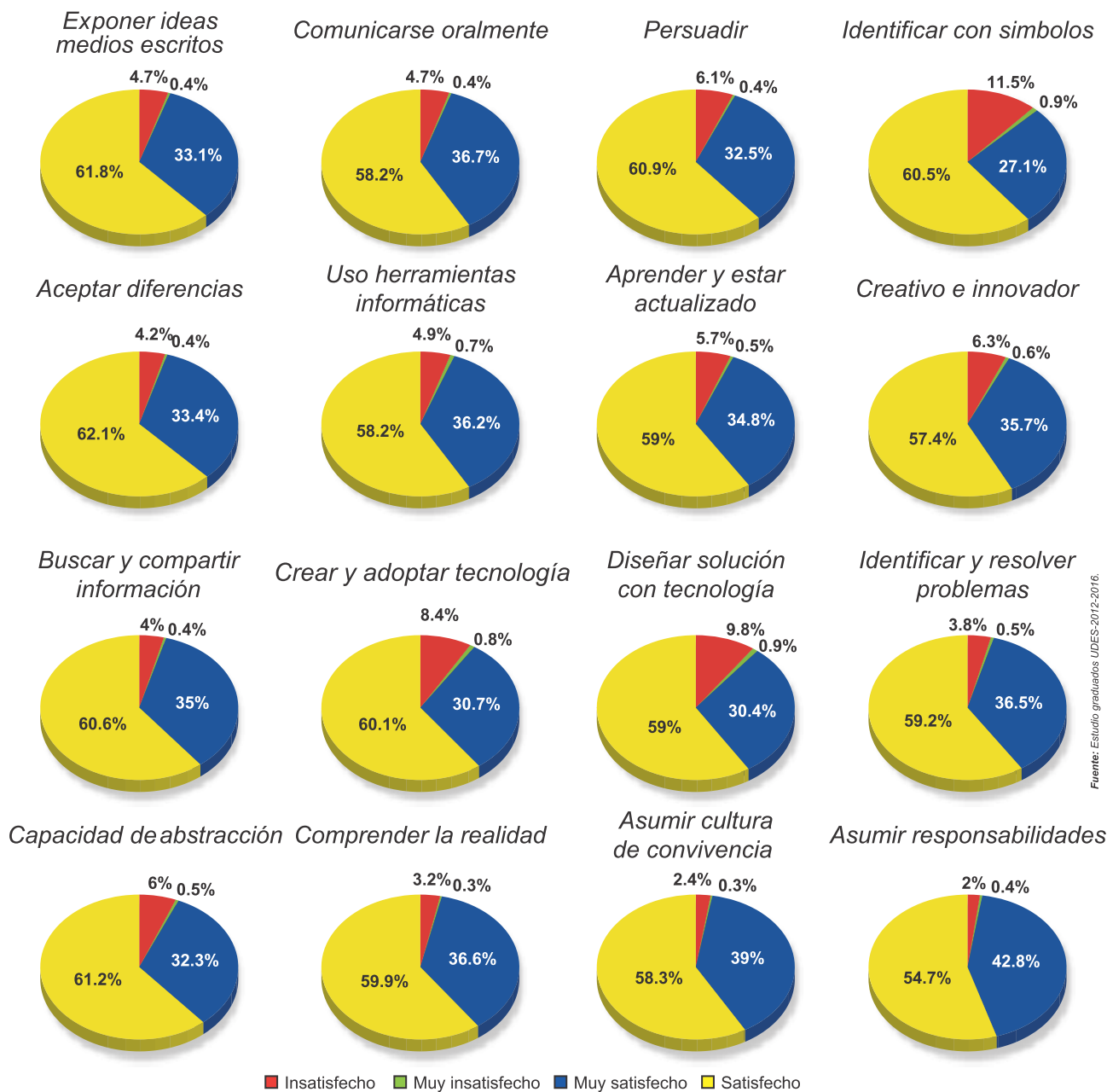
graduados de pregrado UDES, siendo garantía para el buen desempeño de las labores académicas (Figura 33).

Competencias generales

Las competencias generales evaluadas en el presente diagnóstico, son aquellas que se vienen desarrollando conjuntamente entre el Ministerio de Educación Nacional, el ICFES y demás organismos del sector educati-

vo, las cuales fueron tomadas del instrumento de medición documental del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), encuesta momento del grado.

Figura 34. Apreciación de los graduados de pregrado frente a las competencias adquiridas en el desarrollo académico y su aplicación en el campo laboral.

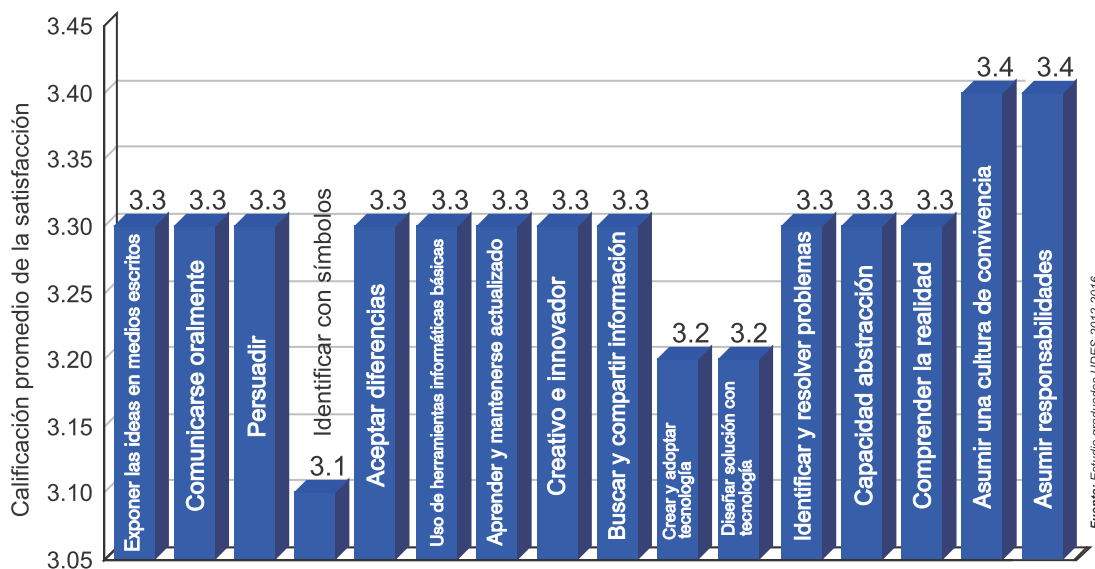


Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

En cuanto a la satisfacción con las competencias generales impartidas durante su formación académica, los graduados de pregrado están especialmente satisfechos con: la contribución de la universidad en el desarrollo de la competencia aceptar diferencias (95%), exponer ideas mediante escritos (94.9%). En general,

todas las competencias fueron evaluadas de manera satisfactoria, aproximadamente con un 90% de favorabilidad. La calificación global de las competencias, están muy similares con calificación promedio de 3.2 en una escala de 0-4. (Figura 35).

Figura 35. Nivel de satisfacción del graduado frente a las competencias adquiridas en el desarrollo académico y/o laboral.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Competencia más útil en la trayectoria laboral

Tabla 4. Competencias más útiles.

Competencias	Frecuencia	Porcentaje
Comunicarse oralmente con claridad	210	13,2
Identificar, plantear y resolver problemas	199	12,5
Ser creativo e innovador	123	7,8
Aprender y mantenerse actualizado	106	6,7
Asumir responsabilidades y tomar decisiones	101	6,4
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	97	6,1
Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logren los objetivos planteados	79	5,0
Persuadir y convencer a sus interlocutores	77	4,9
Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multicultural.	66	4,2
Buscar, analizar, administrar y compartir información	64	4,0
Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	63	4,0
Exponer las ideas por medios escritos	59	3,7
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	58	3,7
Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)	53	3,3
Trabajar bajo presión	46	2,9
Formular y ejecutar proyectos	43	2,7
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	27	1,7
Crear, investigar y adoptar tecnología	26	1,6
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	25	1,6
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	23	1,4
Comprender la realidad que lo rodea	18	1,1
Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, no verbal etc.)	11	,7
Asumir una cultura de convivencia	7	,4
Utilizar herramientas informáticas especializadas (Paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	6	,4
Total	1587	100,0

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Las competencias que fueron resaltadas por los graduados de pregrado como más útiles en su trayectoria laboral fueron: comunicarse oralmente con claridad (13.2%), identificar, plantear y resolver problemas (12.5%).

Las demás competencias tienen porcentajes por debajo del 10% en reconocimiento de importancia en el desarrollo profesional.

Competencia menos útil en la trayectoria laboral

Tabla 5. Competencias menos útiles.

Competencias	Frecuencia	Porcentaje
Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, no verbal etc.)	256	16,1
Trabajar bajo presión	224	14,1
Exponer las ideas por medios escritos	136	8,6
Formular y ejecutar proyectos	103	6,5
Utilizar herramientas informáticas especializadas (Paquetes estadísticos, software de diseño, etc.)	99	6,2
Persuadir y convencer a sus interlocutores	86	5,4
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	70	4,4
Comunicarse oralmente con claridad	66	4,2
Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multicultural.	63	4,0
Crear, investigar y adoptar tecnología	61	3,8
Comprender la realidad que lo rodea	52	3,3
Utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.)	48	3,0
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo de tecnología	45	2,8
Asumir una cultura de convivencia	43	2,7
Ser creativo e innovador	38	2,4
Adaptarse a los cambios (trabajar en contextos nuevos y diversos)	32	2,0
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	28	1,8
Aprender y mantenerse actualizado	27	1,7
Identificar, plantear y resolver problemas	24	1,5
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	22	1,4
Buscar, analizar, administrar y compartir información	20	1,3
Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	19	1,2
Planificar y utilizar el tiempo de manera efectiva de tal forma que se logren los objetivos planteados	13	,8
Asumir responsabilidades y tomar decisiones	12	,8
Total	1587	100,0

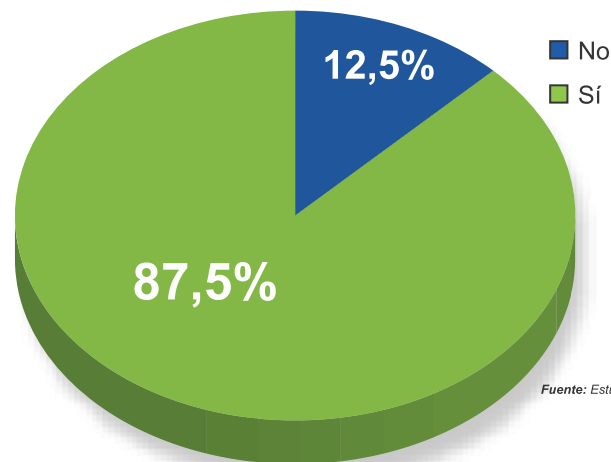
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Las competencias consideradas menos útiles en su trayectoria laboral fueron: Identificar y utilizar símbolos para comunicarse (lenguaje icónico, no verbal etc.)

(16%), trabajo bajo presión (14%) y exponer las ideas por medio escritos (8.6%).

¿Volvería a cursar sus estudios en la UDES nuevamente si tuviera la oportunidad?

Figura 36. Intención de volver a estudiar un pregrado en la UDES.



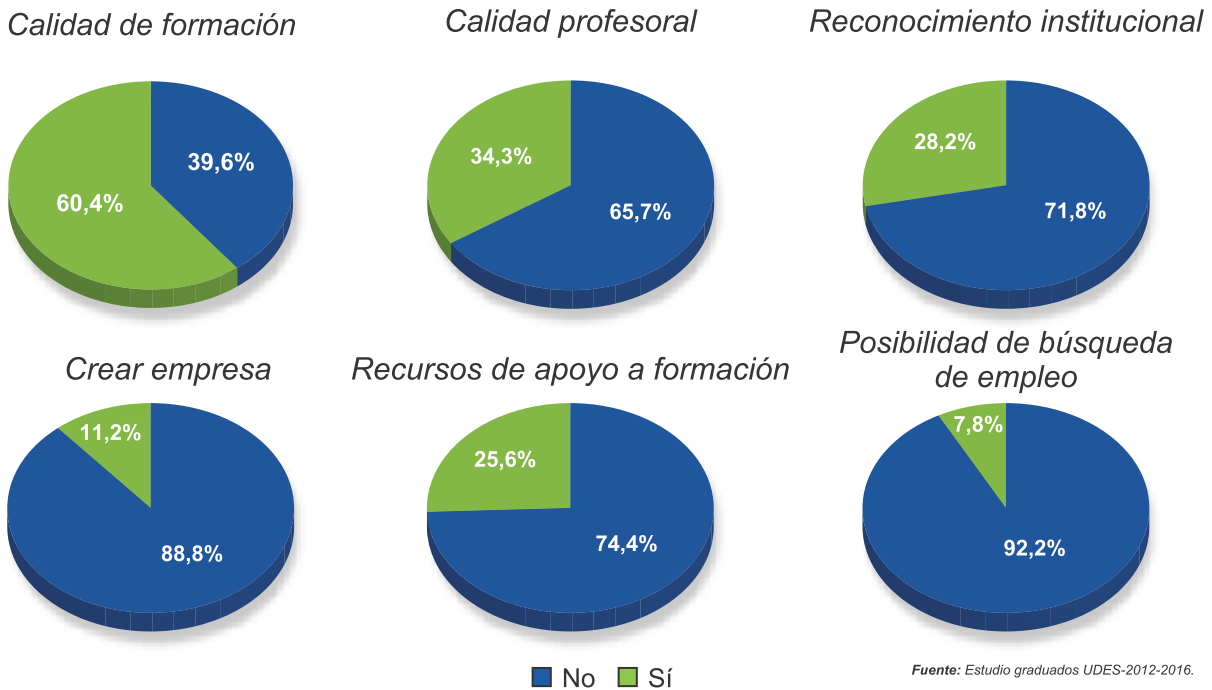
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Esta pregunta es altamente trascendental en el presente estudio, debido a que directamente se le indaga al graduado de pregrado si estaría interesado en cursar nuevamente un estudio de pregrado en la UDES y

la respuesta es muy positiva con un 87.5% de aceptación, comparado con un 12.5% que no volvería a cursar un pregrado en la UDES.

Principales razones para volver a estudiar en la UDES

Figura 37. Razones para volver a estudiar un pregrado en la UDES.



Del 87.5% que respondieron positivamente en querer volver a realizar estudios de pregrado en la UDES, las principales razones motivadoras a realizarlo son: la

calidad de formación (60.4%), la calidad profesoral (34%), reconocimiento de la institución (28%) y los recursos de apoyo de formación (25.6%) (Figura 37).

Principales razones para no volver a estudiar en la UDES

Figura 38. Razones para no volver a estudiar un pregrado en la UDES.



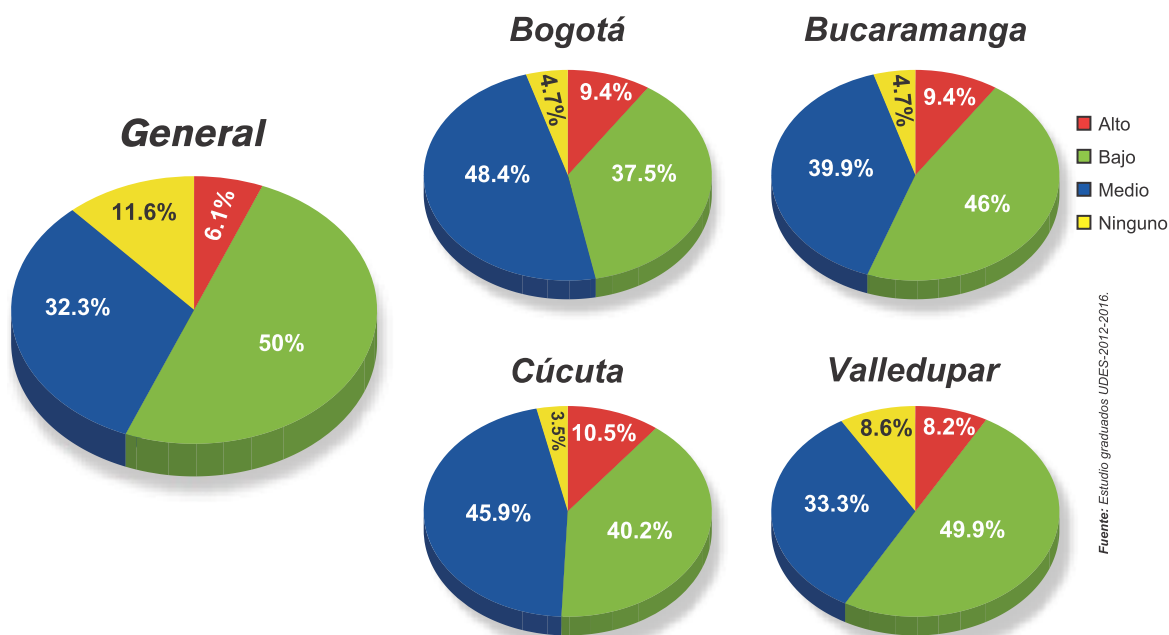
Del 12.5% de graduados de pregrado que respondieron "NO" querer volver a estudiar un pregrado en la UDES, afirman que la razón de baja calidad de forma-

ción (37.4%), y la poca preparación de los docentes son las razones más comunes en bajo porcentaje de graduados.



Competencia en una segunda lengua

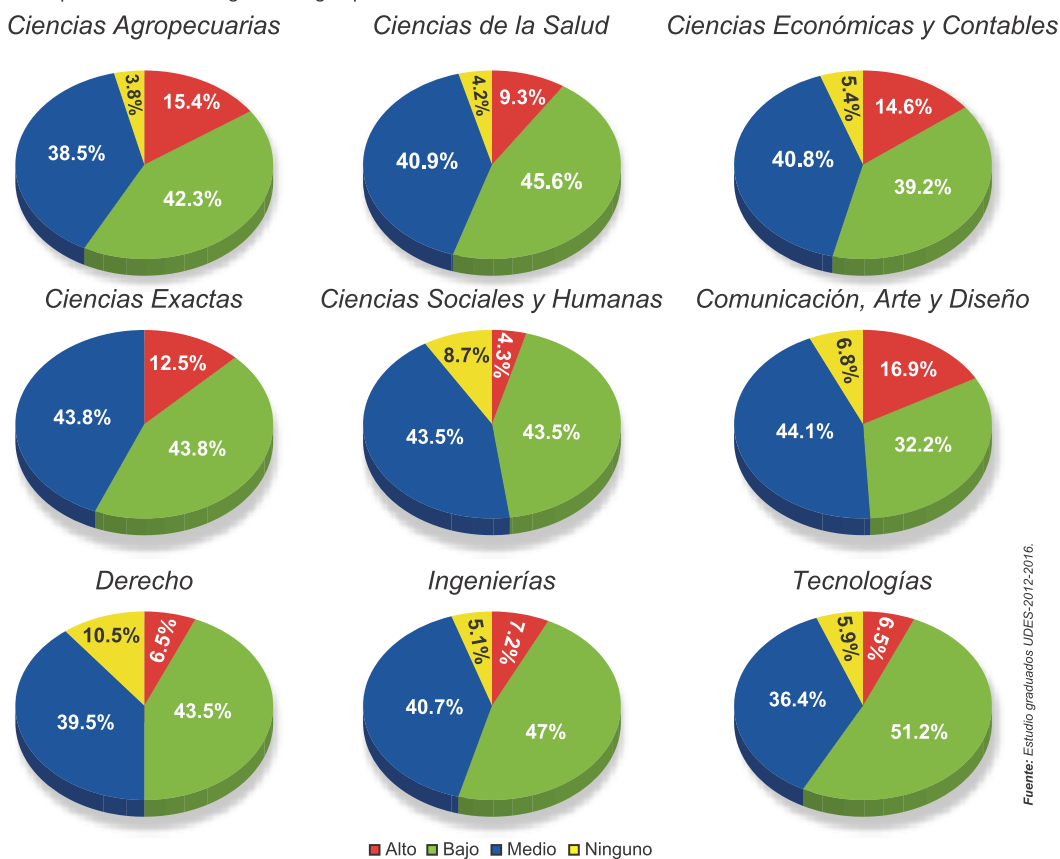
Figura 39. Nivel de competencia en una segunda lengua/por campus.



La figura 39 es contundente con los resultados hallados frente al desarrollo de 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. Se observa que el 50% de los graduados UDES, consideran que su nivel en una segunda lengua al terminar el pregrado es bajo, discriminado de la siguiente forma: Valledupar en un 49%, en Bucaramanga en el 46%, en Cúcuta en un 40% y Bogotá en 37%.

Figura 40. Nivel de competencia en una segunda lengua por facultad.³

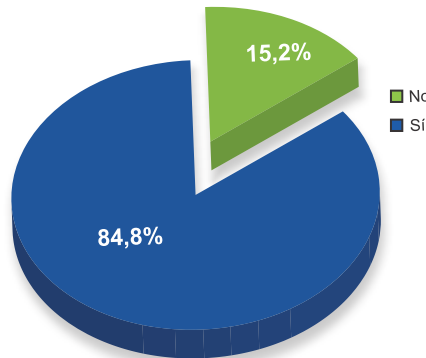


El predominio del nivel bajo en la competencia de una segunda lengua por facultades es evidente; el Centro de Estudios Tecnológicos tiene un 51% de nivel bajo en la competencia de una segunda lengua, siendo la

más alta en este nivel y las facultades que tienen una mejor competencia en una segunda lengua son las facultades de: Ciencias Económicas y Contables (39%) y Comunicación, Arte y Diseño (32%).

Formación recibida acorde a las necesidades del entorno laboral

Figura 41. Percepción sobre la pertinencia de la formación recibida frente a las necesidades del entorno.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

El 84% de los graduados de pregrado perciben que la formación recibida por el programa académico en la institución es pertinente con el entorno laboral, lo cual es una cifra altamente significativa debido a que 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

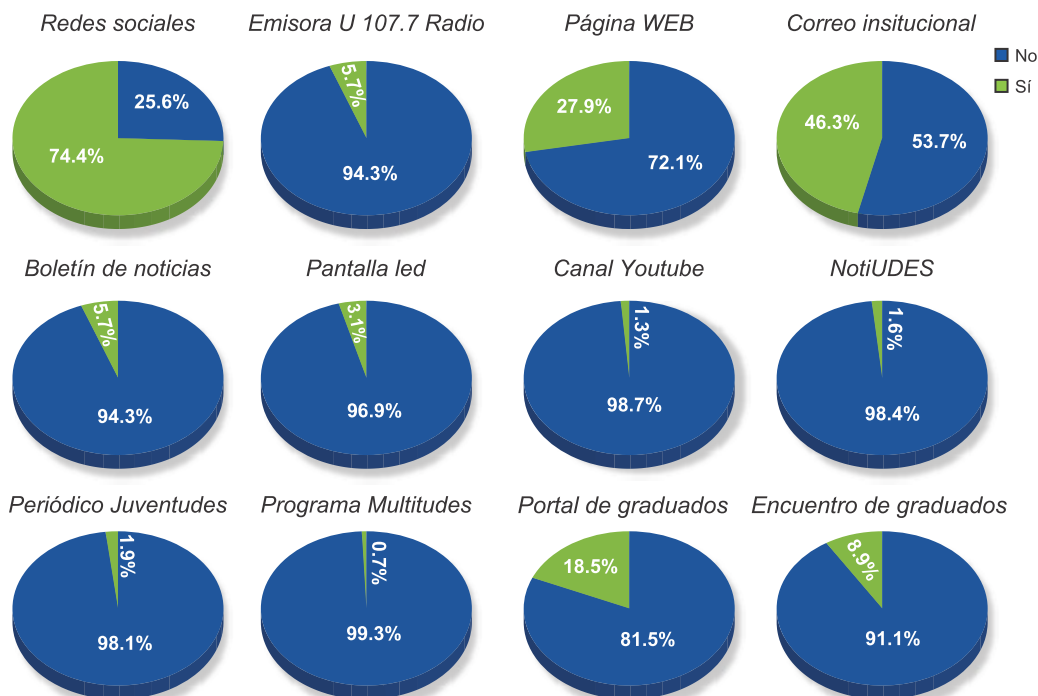
educación superior aporte más decididamente al desarrollo sostenible del país. De esta forma, las estrategias institucionales estarán enfocadas en garantizar el desarrollo de creación de empresas, emprendimiento y apropiación social con el fin de responder a la solución de problemas del entorno social y cultural.

4. CANALES DE COMUNICACIÓN

El objetivo de esta sección, es la de evaluar la utilización y eficacia de los diferentes canales de comunicación de la Universidad de Santander con los graduados, los cuales apoyan al desarrollo institucional, permitiendo la relación de los procesos de cooperación mutua, así como el facilitar la comunicación interna y externa, tanto académica como administrativa. De acuerdo a los diferentes canales de comunicaciones dispuestos por la universidad para los graduados, los

que han usado para enterarse de las diferentes actividades que realiza la UDES son: las redes sociales (74%), correo institucional (46%), página web (28%), encuentro de graduados (9%). Los demás canales, tienen poca participación en su impacto, estos datos permiten generar estrategias para fortalecer aquellos canales de comunicación que son usados, y evaluar aquellos canales de bajo impacto.

Figura 42. Uso de los canales de comunicación institucionales.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

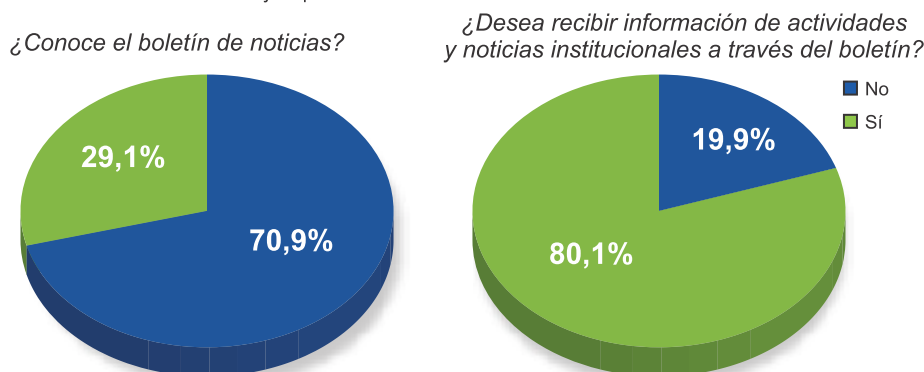


¿Conoce el boletín de noticias UDES y desea recibir información de actividades y noticias institucionales a través del boletín de la Universidad de Santander?

El 70% de los graduados de pregrado manifestaron no conocer el boletín de noticias UDES, y el 80% tienen deseo de recibir el boletín UDES, lo cual es un indicador del interés de los participantes de este diagnóstico

en estar al tanto sobre los acontecimientos de la universidad, información sobre cursos de actualización, integraciones y demás, a través del boletín de noticias.

Figura 43. Conocimiento del boletín de noticias UDES y disposición a conocerlo.



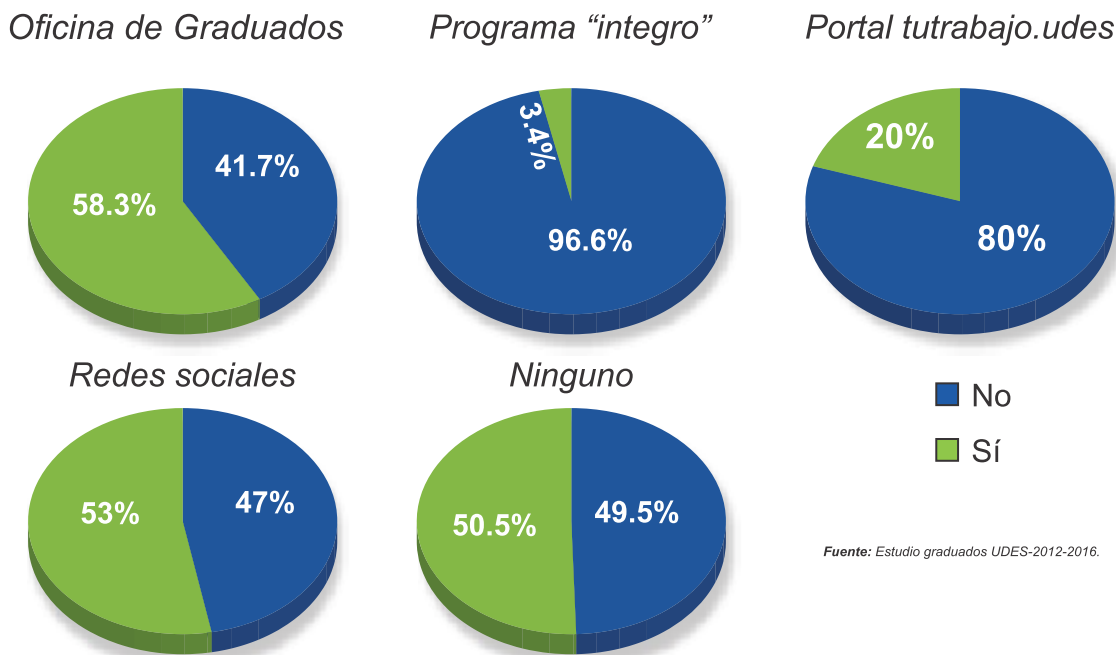
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

¿Cuáles de los siguientes servicios que ofrece la Universidad de Santander para facilitar la incorporación de los graduados al ámbito laboral ha utilizado?

Los graduados de pregrado UDES manifiestan que han utilizado de manera permanente para buscar

empleo: la Oficina de Graduados en un 58%, las redes sociales en un 53%, y ninguno un 50%, de acuerdo a la (Figura 44).

Figura 44. Uso de los servicios que ofrece la UDES para la incorporación de los graduados en el ámbito laboral.



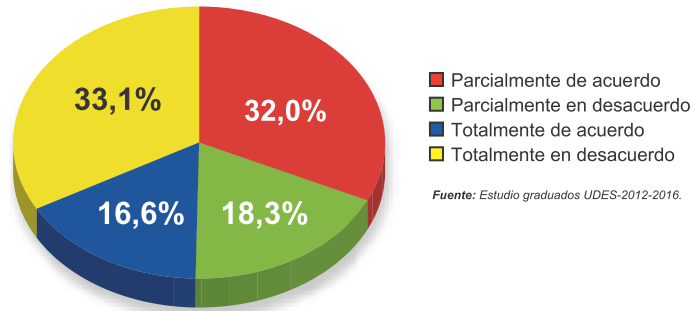
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

¿Considera que los servicios que presta la Universidad de Santander, facilitaron su incorporación al ámbito laboral?

En la figura 45, se observa que el 48% de los graduados de pregrado tienen una percepción altamente positiva frente a los servicios que presta la universidad para la incorporación al ámbito laboral, frente a un 52% que no expresan una percepción positiva en el impacto de estos servicios.

Esto es una oportunidad de mejora para revisar los mecanismos y las estrategias que no han impactado de manera efectiva en el apoyo de graduados en la incorporación en el campo laboral y la generación de las acciones correspondientes

Figura 45. Percepción de los servicios que facilitó la universidad en su incorporación al ámbito laboral.



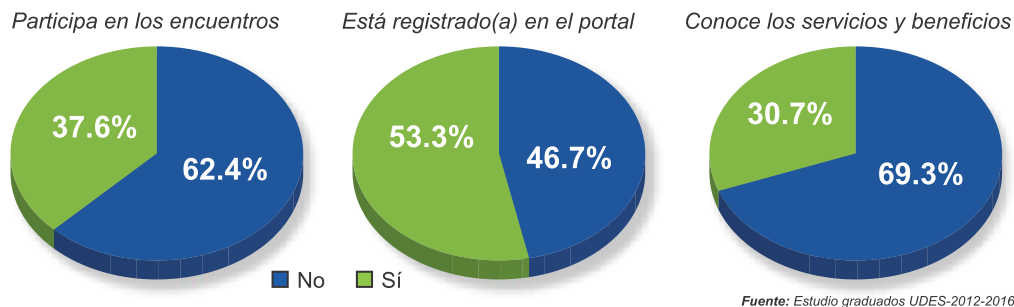
Participación en encuentros de graduados/registro en el portal de graduados/conocimiento de los servicios del portal de graduados

Respecto a la participación de encuentros de graduados, el 62,4% de los graduados de pregrado manifiestan no participar de esta actividad que promueve la Oficina de Graduados, y un 37,6% indican que, si participan en los encuentros. Las principales razones por las cuales los graduados no participan son: disponibilidad de tiempo, distancia en el desplazamiento,

falta de información, ubicados en otras ciudades o que están recién graduados y no han tenido la primera oportunidad de participar.

El 69,3% manifestaron no conocer los servicios y beneficios que tiene al estar registrado en el portal de graduados de la UDES.

Figura 46. Participación y registro en el portal y conocimiento de los servicios de graduados UDES.

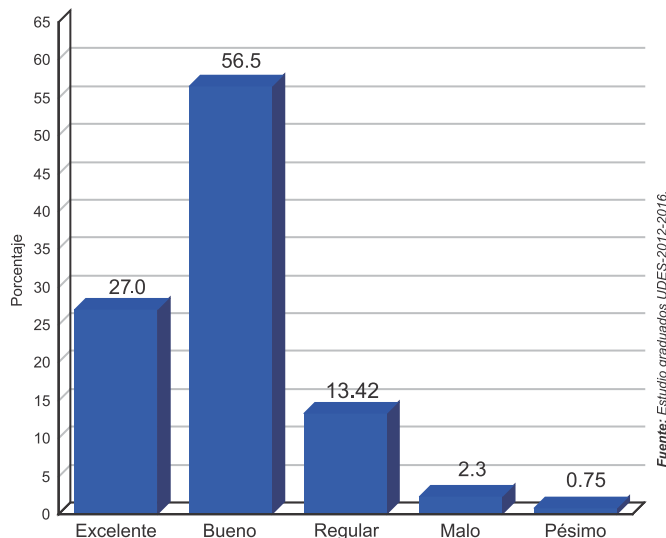


¿Cómo ha sido la atención de la Universidad de Santander ante las diferentes solicitudes que usted ha realizado en calidad de graduado?

En cuanto a la calidad de atención ante solicitudes como graduados de pregrado, existe una percepción altamente positiva, con el 56,5% de los graduados que consideran buena la atención, el 27% excelente, para un total entre estas dos percepciones del 83,5%. Esto es un indicador muy positivo para la institución en mate-

ria de calidad del servicio, siendo eficiente en sus labores y servicios prestados a los graduados, reafirmando el mejoramiento continuo y la impronta de la certificación de calidad obtenido por ISO-9001 ICONTEC en los procesos administrativos de la Institución.

Figura 47. Calidad de atención ante solicitudes como graduados UDES.

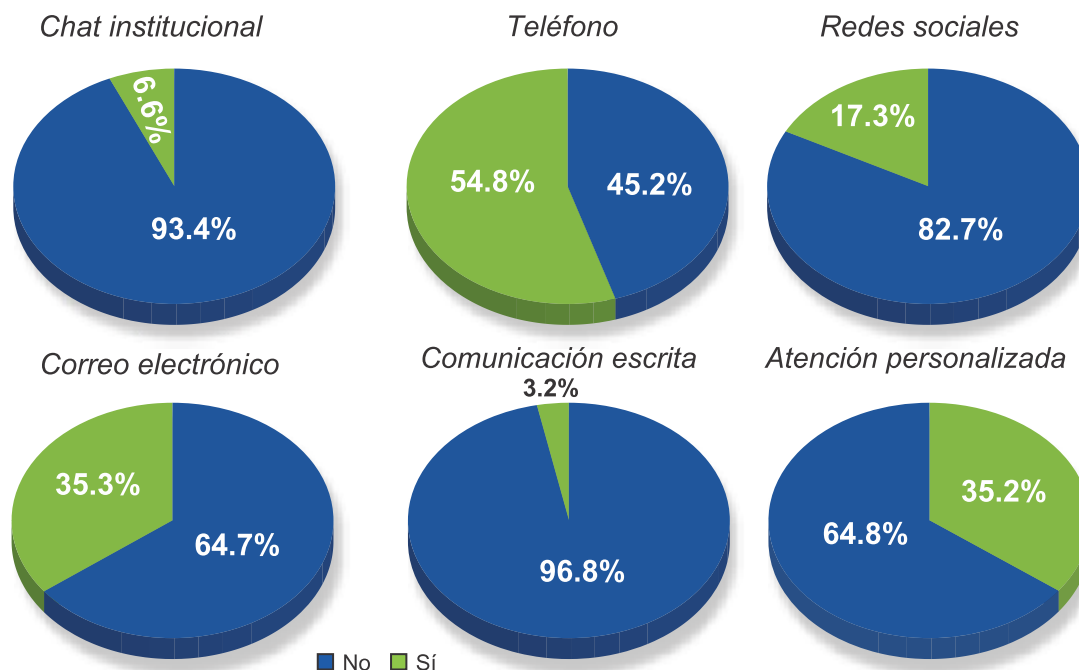


¿Qué mecanismo de comunicación institucional utiliza al momento de solicitar un servicio?

De los mecanismos de comunicación establecidos por la universidad, el 54% de los graduados de pregrado prefieren usar el teléfono, el 35% el correo electrónico,

igual que la atención personalizada, el 17% las redes sociales, el 6,6% el chat institucional y un 3,2% la comunicación escrita como se muestra en la Figura 48.

Figura 48. Uso de mecanismos de comunicación institucional.

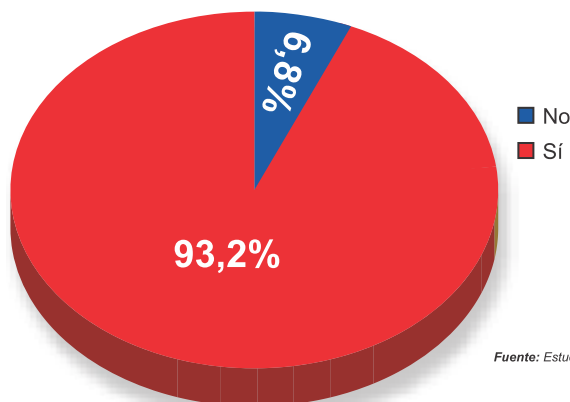


Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

5. PROYECTO DE VIDA

Impacto de la actividad laboral en el desarrollo personal

Figura 49. Contribución de la actividad laboral actual al desarrollo y crecimiento personal del graduado.



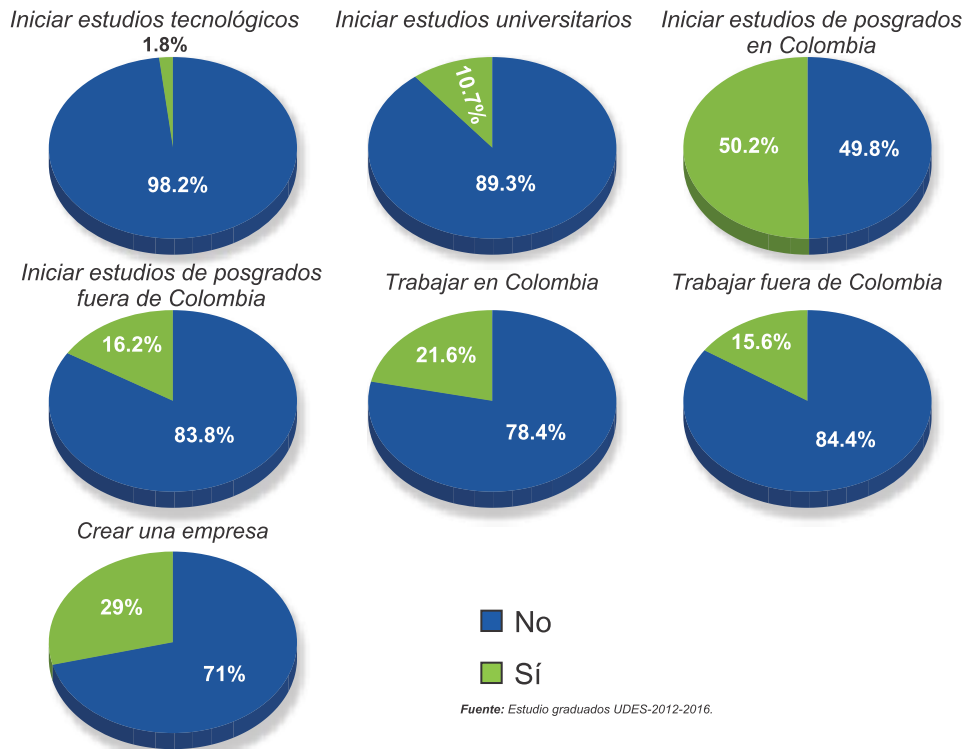
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

El 93% de los graduados de pregrado manifestaron que su trabajo actual está contribuyendo al desarrollo y crecimiento personal, siendo de gran impacto en el desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas en la cual laboran. La gestión de competencias de los individuos, grupos y la organización en su conjunto, poseen un aspecto clave desde la perspectiva estratégica de los recursos huma-

nos y representa el saber-hacer de la empresa y es fundamental detectar cuáles de esas competencias son las que le proporcionan a la organización algún tipo de ventaja competitiva, así como la capacidad que tiene la misma para sostener en el tiempo esta ventaja. La gestión de competencias se completa con la gestión del potencial, que nos muestra la capacidad presente para adquirir o generar competencias futuras.

Proyección del graduado de pregrado a mediano plazo

Figura 50. Proyección a mediano plazo.

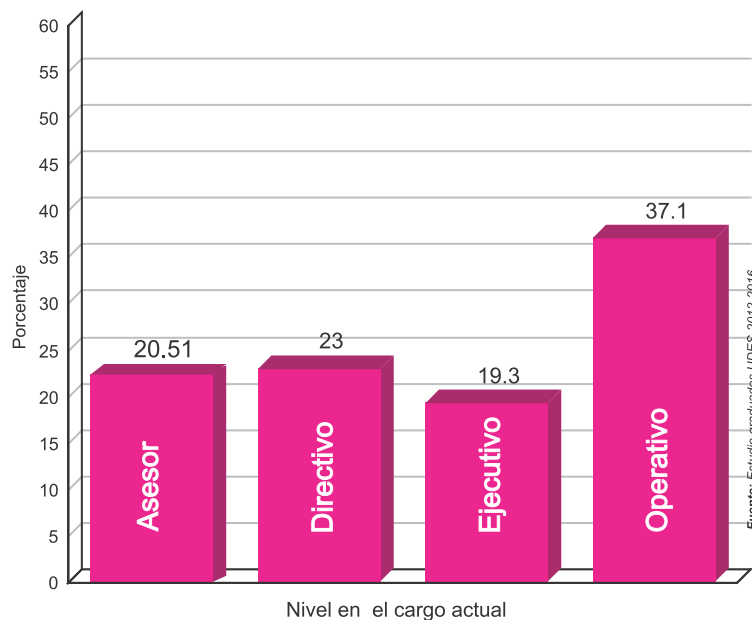


El 50% de los graduados de pregrado manifiestan que a mediano plazo piensan hacer un estudio de posgrado, el 29% tienen un pensamiento innovador y es el de crear empresa, el 21,6% piensan trabajar en Colombia, el 16% estudiar un posgrado fuera de Colombia, el 15% se proyecta en trabajar fuera de Colombia, y el 10,7% de iniciar una nueva carrera. La innovación,

está reflejada como política institucional de encaminar hacia la formación de nuevos líderes, emprendedores, a través de semilleros, capacitaciones, ferias, acceso a concursos de ideas de negocio a convocatorias externas, en donde los estudiantes logren trascender y visibilizar esfuerzos en el marco del emprendimiento e innovación.

Nivel jerárquico de los graduados UDES

Figura 51. Nivel jerárquico actual.

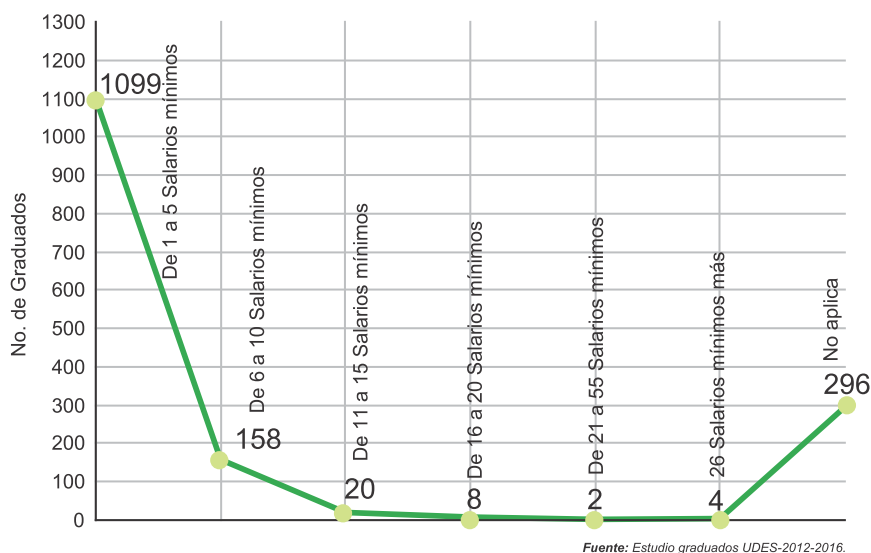


Los graduados de pregrado participantes en este estudio que manifestaron tener una actividad laboral vigente, se encuentran en la siguiente clasificación de nivel

jerárquico: 37% en cargos operativos, 23% en niveles directivos, 20% como asesores y un 19% en cargos ejecutivos. (Figura 51).

Ingresos recibidos por la actividad laboral actual

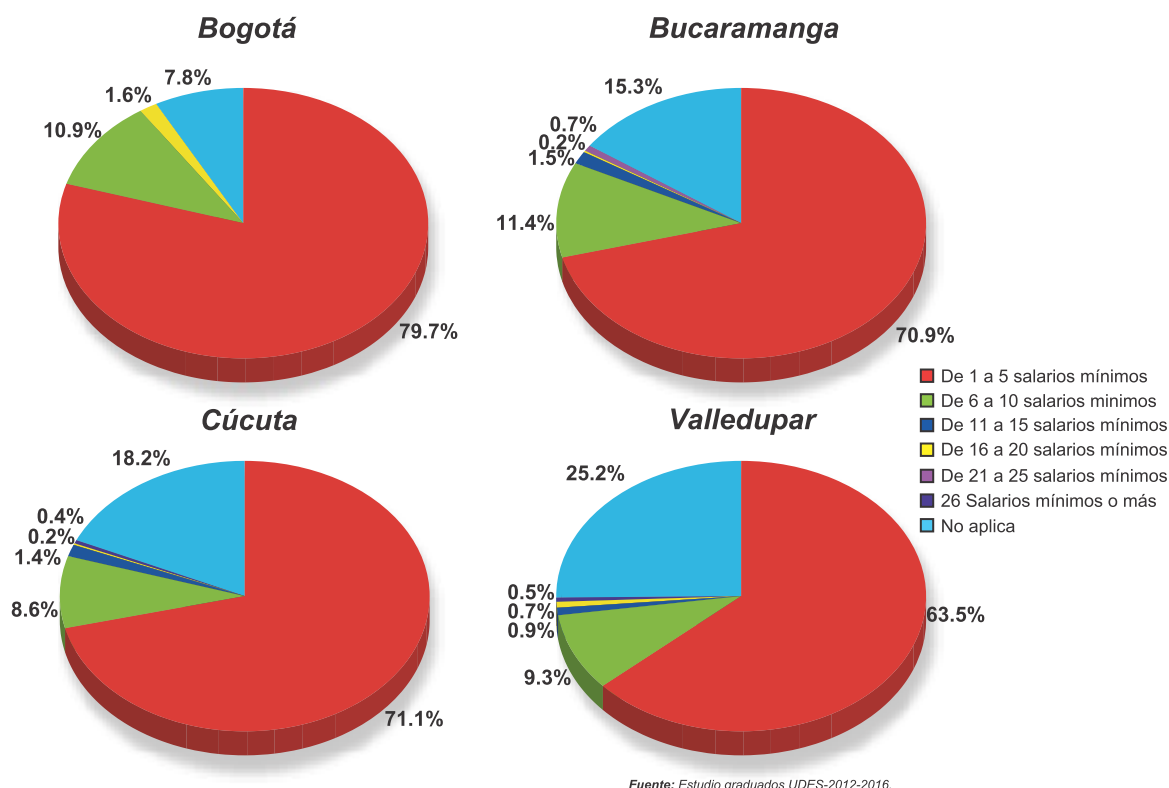
Figura 52. Ingresos mensuales de los graduados (SMMLV).



El 69% de los graduados de pregrado UDES indican que actualmente tienen salarios entre 1- 5 SMMLV, que según el (MEN, 2015), el salario de enganche promedio de un egresado de una universidad no acreditada es de \$1.664.788 pesos y para otro de una institución de educación superior acreditada es de \$1.899.592

pesos, que están alrededor de 2 - 3 SMMLV, teniendo en cuenta que las posibilidades de empleabilidad varían dependiendo de la carrera y de la Institución. El 10% de los graduados de pregrado poseen salarios entre 6 -10 SMMLV, y un porcentaje bajo tienen salarios que superen los 11 SMMLV.

Figura 53. Ingresos mensuales en SMMLV por campus.

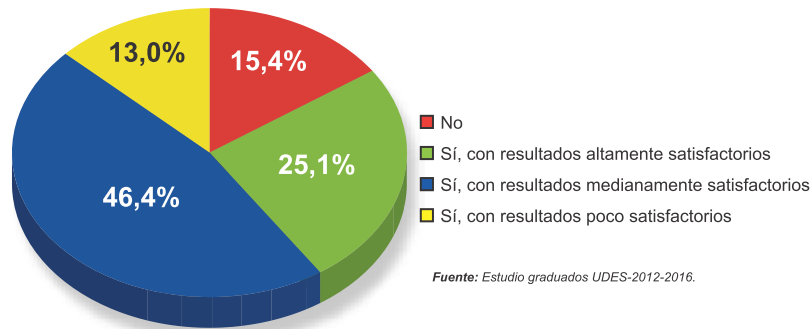


De acuerdo a los ingresos mensuales de los graduados de pregrado por campus, más de las tres cuartas partes de los graduados, tienen salarios entre 1- 5 SMMLV en todos los campus, lo cual es coherente con

los salarios de enganche de los graduados en el campo laboral, y cerca del 25% tienen salarios que superan los 6 SMMLV (Figura 53).

Variación socioeconómica del graduado a partir de su titulación

Figura 54. Variación socioeconómica.



Las tres cuartas partes de los graduados de pregrado responden que la situación económica cambió satisfactoriamente después de la titulación de pregrado; el

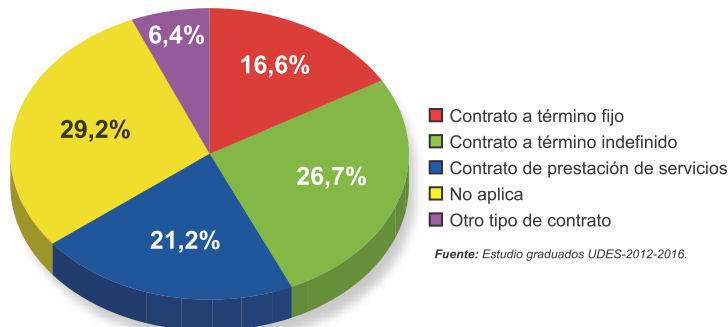
13% respondieron que sí, pero con resultados pocos satisfactorios, y un 15% que no consideraron un cambio socioeconómico. (Figura 54).

Tipo de vinculación laboral de los graduados de pregrado

En un estudio del OLE (2014) de seguimiento a graduados, a medida que los graduados adquieren experiencia profesional, se mejora el tipo de vinculación con las empresas empleadoras. Así, por ejemplo, en el nivel universitario, el 45,9% de los graduados de pro-

gramas universitarios del momento 1 (es decir recién graduados), se vinculó a través de un contrato a término indefinido, así como el 48,9% de los graduados del momento 3 y el 55,5% de los graduados del momento 5.

Figura 55. Tipo de vinculación.

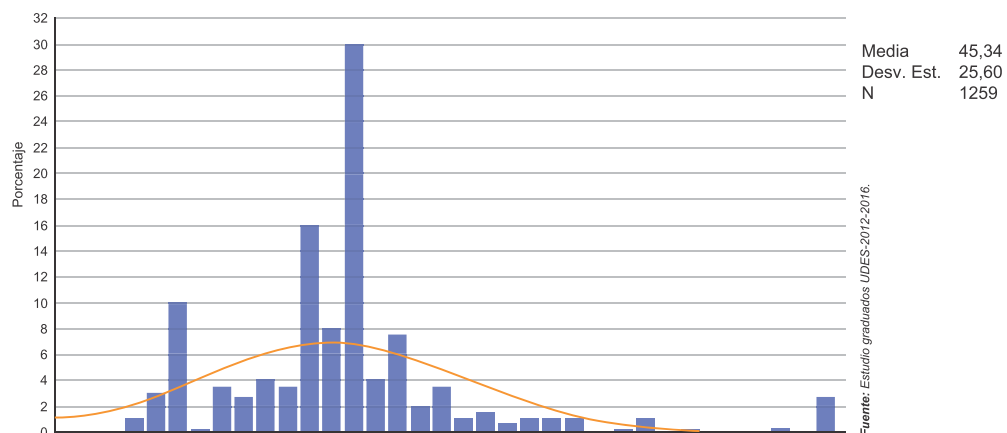


Para el diagnóstico de graduados de pregrado UDES, se tiene que el 26% de los graduados tienen actualmente contrato a término indefinido, el 16% tienen contrato a término fijo y el 21% contrato de prestación de servicios. De esta forma, las cifras de graduados

UDES, se tiene que el 42% tiene vinculación a contrato fijo o indefinido, siendo consecuente con las cifras del Observatorio Laboral en la contratación a término definido e indefinido.

Promedio de horas destinadas a las actividades laborales

Figura 56. Horas semanales destinadas a las actividades laborales.



El 60% de los graduados de pregrado dedican entre 40 y 60 horas laborales a la semana, siendo 40 horas el de mayor proporción (30%), en promedio, trabajan

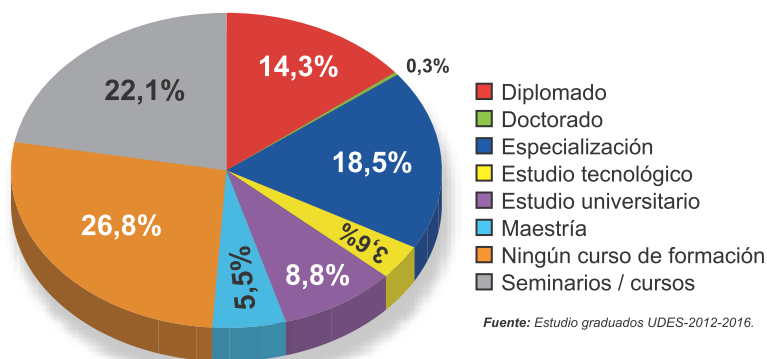
semanalmente 45 horas, para 1.259 graduados que manifestaron ser empleados en este estudio.

Actividades de formación y capacitación realizadas recientemente

Los profesionales de hoy deben estar al corriente de los avances que se producen en su área si desean mantenerse competentes en el mercado. Para ello, los estudios que se realizan después de la titulación de grado abarcan posgrados, cursos de actualización o capacitación y programas de becas que poseen sus propias titulaciones reconocidas a nivel internacional (UNIVERSIA, 2017).

La formación continuada corresponde a estudios académicos orientados a perfeccionar las habilidades y actualizar los conocimientos de quienes se gradúan. Después de terminar una carrera universitaria existe un amplio abanico de posibilidades para ampliar la experiencia académica, tanto si se aspira a mejorar la empleabilidad como en querer especializarse en un área.

Figura 57. Participación en actividades recientes de formación.



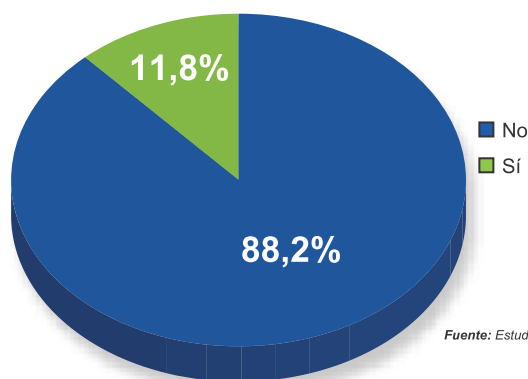
Las actividades de formación de mayor participación por parte de los graduados de pregrado UDES son: seminarios/cursos con un 22%, seguido de especializaciones con un 18%, diplomados con un 14% y un 26% no hacen ningún curso de formación.

necesidades detectadas en el sector empresarial, para actualizar o formar el talento humano. La Coordinación de Educación Continua – UDES es la plataforma académica de los estudiantes, graduados y profesionales externos; su objetivo principal es buscar su actualización permanente. De esta manera, en este estudio, se evidencia que el 73% de los graduados ha participado recientemente en alguna actividad de formación continua.

La Coordinación de Educación Continua UDES, brinda una oferta académica amplia en servicios y cursos de formación abiertos y a la medida, de acuerdo con las

Creación de empresa por parte de los graduados pregrado UDES

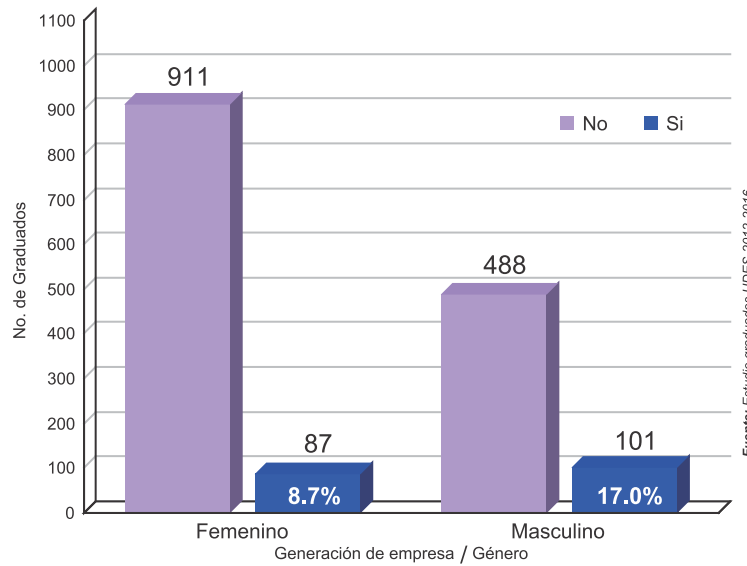
Figura 58. Generación de empresas.



El porcentaje de graduados de pregrado UDES que han creado empresa es bajo (11,8%), como se observa en la Figura 58. Analizando esta variable por género, la relación es 1 a 2, en la respuesta de generación de empresa para los hombres (17%), respecto a las mujeres (8,7%). Frente a estos resultados se pueden esta-

blecer estrategias y planes de acción para fortalecer y desarrollar el emprendimiento en una mayor proporción, de tal forma que impacte a los estudiantes UDES y que al momento de su graduación tengan las bases de sus empresas.

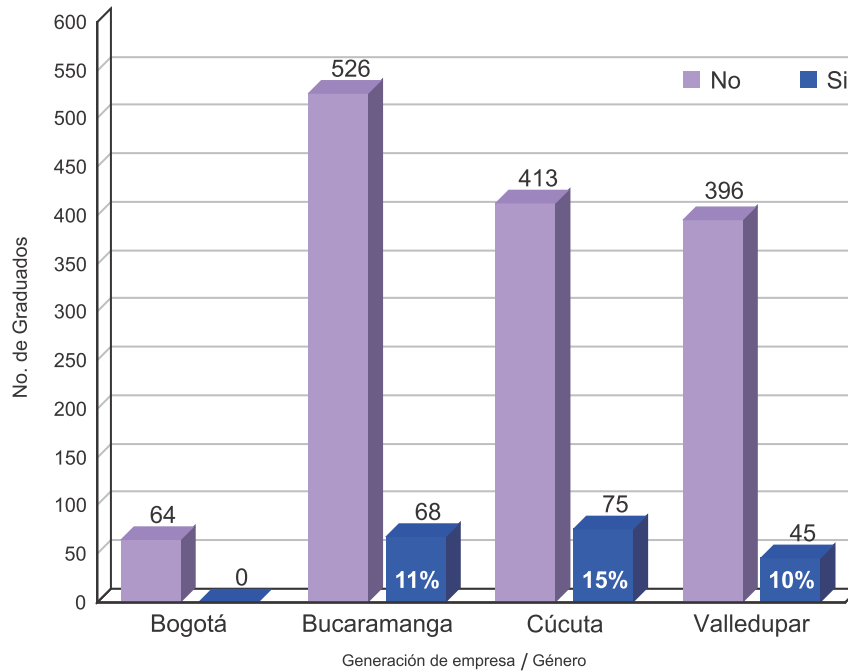
Figura 59. Generación de empresa por género.



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. Los resultados por campus que se aprecian en la figura 60, resaltan a Cúcuta con mayor porcentaje de generación de empresa con un 15%, seguido de Bucaramanga con un 11% y Valledupar con un 10%. El campus Cúcuta

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 campus para poder involucrar variables que son de su competencia por conocer el contexto institucional y regional a mayor profundidad.

Figura 60. Generación de empresa por campus.



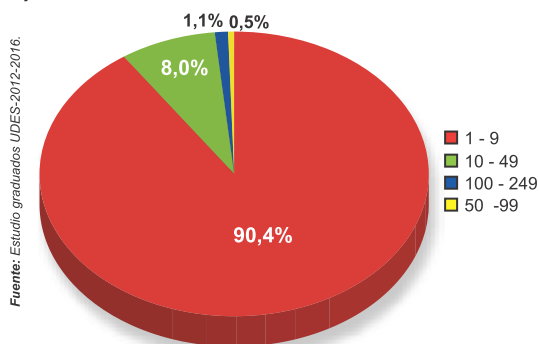
Tamaño de las empresas creadas

El análisis sobre el número de puestos de trabajo abiertos para el mercado laboral de la región, permiten com-

prender mejor los aportes hechos por estos graduados, así como la tipología de las empresas creadas.



Figura 61. Creación de nuevos puestos de trabajo.

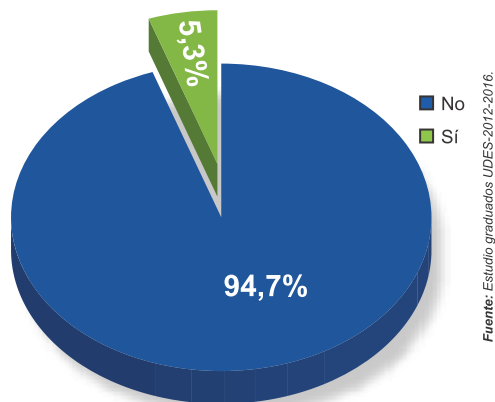


Del 11,8% de los graduados de pregrado UDES que han generado empresa, indican que el 90% de las empresas creadas corresponden, a la categoría de microempresas (menos de 10 trabajadores) como se

aprecia en la figura 61. Es de resaltar que el 8% (15 graduados), han creado medianas empresas (entre 10-49 empleados) y el 2% (3 graduados) han creado grandes empresas con más de 50 empleados.

Vigencia de las empresas creadas

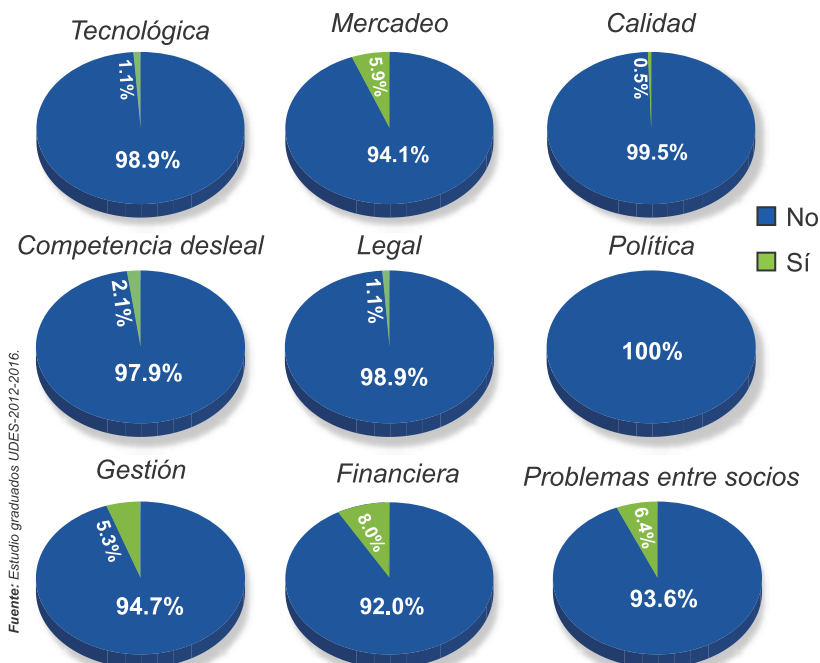
Figura 62. Liquidación de empresas creadas por los graduados.



El 95% de los graduados del 11,8% que han generado empresas después de la titulación UDES, no han tenido que liquidar su empresa, y el 5% si lo han tenido que

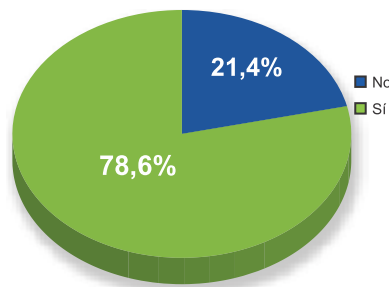
hacer, principalmente por problemas entre socios, gestión, mercadeo y competencia desleal.

Figura 63. Causas de liquidación de empresas.



Proyección de los graduados de pregrado UDES en la creación de empresas

Figura 64. Interés en creación de empresas.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

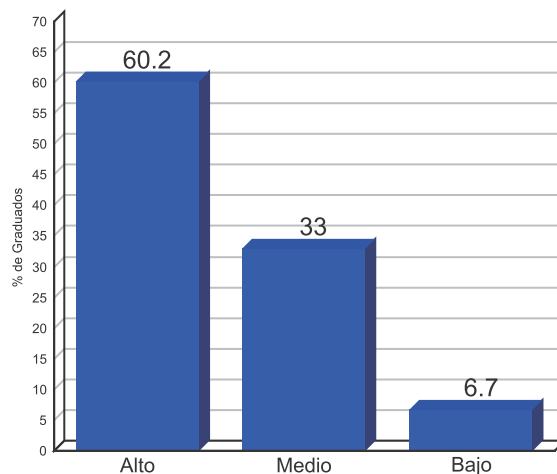
El 78% de los graduados de pregrado del 88,2% que no ha generado empresa, afirman que, tienen interés por crearla, lo cual, es una oportunidad para la universidad en proporcionar a los graduados capacitaciones y

educación continua que orienten a abrir nuevas oportunidades para el progreso social a través de una rápida y efectiva aplicación comercial del conocimiento científico, tal como lo afirma (Ortín, 2007).

6. APORTES SOCIALES

Reconocimiento social de las organizaciones donde se encuentran los graduados de pregrado UDES

Figura 65. Reconocimiento social de las organizaciones.



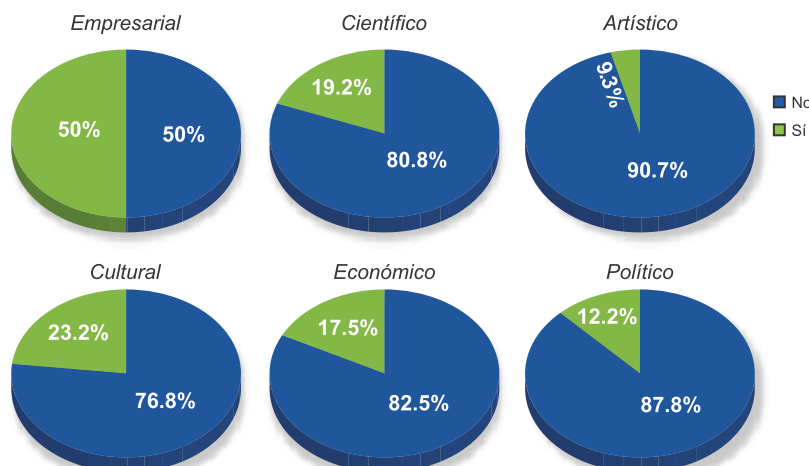
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

El 93% de los graduados de pregrado manifiestan que las empresas donde laboran actualmente, tienen un nivel de reconocimiento social positivo (60% alto y

33% medio), indicando que el nivel de empresa donde están empleados los graduados UDES es de alto prestigio social de la región y del país.

Aportes sociales realizados por los graduados de pregrado UDES

Figura 66. Aportes sociales.



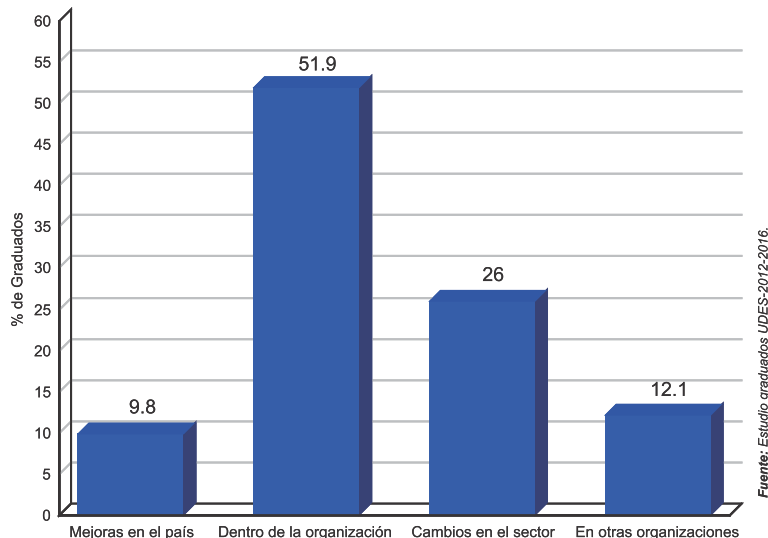
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Los graduados de pregrado UDES afirman que han generado innovaciones a través de los aportes realizados en las siguientes áreas: empresarial (50%), científico (19.2%), cultural (23.2%), económico (17.5%) y

político (12.2%). Esto indica que el graduado UDES está presente en distintos campos y su aporte social ha sido altamente significativo en el desarrollo social de la región y del país.

Impacto de las innovaciones realizadas

Figura 67. Impacto de las innovaciones de los graduados de pregrado UDES.



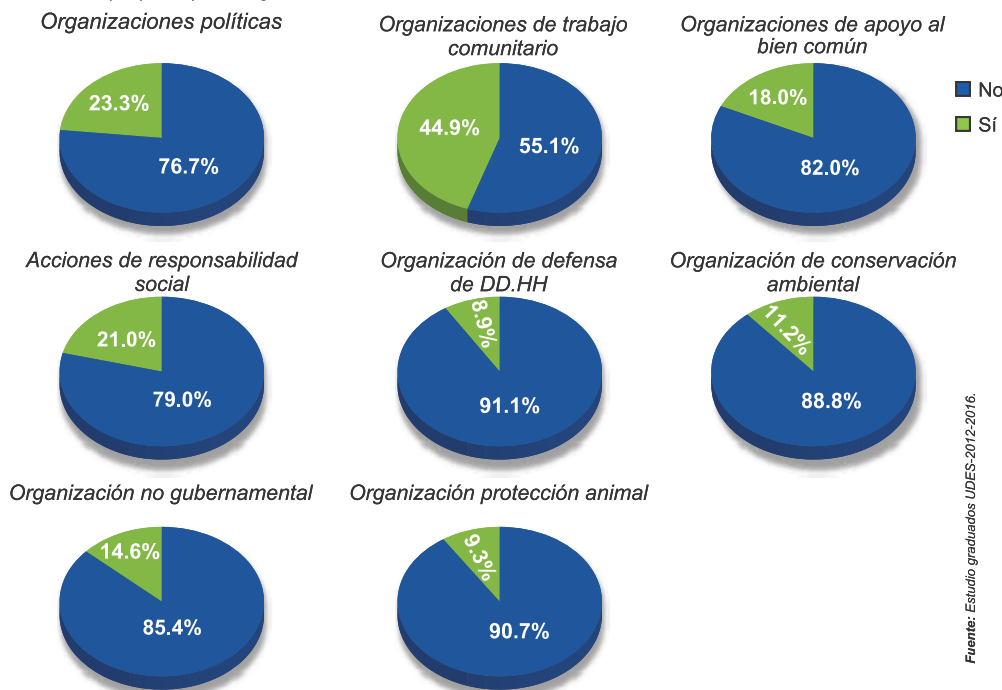
Del 51% de los graduados de pregrado UDES que manifestaron haber hecho algún aporte social en las empresas donde trabajan, el 52% lo hacen dentro de las organizaciones, el 26% se han generalizado y han logrado cambios en el sector, el 12% se han implementado en algunas otras organizaciones y el 10% ha propiciado mejoras en el país. Como lo dice (CEIM), no cabe duda de que la innovación mejora la competitividad de las empresas para hacer frente a un entorno cada vez más competitivo y global y que esto afecta a

todas las empresas, no importa que éstas sean grandes o pequeñas, industriales o de servicios. Si se pretende que las empresas sean más competitivas para crear más riqueza y empleo, es necesario este compromiso con la innovación y las nuevas tecnologías. La innovación, y así lo reconoce la Unión Europea, es un proceso esencial. Bajo este lineamiento, los graduados UDES tienen una gran influencia en el aporte social y competitivo de las empresas donde laboran actualmente.

7. PARTICIPACIÓN EN COMUNIDADES Y ASOCIACIONES

Clasificación de las organizaciones en las que participan los graduados UDES

Figura 68. Organizaciones en las que participan los graduados UDES.

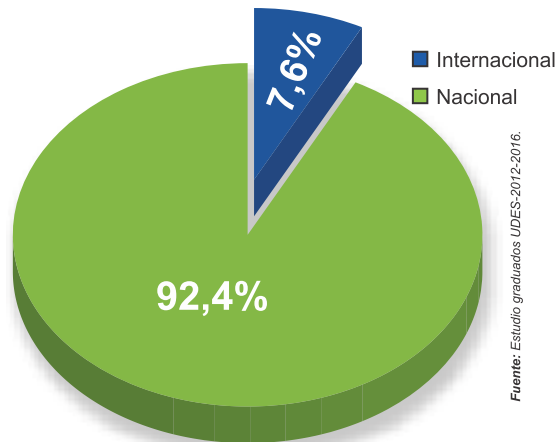


Las organizaciones donde han tenido mayor participación los graduados de pregrado UDES son: organización de trabajo comunitario (45%), organizaciones políticas (23%), organizaciones de responsabilidad social empresarial (21%), organizaciones de apoyo al

bien común (18%) y organizaciones no gubernamentales (14.6%). Los demás tipos de organizaciones fueron calificadas por debajo del 10%, tal y como se observa en la figura 68.

Ámbito geográfico de las organizaciones en las que ha participado el graduado de pregrado UDES

Figura 69. Ámbito geográfico de las organizaciones participantes del estudio.



El 7.6% de los graduados de pregrado han estado vinculados en organizaciones del ámbito internacional, y en el ámbito nacional un 92,4%, prevaleciendo la participación nacional, sin embargo, se tiene una representación interesante en el ámbito internacional,

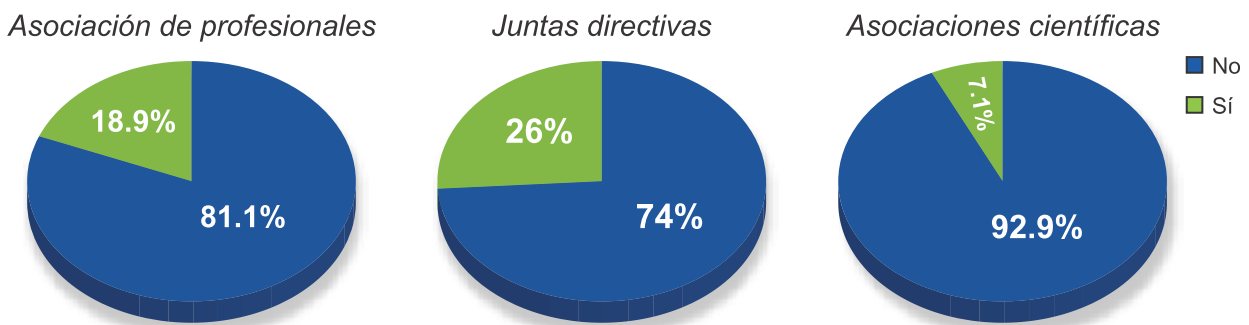
lo cual puede llevar a generar estrategias en la universidad para generar alianzas o acercamientos de los estudiantes de últimos niveles para potencializar esta participación.

Participación de los graduados de pregrado UDES en asociaciones profesionales y gremiales

Los aportes de la universidad en el entorno nacional y regional pueden verse reflejados por la participación de los graduados en los diferentes órganos gremiales y asociaciones, que contribuyen en la construcción de política pública, normas técnicas, estrategias para el desarrollo social, económico y político. En este mismo

sentido, se valora dicha participación, algunas con alto impacto en los sectores económicos, sociales y culturales. También los aportes de la institución, pueden verse reflejados en actividades científicas, fundamentadas en actividades innovadoras que contribuyan al desarrollo de la región.

Figura 70. Participación en Asociaciones y/o Gremios.



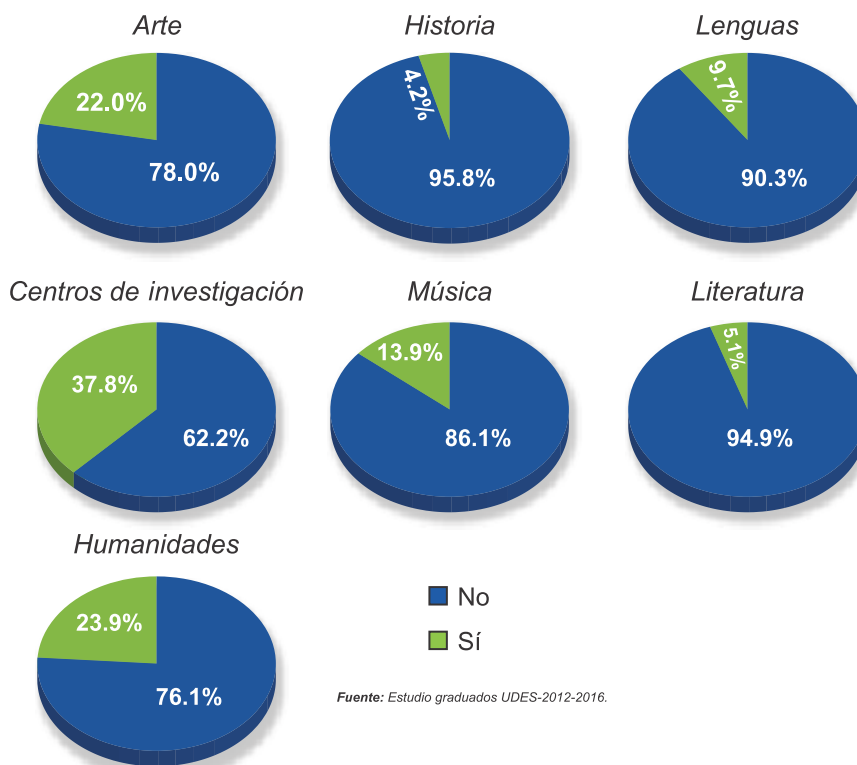
En el ejercicio profesional de los graduados de pregrado UDES, el 19% ha participado en asociaciones profesionales y gremiales, el 26% lo han hecho en juntas directivas, y el 7,1% en asociaciones científicas. Esta última, merece especial atención, pues es la más baja de todas y como ya se comentó, el 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.



Participación en comunidades académicas

Figura 71. Participación en comunidades académicas del graduado de pregrado UDES



Los tipos de comunidades académicas en las que han participado los graduados de pregrado UDES, son las siguientes: Centros de investigación en un 38%, Huma-

nidades en el 24%, en arte con un 22%, música en un 14% y las demás como lenguas, literatura con un 10% y 5% respectivamente.

8. DISTINCIÓN Y RECONOCIMIENTOS

Distinciones y reconocimientos recibidos

Figura 72. Distinciones o reconocimientos.

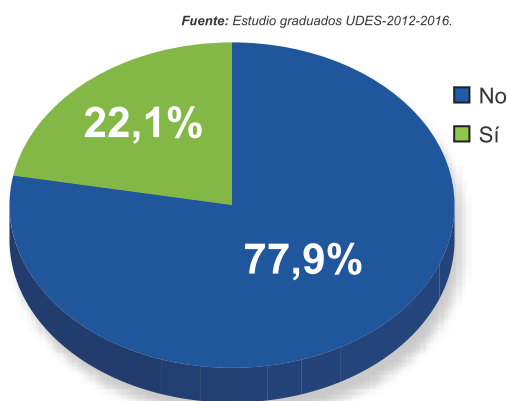
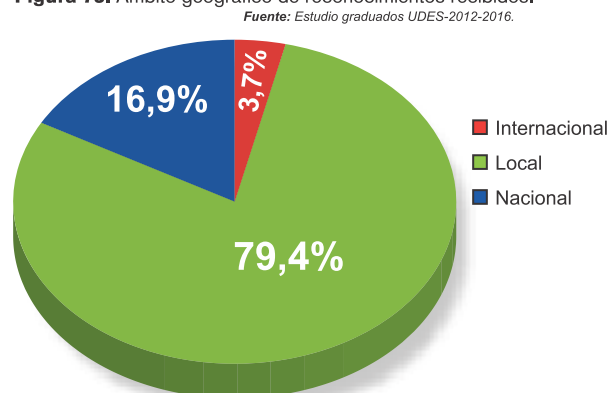


Figura 73. Ámbito geográfico de reconocimientos recibidos.

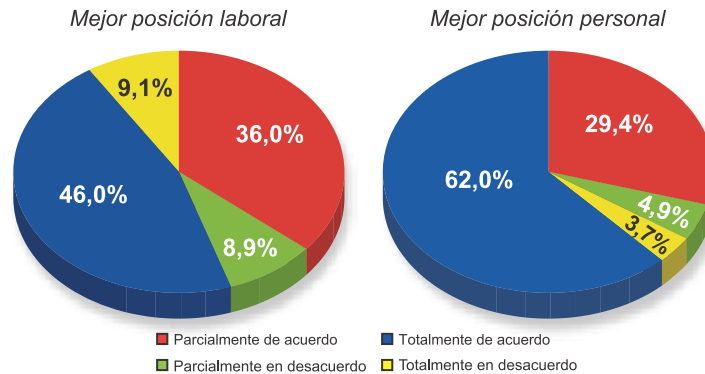


El 22% de los graduados de pregrado UDES manifestaron haber recibido algún tipo de distinción o reconocimiento por su desempeño laboral en el campo profe-

sional desempeñado a partir de su titulación, de este porcentaje, el 79% lo recibieron a nivel local, el 17% a nivel nacional y el 4% a nivel internacional.

Impacto de distinciones y reconocimientos

Figura 74. Impacto de reconocimiento y distinciones.



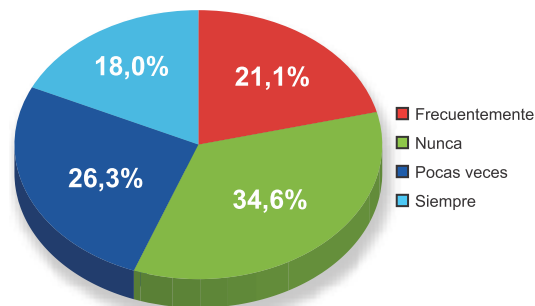
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Frente al impacto del reconocimiento obtenido, el 46% de los graduados de pregrado manifiestan estar totalmente de acuerdo en que las distinciones recibidas le

han ayudado a tener una mejor posición laboral, el 62% están totalmente de acuerdo en que estos reconocimientos les ha permitido mejorar su posición personal.

Incentivos económicos por reconocimientos y distinciones recibidas

Figura 75. Incentivos económicos recibidos.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

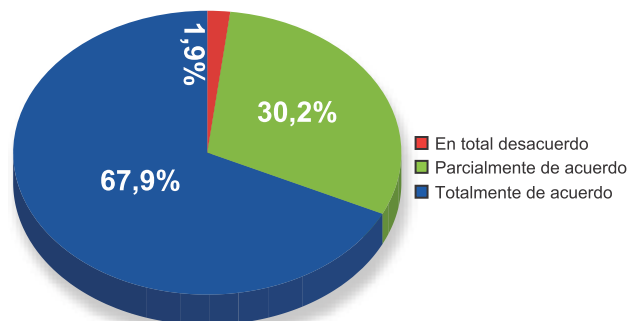
El 21% de los graduados de pregrado manifestaron que frecuentemente reciben estímulos económicos que corresponden al reconocimiento o distinción por

su desempeño en el trabajo u oficio, el 18% afirman que siempre lo reciben, el 26% pocas veces y el 34% dicen que nunca lo reciben.

9. ASPECTOS INSTITUCIONALES

Fortalecimiento de los principios y valores a través de su formación académica

Figura 76. Fortalecimiento de principios y valores.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Los graduados de pregrado de la UDES, manifestaron que durante su proceso de formación académica al interior de la universidad, se fortalecieron sus principios (98.1%) y valores, el 68% perciben un ambiente

universitario favorecedor de estos referentes para el desempeño en la vida profesional, personal y ciudadana, el 30% afirman estar parcialmente de acuerdo y tan sólo el 2% están en total desacuerdo.

Impacto de los valores institucionales frente al desarrollo profesional

Tabla 6. Impacto de los valores institucionales - área profesional

Tabla 6a. Preferencias de valores en primer lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad Social	637	40,1
Respeto	462	29,1
Trabajo en equipo	255	16,1
Libertad	119	7,5
Solidaridad	114	7,2
Total	1.587	100,0

Tabla 6b. Preferencias de valores en segundo lugar.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Respeto	487	30,7
Responsabilidad Social	556	35,0
Trabajo en equipo	334	21,0
Solidaridad	143	9,0
Libertad	67	4,2
Total	1587	100,0

Tabla 6c. Preferencias de valores en tercer lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	523	33,0
Respeto	428	27,0
Solidaridad	297	18,7
Responsabilidad Social	240	15,1
Libertad	99	6,2
Total	1587	100,0

Tabla 6d. Preferencias de valores en cuarto lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Solidaridad	773	48,7
Trabajo en equipo	310	19,5
Libertad	239	15,1
Respeto	141	8,9
Responsabilidad Social	124	7,8
Total	1587	100,0

Tabla 6e. Preferencias de valores en quinto lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Libertad	1063	67,0
Solidaridad	260	16,4
Trabajo en equipo	165	10,4
Respeto	69	4,3
Responsabilidad Social	30	1,9
Total	1587	100,0

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Respecto al impacto de los valores institucionales en el desarrollo de la vida profesional del graduado de pregrado, se establece la siguiente clasificación: En pri-

mer lugar, la responsabilidad social, en segundo lugar, el respeto, en tercer lugar, el trabajo en equipo, en cuarto lugar, la solidaridad y en quinto lugar la libertad.

Impacto de los valores institucionales frente al desarrollo de su vida personal

Tabla 7. Impacto de los valores institucionales - área personal.

Tabla 7a. Preferencias de valores en primer lugar.

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Respeto	625	39,4
Responsabilidad social	329	20,7
Trabajo en equipo	282	17,8
Solidaridad	177	11,2
Libertad	174	11,0
Total	1587	100,0

Tabla 7b. Preferencias de valores en segundo lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Respeto	435	27,4
Responsabilidad social	379	23,9
Solidaridad	316	19,9
Trabajo en equipo	294	18,5
Libertad	163	10,3
Total	1587	100,0

Tabla 7c. Preferencias de valores en tercer lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Solidaridad	418	26,3
Responsabilidad social	385	24,3
Trabajo en equipo	330	20,8
Respeto	291	18,3
Libertad	163	10,3
Total	1587	100,0

Tabla 7d. Preferencias de valores en cuarto lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Solidaridad	469	29,6
Trabajo en equipo	358	22,6
Responsabilidad social	322	20,3
Libertad	273	17,2
Respeto	165	10,4
Total	1587	100,0

Tabla 7e. Preferencias de valores en Quinto lugar

Valores	Frecuencia	Porcentaje
Libertad	814	51,3
Trabajo en equipo	323	20,4
Solidaridad	208	13,1
Responsabilidad social	172	10,8
Respeto	70	4,4
Total	1587	100,0

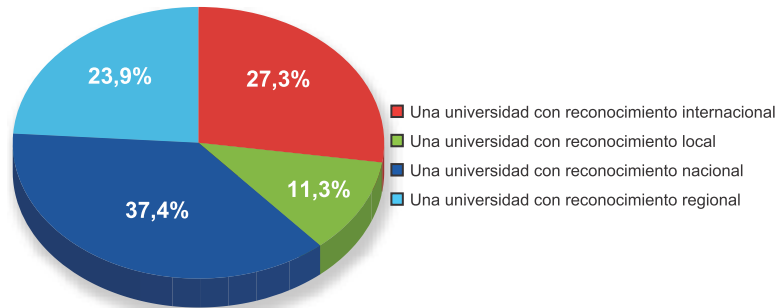
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Respecto al impacto de los valores institucionales en la vida personal de los graduados de pregrado, se priorizan de la siguiente forma: en primer y segundo lugar el

respeto, en tercer y cuarto lugar la solidaridad y en quinto lugar la libertad.

Percepción de los graduados de pregrado frente al ámbito geográfico de la UDES

Figura 77. Percepción del ámbito geográfico.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Los graduados de pregrado UDES, tienen opiniones divididas sobre el ámbito de influencia geográfica de la universidad, ya que el 37% percibe la “universidad con reconocimiento nacional”, seguido del 27% con una

“universidad con reconocimiento internacional” y un 23% con reconocimiento regional. Sólo un 11% perciben la universidad con reconocimiento local.

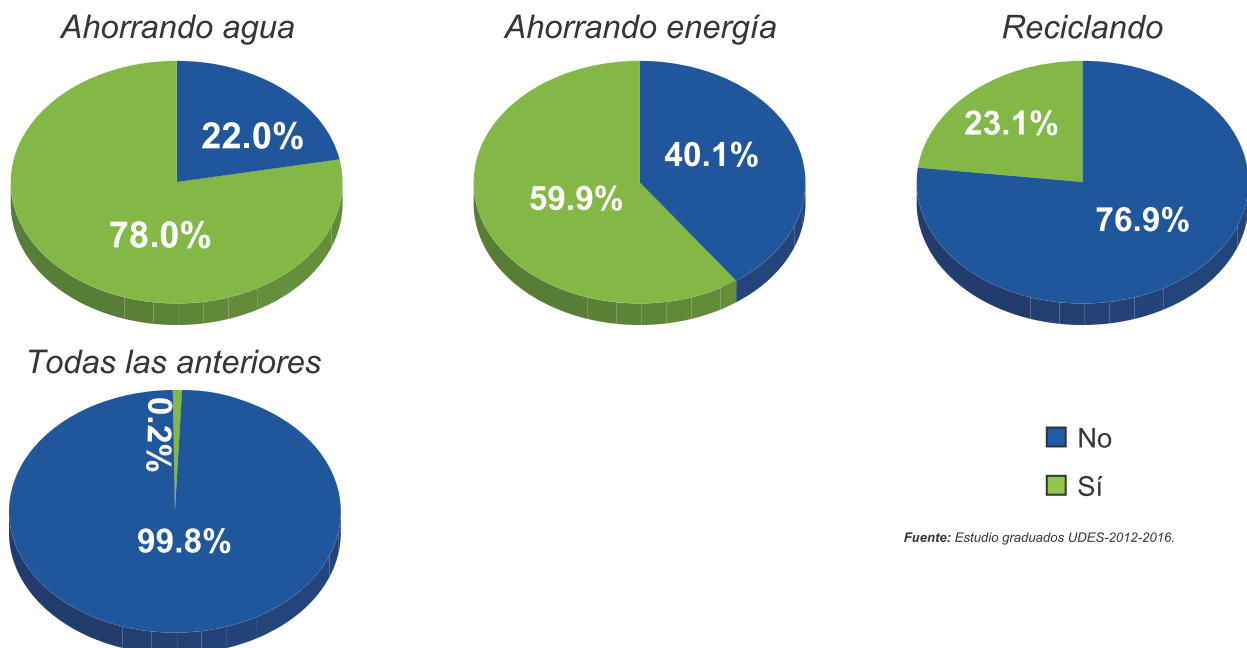
Contribución de los graduados de pregrado a la conservación de los recursos naturales

La Universidad de Santander – UDES, como institución educativa está comprometida con el desarrollo humano y el mejoramiento de las condiciones ambientales, asumiendo con responsabilidad la incorporación de la ética ambiental en la política institucional de los campus de Bucaramanga, y con proyección en Cúcuta, Bogotá y Valledupar.

La UDES trabaja en la formación de profesionales con criterios de sostenibilidad y solidaridad humana, así como en la ejecución de acciones de prevención de la

contaminación; enmarcada en el cumplimiento de los pactos mundiales, marco legal ambiental y otros requisitos relacionados con sus aspectos ambientales. Es así, que los graduados de pregrado contribuyen en un 78% en el ahorro del agua, un 60% ahorrando energía y un 23% reciclando. De esta forma, se evidencia un claro compromiso con la conservación de los recursos naturales, heredado de las políticas institucionales en su tránsito de su formación de pregrado.

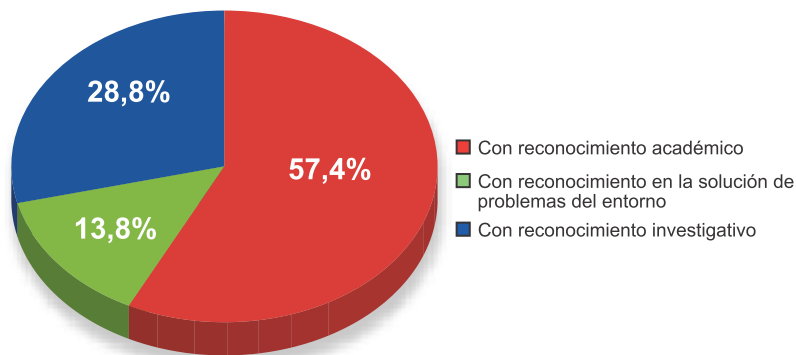
Figura 78. Actividades de contribución a la conservación de los recursos naturales.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Percepción de los graduados de pregrado sobre la UDES, frente a las funciones misionales

Figura 79. La universidad frente a las funciones misionales.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

El 57% de los graduados de pregrado UDES le dan un reconocimiento académico a la institución, seguido del 28% que le dan un reconocimiento investigativo y un 13% con un reconocimiento en la solución de problemas del entorno, siendo de esta forma, que el 75% de

los graduados reconocen la Universidad por su alto componente académico e investigativo, contribuyendo al graduado competencias en su desempeño profesional capaz de resolver problemas en su entorno y en la solución de problemas.



Percepción general de los graduados de pregrado

UDES

La percepción de los graduados en relación con varios componentes de la universidad, es favorable. Con respecto a los profesores sobresale la relación adecuada con los estudiantes, su formación académica, la disponibilidad de tiempo, la fundamentación teórica, la preparación de las clases, la atención por fuera del salón de clase, la metodología que utilizan y su asistencia. Sin embargo, declaran estar poco satisfechos con el trabajo de campo y con las prácticas.

En lo relacionado con la gestión universitaria, los graduados están satisfechos con la atención del personal administrativo. En el caso de los apoyos a los estudiantes sobresale el desconocimiento sobre la movilidad estudiantil, la gestión de prácticas empresariales, la gestión para identificar oportunidades de empleo, el apoyo para la participación en investigaciones, la asistencia médica, la asistencia psicológica, la ayuda financiera, el apoyo para la asistencia en eventos académicos, el apoyo a grupos estudiantiles y el apoyo a la innovación. Sobre el resto de apoyos que se evaluaron, los graduados que conocían y usaron los apoyos al aprendizaje, la asistencia espiritual, el apoyo al desarrollo cultural y deportivo, declararon estar especialmente satisfechos. La apreciación de quienes conocían sobre la gestión de prácticas sociales fue baja.

Los graduados se encuentran muy satisfechos en relación con los recursos físicos, en especial con los servicios de la biblioteca, los salones de clase, los espacios para estudiar, las ayudas audiovisuales, las aulas de informática, los espacios de práctica deportiva, los espacios para realizar actividades culturales, las cafeterías y restaurantes y los medios de comunicación. Sobre las competencias, se puede reconocer una alta satisfacción en lo referente a: la aplicación de valores y ética profesional, la capacidad de resolver problemas, la actitud flexible y tolerante, trabajar en equipo, trabajar sin supervisión permanente, el compromiso con el aprendizaje, exponer ideas coherentemente por medios escritos, la familiaridad con las tecnologías de la información, la comunicación oral, la creatividad y la innovación, y la formulación y ejecución de proyectos.

Se puede decir de manera general en cuanto a los canales de comunicación que las redes sociales y el correo electrónico son los canales más utilizados por los graduados, un número significativo de graduados desea recibir el boletín de noticias UDES; de los servicios que presta la universidad de Santander para facilitar la incorporación de los graduados al ámbito laboral han utilizado la Oficina de Graduados y las redes sociales, pero la mitad de ellos manifiesta que no han utilizado ningún servicio; la mitad de los graduados de pregrado reconocen que los servicios que presta la Universidad de Santander, facilitaron su incorporación al ámbito laboral; la mitad de los graduados están registrados en el portal web UDES de graduados, pero sólo la tercera parte participan de los encuentros y conocen los servicios y beneficios del portal; los mecanismos de comunicación institucionales preferidos por la mitad de los graduados son el teléfono y su tercera parte la atención personalizada y el correo electrónico.

UDES





RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE GRADUADOS DE POSGRADOS



UDES



ESTUDIO DE GRADUADOS DE POSGRADOS UDES

Según el diario La República (2017), la educación debe ser entendida como un proceso que abarca toda la vida. No hacer referencia solamente de la educación en el sentido de cursar estudios universitarios de pregrado y posgrado, sino del desarrollo de la capacidad de aprendizaje continuo, de aprender a aprender y a desaprender, que es seguramente la base para ser personas cultas y actualizadas.

Vivimos en un mundo en que el conocimiento está creándose a un ritmo verdaderamente acelerado, lo cual lleva a la necesidad de actualización constante y a desarrollar la capacidad de desaprender lo aprendido para apropiarse nuevos enfoques y metodologías, pues los paradigmas también están cambiando en las diferentes ciencias y campos del conocimiento. Esto es particularmente importante para profesionales en las áreas de ciencias económicas y administrativas, ya que el mundo de los negocios y las sociedades en que ellos se desenvuelven han cambiado drásticamente en las últimas décadas.

Por un lado, una reflexión macro permite ver que contar con más profesionales posgraduados nos hace una sociedad más educada, lo cual contribuye al desarrollo, la competitividad y a la reducción de la desigualdad. Ahora bien, en lo personal, el estudio es un requisito para mantener la vigencia en cada profesión y promover unas mejores condiciones laborales, en un mercado cada día más competido: si un economista, un administrador, un contador, un ingeniero, solo por mencionar algunos casos, se graduaron hace cinco o 10 años y no se han actualizado desde entonces en las últimas tendencias y avances en su campo profesional, están claramente quedándose rezagados ante sus colegas, tanto local como internacionalmente. Más aún, los profesionales que no vuelven a las aulas a actualizarse están corriendo el riesgo de perder vigencia e incluso de quedarse obsoletos.

Ahí radica la importancia de hacer un posgrado: para algunas personas es solo un requisito para ascender en sus organizaciones y obtener un mejor salario, pero en el fondo su relevancia es que les permite a los profes

sionales desarrollarse continuamente, mantenerse actualizados en su campo de trabajo, complementar su formación básica e incluso cambiar de paradigma. Hacer un posgrado no es un gasto, sino una inversión para la vida: implica un sacrificio en términos del dinero y el tiempo, pero, con certeza, trae recompensas mucho mayores en conocimientos, habilidades, relacionamiento y posibilidades de progreso.

Según Universia, en el mercado laboral actual y dado el alto nivel de competitividad, cursar un posgrado, permite ampliar los conocimientos y habilidades, extender la red de contactos y tener una mejor posición que quienes no tienen estudios de posgrado. Si se cursa, se tendrá cuatro veces más posibilidades de acceder a un cargo gerencial.

La Universidad de Santander está cada vez más comprometida en el seguimiento y acompañamiento a los graduados, desde la Oficina de Graduados UDES, se investiga, sistematiza y mantiene información actualizada de los destinos de los graduados en el ejercicio de su profesión, determinando las áreas de su desempeño, los logros obtenidos, su impacto en la sociedad y las posibilidades de apoyo a los mismos; también se encarga de estudiar, analizar y determinar las situaciones a las que se enfrentan los graduados, entre otras funciones. El presente informe se realiza para conocer la percepción de los graduados de posgrados frente a la universidad, así como el indagar de forma permanente sobre el desempeño de los graduados de la institución, aportando valiosos elementos de análisis para la evaluación del impacto de este estamento en la sociedad, como también permite identificar oportunidades de mejoramiento de la articulación universidad - graduados que faciliten mayor comunicación, integración y cooperación entre los titulados y el alma máter. La calidad, la pertinencia e impacto social de una universidad se refleja fundamentalmente en el que hacer y los aportes de los graduados en sus diferentes campos de desempeño profesional y social; la Universidad de Santander en sus 35 años de existencia a través de sus graduados ejemplifica el mejor testimonio de ello.

11. CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE GRADUADOS DE PROGRAMAS DE POSGRADOS UDES

Género

Figura 80. Graduados por género.

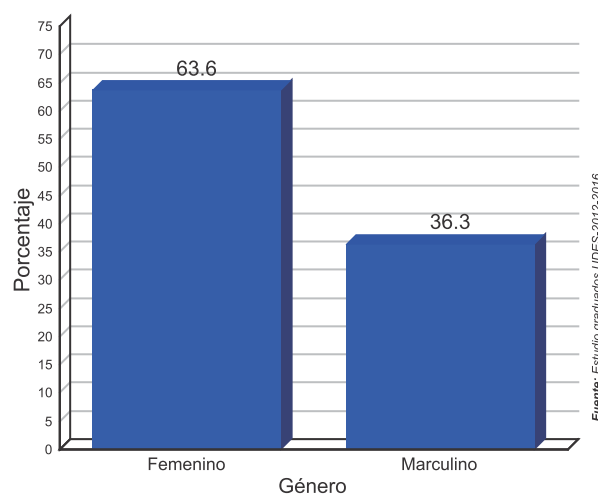
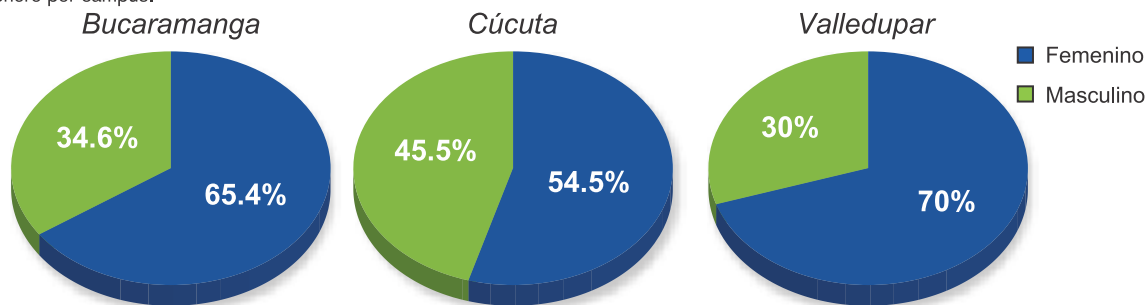


Figura 81. Género por campus.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Del total de graduados de posgrados participantes del diagnóstico (256), el 64% fueron mujeres y el 36% hombres. A nivel de campus, en Bucaramanga, el 65%

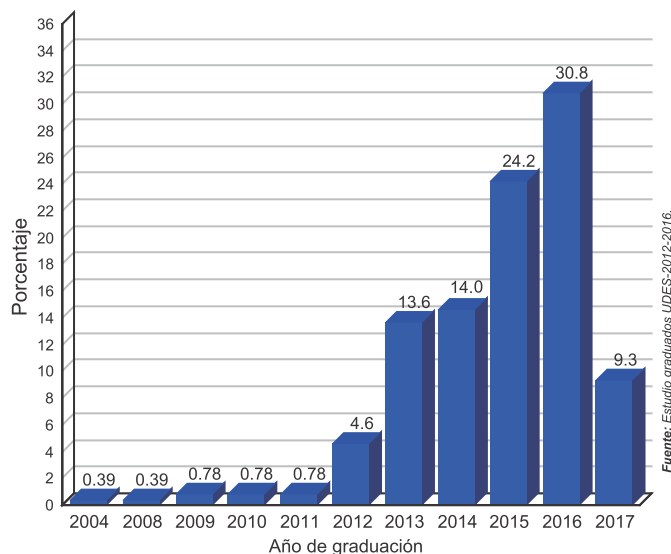
son mujeres y el 35% hombres; para Cúcuta, el 55% son mujeres y el 45% hombres y para Valledupar, el 70% mujeres y el 30% hombres.

Año de graduación

La muestra estuvo representada por graduados de diferentes años, desde el año 2004 al año 2017,

teniendo una mayor participación los graduados de posgrados del año 2016 con un 31%.

Figura 82. Año de graduación.



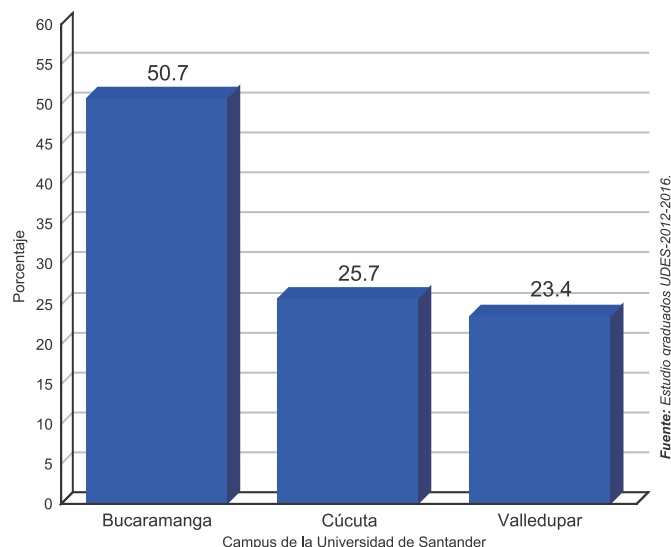
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Graduados de posgrados por campus UDES

De acuerdo al campus donde recibió el título de posgrado, el 51% de los graduados son de Bucaramanga,

seguido del 26% de Cúcuta y el 23% de Valledupar.

Figura 83. Campus donde se tituló.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Programa en que se tituló

Se presenta a continuación la distribución de los graduados de posgrados que participaron en la muestra por campus, registrándose para Bucaramanga un total

de 130 graduados de posgrados, distribuidos de acuerdo a lo descrito en la tabla 8.

Tabla 8. Participación de graduados en el campus Bucaramanga

Programa	Frecuencia	Porcentaje
Especialización en seguridad y salud en el trabajo	21	16%
Especialización en geotecnia ambiental	20	15%
Maestría en finanzas	14	11%
Especialización en gerencia de la calidad y auditoría en servicios de salud	10	8%
Especialización en auditoría en servicios de salud	9	7%
Especialización en gerencia en servicios de salud	8	6%
Maestría en gestión de servicios de salud	7	5%
Especialización en gerencia financiera	6	5%
Maestría en sistemas energéticos avanzados	6	5%
Especialización en gerencia de instituciones de salud	5	4%
Especialización en gerencia de mercadeo	5	4%
Especialización en gerencia pública	5	4%
Especialización en gerencia de empresas	3	2%
Maestría en investigación de enfermedades infecciosas	3	2%
Maestría en gestión pública y gobierno	3	2%
Especialización en cuidado intensivo pediátrico	2	2%
Maestría en derecho para el urbanismo y el desarrollo territorial sostenible	2	2%
Especialización en gerencia de la construcción	1	1%
Total	130	100%

Para el Campus de Cúcuta, de los 66 graduados de posgrados que participaron en el estudio, el 24% pertenecen a la Especialización de Gerencia de Sistemas

Integrados de Gestión, el 21% a Especialización en Gerencia de Empresas, el 20% a la Especialización en Administración de Proyectos.

Tabla 9. Participación de graduados en el campus Cúcuta

Programa	Frecuencia	Porcentaje
Especialización en Gerencia de Sistemas Integrados de Gestión	16	24%
Especialización en Gerencia de Empresas	14	21%
Especialización en Administración de Proyectos	13	20%
Especialización en Gerencia Pública	12	18%
Especialización en Gerencia de Mercadeo	7	11%
Especialización en Teleinformática	4	6%
Total	66	100%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Para el Campus de Valledupar, de los 60 graduados de posgrados que participaron en el estudio, el 47% corresponden a la Especialización en Gerencia de

Empresas, y el 53% a la Especialización en Gerencia del Talento Humano.

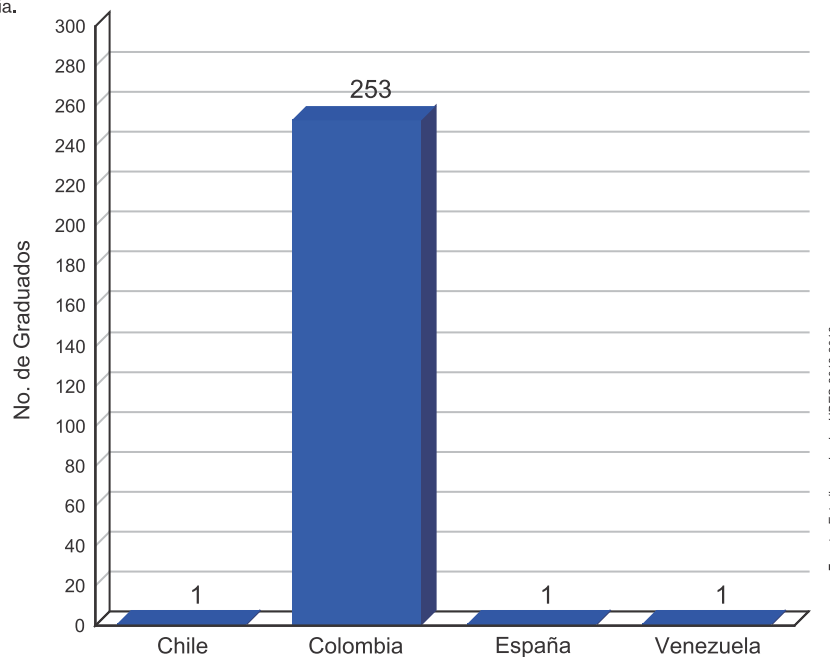
Tabla 10. Participación de graduados en el campus Valledupar.

Programa	Frecuencia	Porcentaje
Especialización en gerencia de empresas	28	47%
Especialización en gerencia del talento humano	32	53%
Total	60	100%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

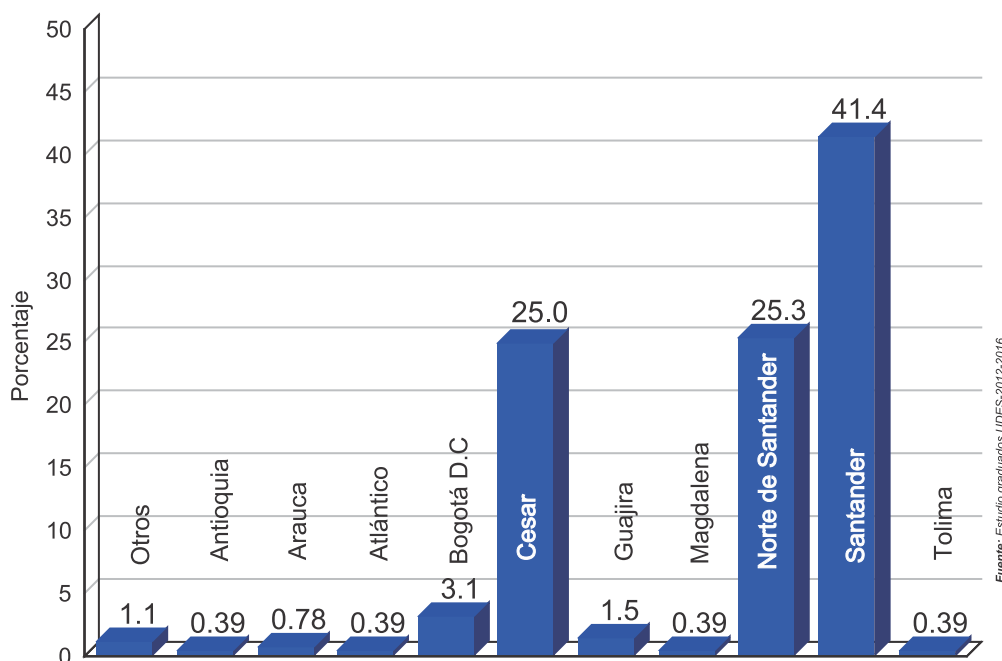
País de residencia de los graduados de posgrados

Figura 84. País de residencia.



Departamento de residencia de los graduados de posgrados

Figura 85. Departamento de residencia.



El 99% de las personas graduadas de posgrados en el estudio residen en Colombia y de ellos el 92% se ubican en los departamentos donde están los tres campus UDES: Santander, Norte de Santander y Cesar. Sin

embargo, la ubicación geográfica de quienes se titularon en la UDES en posgrados (Figura 84), se evidencia que 3 de ellos están ubicados en Chile, España y Venezuela.

Municipio de residencia

Los municipios de mayor asentamiento de los graduados de posgrados son Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar con un 63%, y se tiene representación de dife-

rentes municipios de Colombia, principalmente en el oriente colombiano.

Tabla 11. Municipio de residencia.

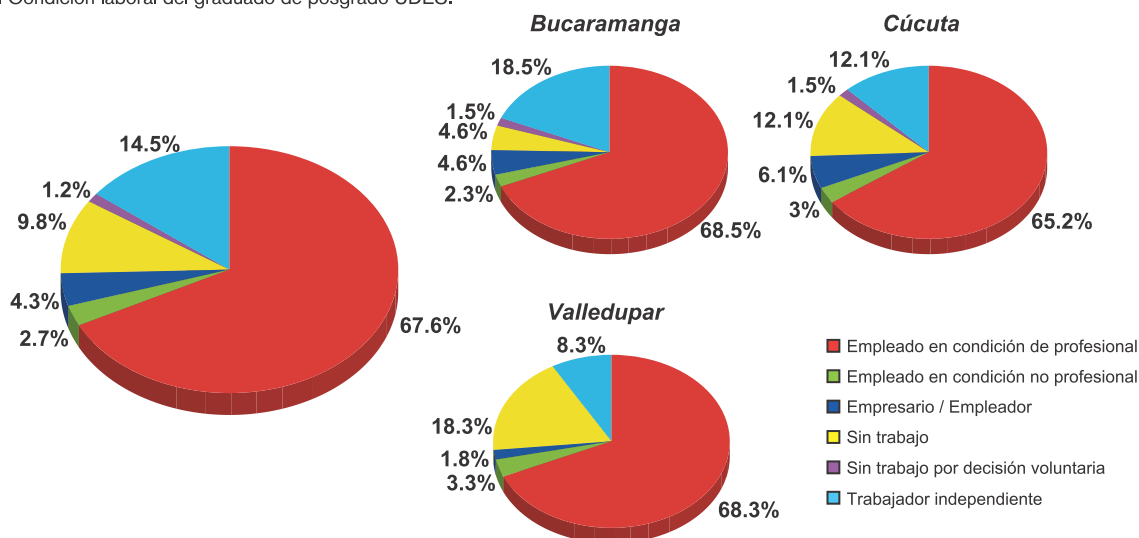
MUNICIPIO	Frecuencia	Porcentaje
AGUACHICA	2	,8
ARAUCA	2	,8
BARRANCABERMEJA	3	1,2
BARRANQUILLA	1	,4
BUCARAMANGA	52	20,3
CÚCUTA	52	20,3
FLORIDABLANCA	35	13,7
GIRÓN	5	2,0
IBAGUE	1	,4
LEBRIJA	1	,4
LOS PATIOS	6	2,3
MAICAO	1	,4
MEDELLIN	1	,4
OCAÑA	2	,8
OIBA	2	,8
PAMPLONA	2	,8
PELAYA	1	,4
PIEDRECUESTA	7	2,7
RIOHACHA	2	,8
SAN JUAN DEL CESAR	1	,4
SAN MARTÍN	1	,4
BOGOTÁ	8	3,1
SANTA MARTA	1	,4
SOCORRO	1	,4
VALLEDUPAR	60	23,4
VILLA DEL ROSARIO	3	1,2
INTERNACIONALES	3	1,2
Total	256	100,0

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

12. OCUPACIÓN, UBICACIÓN Y CORRELACIÓN

Condición laboral del graduado de posgrado UDES

Figura 86. Condición laboral del graduado de posgrado UDES.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

De acuerdo a la figura 86, se evidencia que la condición laboral del graduado de posgrados en calidad de empleado representa en promedio de los tres campus, aproximadamente el 70%, el 11% está sin trabajo y el 14,5% son trabajadores independientes. Llama la atención que un 4,3% respondieron que son empresarios emprendedores, lo cual es una cantidad baja para

esta condición laboral que de ser más incentivada, sería de gran aporte a la región en innovación y desarrollo. Analizando el origen del municipio donde están ubicados los campus UDES, quien registró mayor porcentaje de graduados desempleados fue Valledupar con un 18%, seguido de Cúcuta con 13,6% y Bucaramanga con un 6,1%.

Actividad Económica de las empresas donde laboran los graduados de posgrados UDES

Respecto a la actividad económica, el 28% de los graduados de posgrados están ubicados en el sector educación, el 26% en servicios sociales y de salud, el

14% a otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales y el 10% en construcción.

Tabla 12. Actividad económica actual de la empresa donde labora

Actividad Económica	Frecuencia	%
Educación	63	28%
Servicios sociales y de salud	59	26%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	33	14%
Construcción	23	10%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	12	5%
Intermediación financiera	11	5%
Suministros de electricidad, gas y agua	9	4%
Industrias manufactureras	8	4%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5	2%
Actividades inmobiliarias, de alquiler y empresariales	4	2%
Actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas de hogares privados	1	0%
Total	228	100%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Desempleo

Del total de participantes en el estudio (256 graduados de posgrados), el 9% que no tienen trabajo (24 gra-

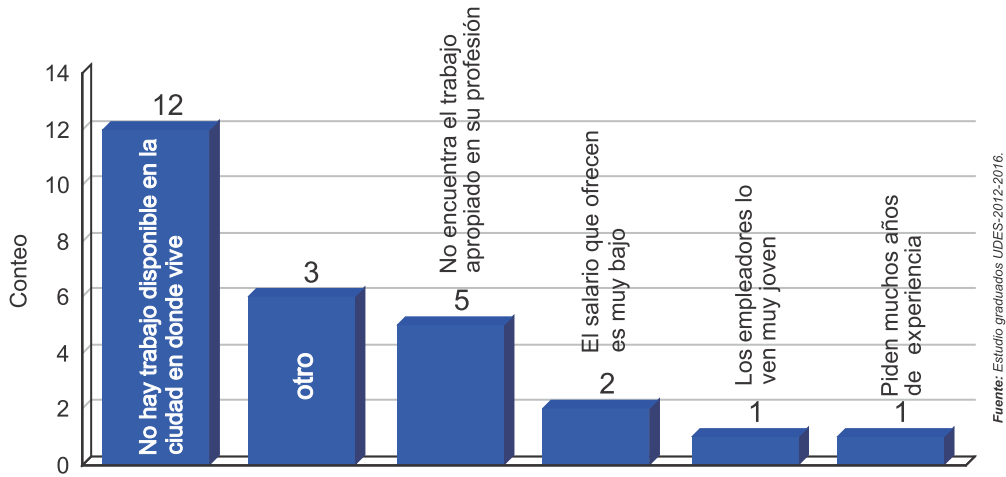
duados), han tardado en buscar trabajo entre 1 a 60 meses, como se evidencia en la Tabla 13.

Tabla 13. Tiempo dedicado a la búsqueda de trabajo

Meses	Frecuencia	Porcentaje
1	2	8%
2	3	13%
3	1	4%
5	3	13%
6	1	4%
8	3	13%
9	1	4%
10	2	8%
12	4	17%
18	1	4%
24	1	4%
48	1	4%
60	1	4%
Total	24	100%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Figura 87. Dificultad a la hora de conseguir trabajo.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

De los 24 graduados de posgrados que han tenido dificultad a la hora de conseguir trabajo, la principal razón es porque no hay trabajo disponible en la ciudad

en donde viven, no encuentran trabajos apropiados a su profesión y la experiencia solicitada entre otras razones.

Otras razones que dificultan conseguir trabajo

Tabla 14. Razones que dificultan conseguir trabajo.

Razones	Frecuencia
Cambio de país	1
Estudio tiempo completo	1
Pocas oportunidades	1
Total	3

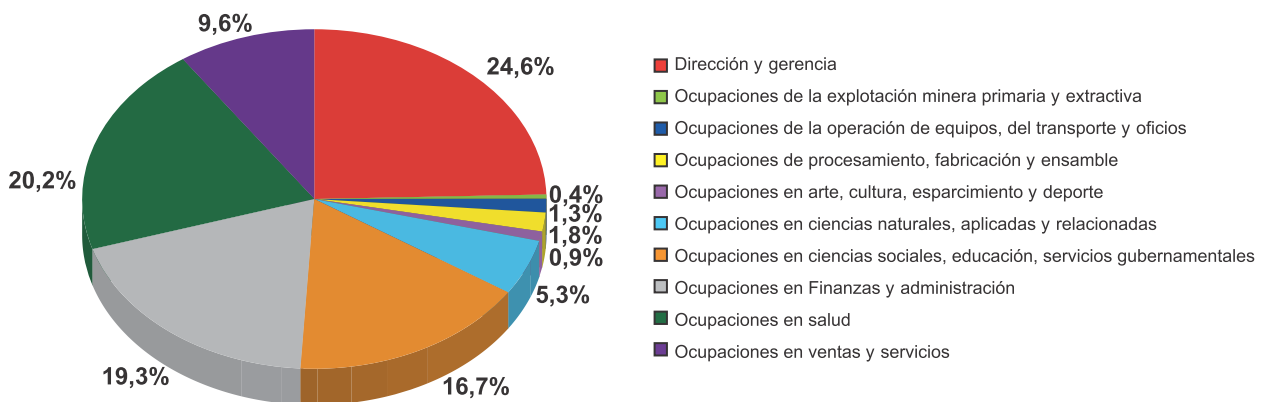
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Ocupación actual del graduado de posgrados

La ocupación del graduado de posgrados al momento del estudio fue: el 25% están dedicados a la dirección y gerencia, el 20% en ocupaciones de salud, el 19% a ocupaciones en finanzas y administración, el 16% a

ocupaciones en ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y los demás en ocupaciones en sectores de arte y cultura, ventas y servicios, procesamientos y ensambles.

Figura 88. Ocupación del graduado de posgrado.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

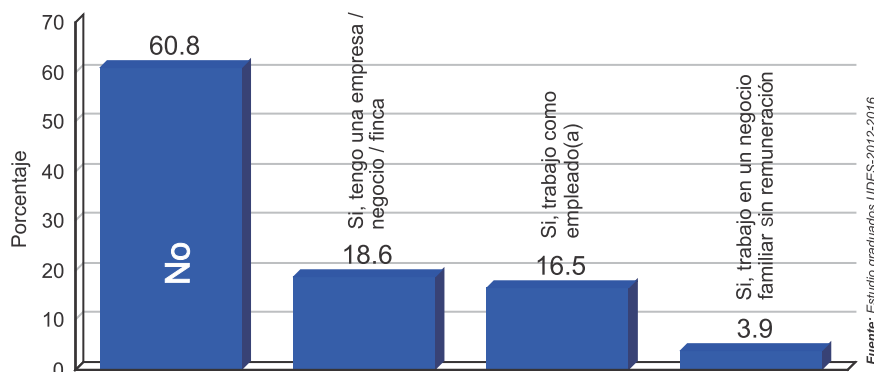


Actividad laboral adicional

Otras actividades remuneradas que practican los graduados de posgrados UDES adicionales a la actividad principal son: el 18% del total tienen una empresa o

negocio, el 16% trabajan como empleados y otros se dedican a negocios familiares sin remuneración.

Figura 89. Actividad laboral adicional.

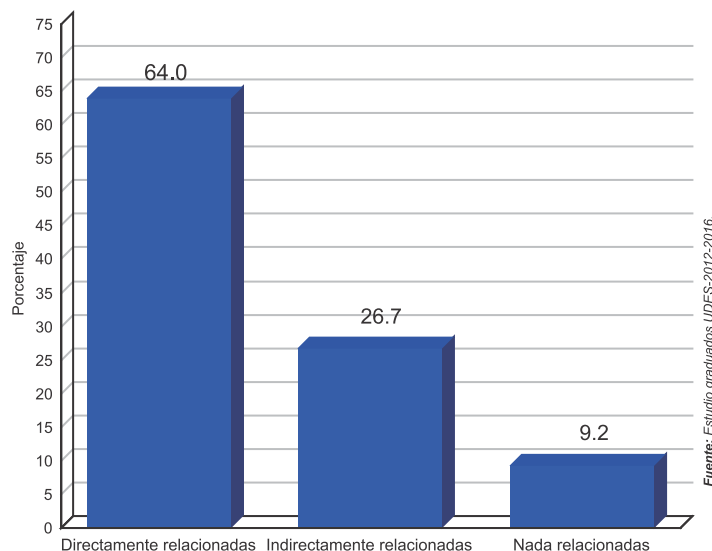


Relación entre el empleo y la formación recibida

El CNA, (Lineamientos para la acreditación de programa de pregrado, 2013), define la pertinencia como la capacidad de una institución o programa para responder a las necesidades del medio de una manera proactiva. Proactividad entendida como la preocupación por transformar el contexto en que se opera, en el marco de los valores que inspiran a la institución y la definen. La pertinencia es un tema considerado relevante, en espe-

cial luego de la conferencia de Paris sobre educación superior de 1998 (la Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción), donde se dispuso que esta debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que estas hacen (UNESCO, 1998). La percepción del graduado se manifiesta en la relación de la actividad laboral con el posgrado que estudió.

Figura 90. Empleo Vs. Formación



El 64% de los graduados de posgrado consideran que la actividad laboral está directamente relacionada a los estudios realizados, el 26% que están indirectamente relacionadas y el 9% que no están nada relacionadas.

Esto es garantía plena que la Universidad de Santander logra desarrollar competencias en sus graduados para asumir roles de profesionales y la relación con el programa que estudió.

Nivel jerárquico alcanzado

Figura 91. Nivel jerárquico.

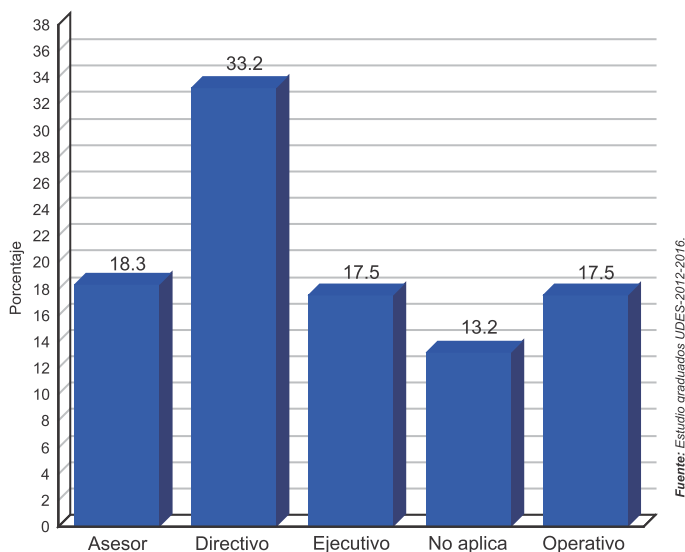


Tabla 15. Nivel jerárquico alcanzado en su experiencia laboral por género.

Cargo	Femenino	%	Masculino	%
Asesor	30	18%	17	18%
Directivo	51	31%	34	37%
Ejecutivo	32	20%	13	14%
No aplica	23	14%	11	12%
Operativo	27	17%	18	19%
Total	163	100%	93	100%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Los niveles jerárquicos más altos alcanzados en toda la experiencia laboral por los graduados UDES de pos-gradados son directivos con un 32%, asesores en un 18%, ejecutivos y operativos en un 17% y no aplica

ningunos de estos niveles en un 13%. Por género, la distribución es muy similar por los niveles jerárquicos alcanzados, como se indica en la Tabla 15.

Ubicación sectorial de los graduados de posgrados UDES

Tabla 16. Ubicación sectorial

Desempeño de Actividad Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Empresa privada (con fines de lucro)	78	34%
Institución de Educación Superior	47	21%
Empresa pública	34	15%
Institución privada sin fines de lucro	19	8%
Otro	13	6%
Institución del Estado - Rama Ejecutiva	12	5%
Institución del Estado - Entes Autónomos	9	4%
Institución del Estado - Organismo de control	6	3%
Institución de Educación Básica y/o Media	5	2%
Instituto de investigación (solo para los que no pertenecen a una Institución de Educación Superior)	2	1%
Institución del Estado - Rama Judicial	1	0%
Institución del Estado - Rama Legislativa	1	0%
Organización internacional con sede en el país o fuera del país	1	0%
Total	228	100%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

De acuerdo al desempeño de las actividades laborales, el 34% de los graduados de posgrados se desempeñan en empresa privada (con fines de lucro), el 21% en instituciones de educación superior el 15% en empre-

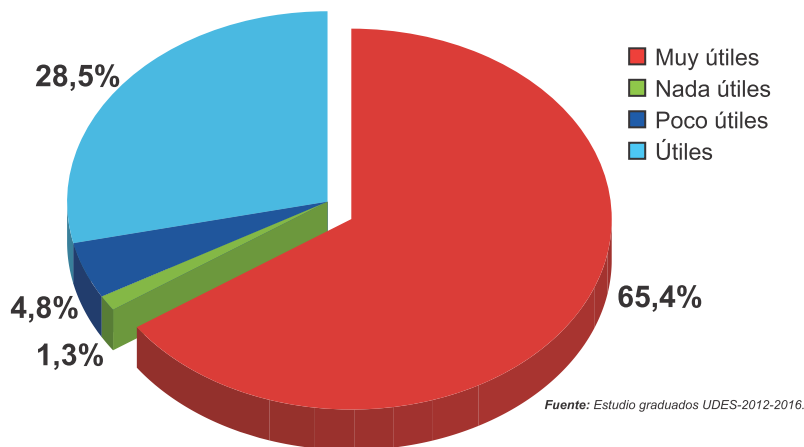
sa pública, y por debajo del 10% actividades relacionadas con instituciones privadas sin fines de lucro, instituciones del Estado, institutos de investigaciones.

Apreciación de los graduados posgrados frente a las competencias adquiridas en su formación académica y su aplicación en el campo laboral

De acuerdo a (Online, s.f.) las habilidades para la empleabilidad son características que determinan la forma de trabajar, de relacionarse con los demás y que las empresas consideran muy importantes en sus pro-

cesos de selección de recursos humanos. Determinadas capacidades hacen que el rendimiento de un trabajador sea superior a otro con los mismos conocimientos técnicos, pero con diferentes capacidades.

Figura 92. Utilidad en conocimientos, habilidades y destrezas.

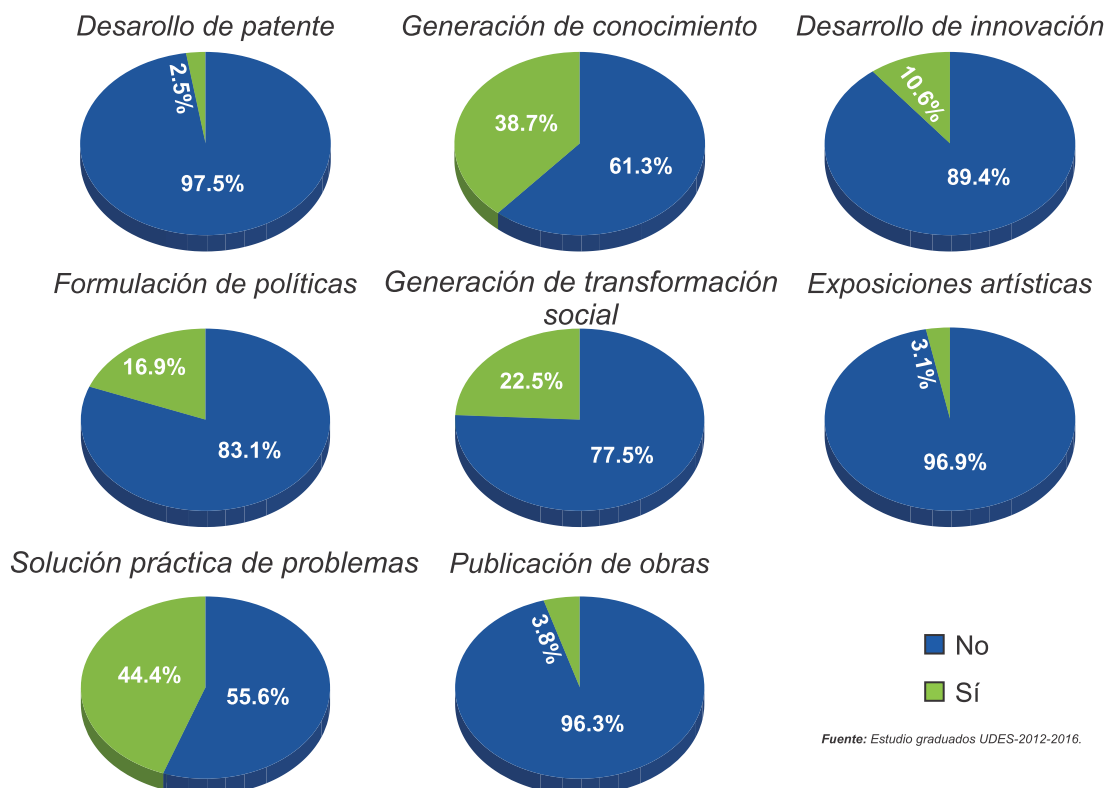


El 65% de los participantes afirmaron que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el proceso fueron muy útiles, el 28% útiles y poco o nada útiles en un 6%, logrando un total de aceptación sobre

la utilidad de la formación del 93%, lo que es un muy buen indicador para la universidad sobre la pertinencia de los programas académicos ofrecidos.

Gestión del conocimiento a partir de la titulación de posgrados

Figura 93. Gestión del conocimiento.

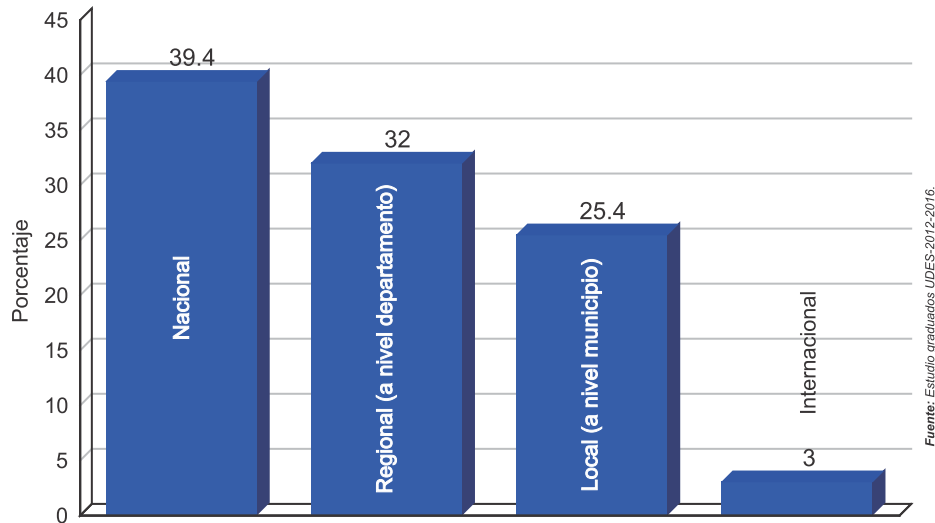


Las áreas donde los graduados de posgrados han generado más gestión del conocimiento a partir de su formación posgradual, ha sido en la solución práctica a un problema (44%), seguido de la generación de un conocimiento (38%), generación de transformación

social (22%) y formulación de políticas (17%). Los campos como desarrollo de innovación, exposiciones artísticas, publicación de obras y desarrollos de patentes, necesitan de una mayor participación de los graduados.

Participación de los graduados de posgrados en las empresas por ámbito geográfico

Figura 94. Ámbito geográfico.



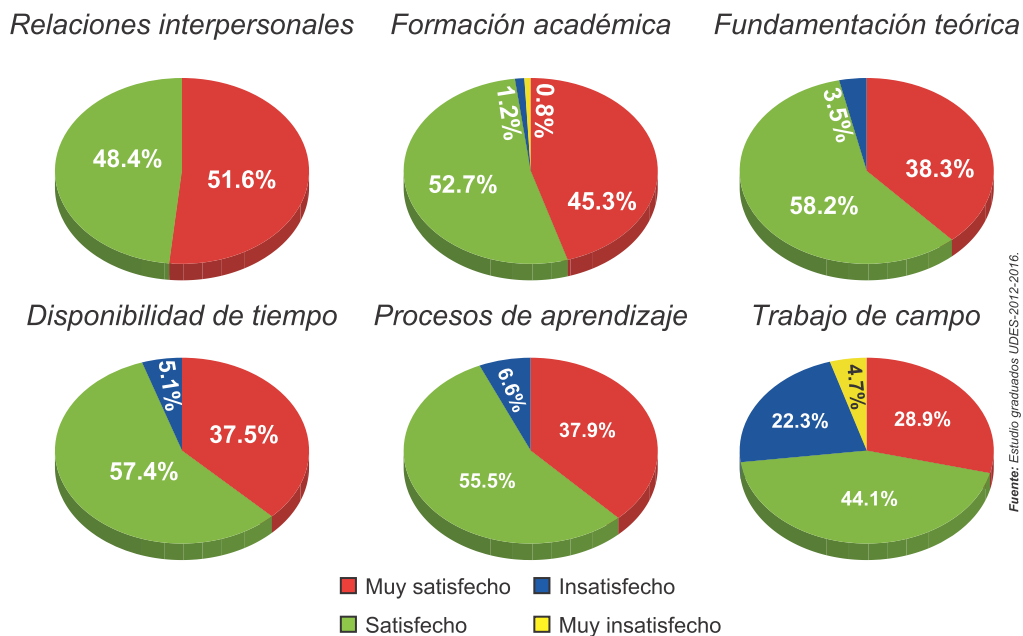
Cerca del 40% de los graduados de posgrados mantienen vínculos laborales en el ámbito nacional, seguido de un 32% que están vinculados a nivel regional, el

25% tienen vínculos locales y un 3% con vínculos internacionales.

13. APRECIACIÓN FRENTE A LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Personal Docente

Figura 95. Apreciación de los graduados de posgrados sobre características de los profesores.

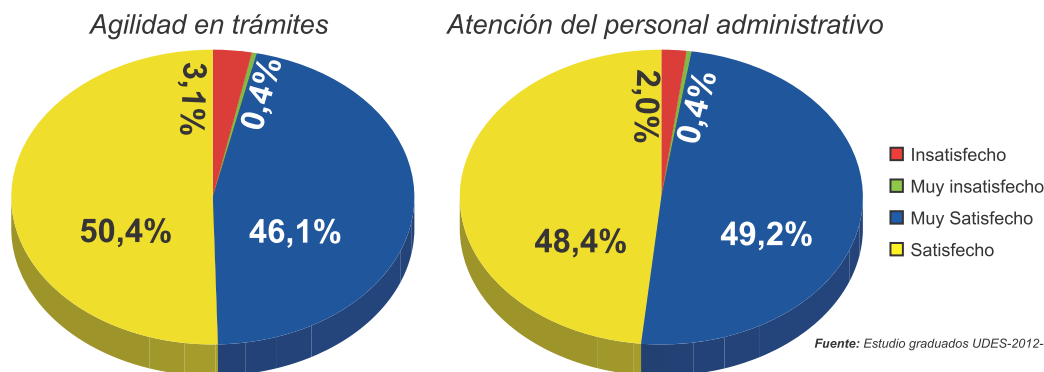


La apreciación del graduado de posgrado sobre el profesor en los diferentes aspectos evaluados, superan el 90% para satisfechos y muy satisfechos, excepto el trabajo de campo que tuvo una calificación del

27% de insatisfacción, siendo coherente esta misma apreciación para la formación de pregrado, es importante revisar el tema y generar estrategias que permitan fortalecer esa área.

Gestión administrativa

Figura 96. Apreciación de los graduados de posgrados frente a los servicios de gestión administrativa.

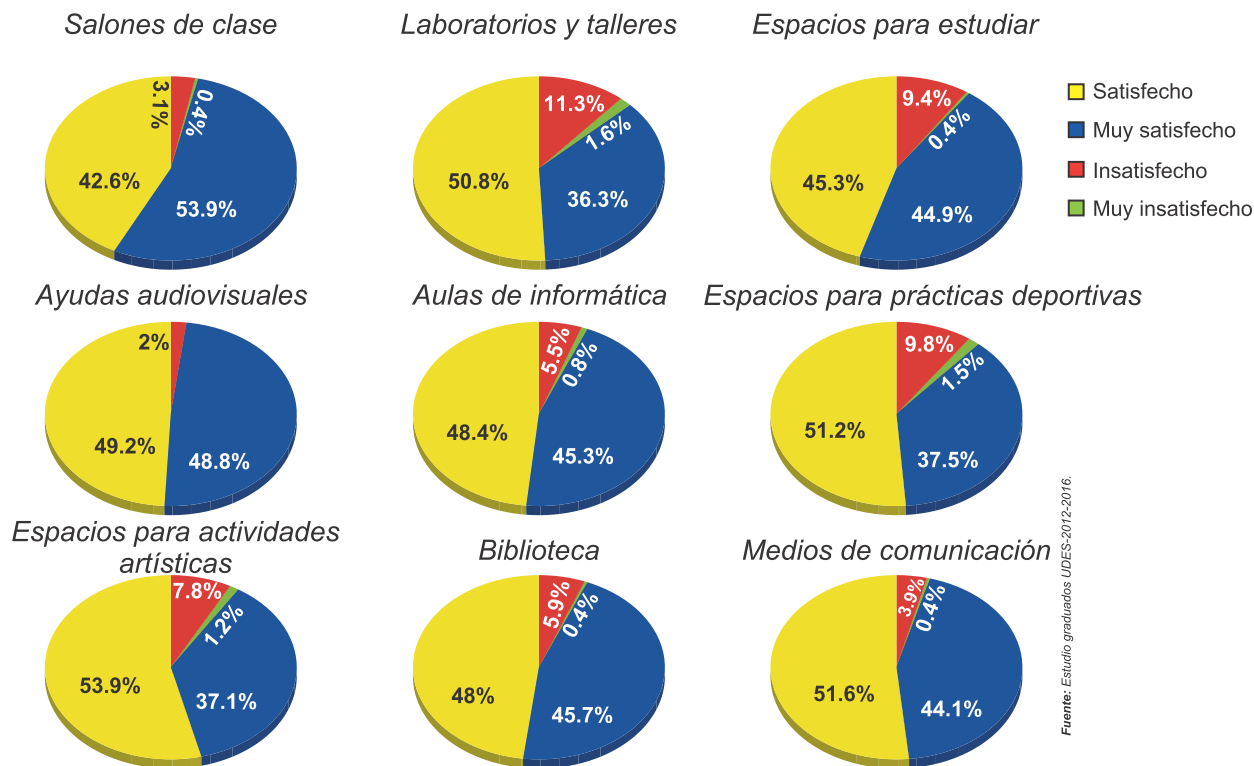


En la evaluación del aspecto de la gestión administrativa, se puede evidenciar que en agilidad en trámites y atención del personal administrativo en promedio lo califican en un 95% en altamente satisfecho, reflejo de

calidad en procesos administrativos que están certificados por ICONTEC, donde la comunidad académica es la prioridad, así como el mejoramiento continuo.

Recursos físicos

Figura 97. Apreciación de los graduados de posgrados frente a los recursos físicos de la institución.



La gran mayoría de los graduados UDES de posgrados tienen una alta satisfacción en cuanto a los recursos físicos, calificando esta percepción por encima del 90% en lo que se refiere a: salones de clase (96%), laboratorios y talleres (87%), espacios para estudiar

(90%), ayudas audiovisuales (97%), aulas de informática (93%), espacios de práctica deportiva (88%), espacios para actividades artísticas (91%), biblioteca (93%), y medios de comunicación (95%).

Si tuviera la oportunidad de cursar de nuevo sus estudios de posgrado ¿ Volvería nuevamente a estudiar en la Universidad de Santander?

Esta pregunta es altamente trascendental en el presente estudio, debido a que directamente se le indaga al graduado de posgrado si estaría interesado en cursar nuevamente estudio de posgrado en la UDES y la

respuesta es muy positiva con un 94% de aceptación que corresponden a 240 graduados, siendo este más alto que la percepción de estudiantes de pregrado que fue de un 87%.

Figura 98. Intención de volver a estudiar en la UDES un posgrado.

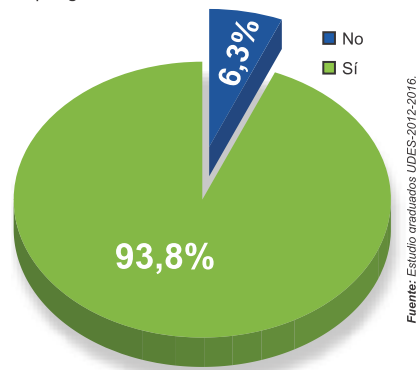
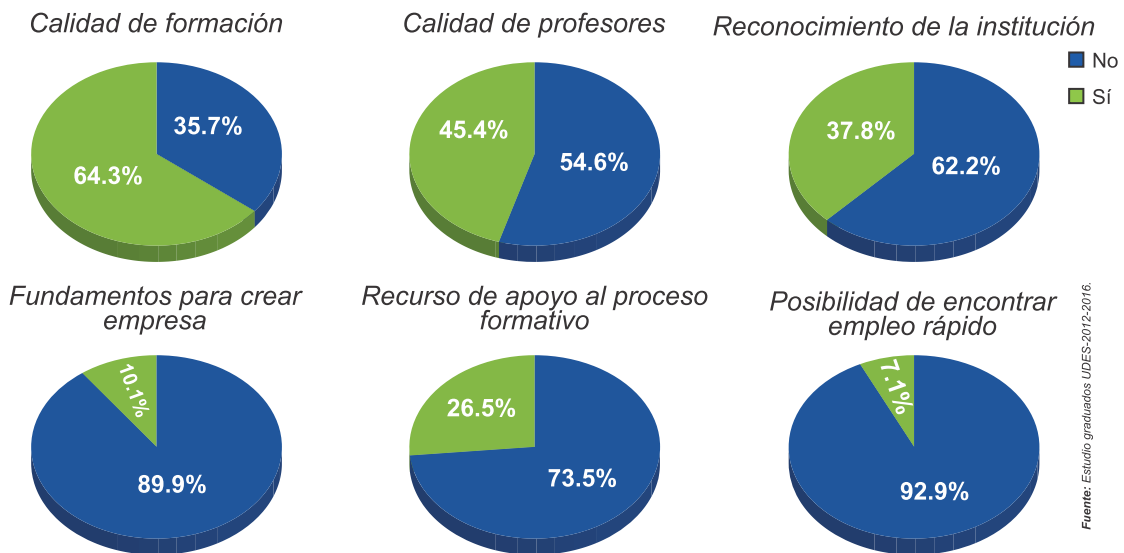


Figura 99. Razones para volver a estudiar un posgrado en la UDES.



Las principales razones que los graduados de posgrados manifiestan que los cautiva para volver a estudiar en la UDES son: en un 64% la calidad de formación, el

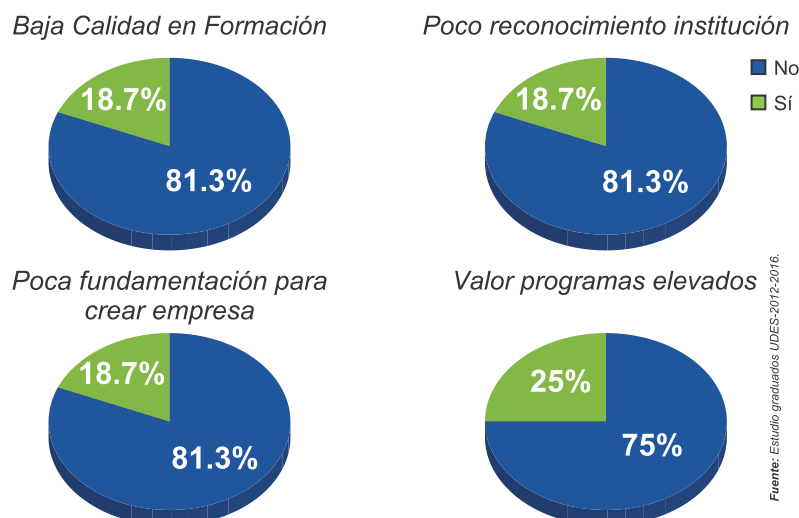
45% manifiestan la calidad de profesores, el 38% el reconocimiento institucional.

¿Cuál sería la principal razón para no querer volver a estudiar en la Universidad de Santander?

Mientras tanto, para el 6,3% de los graduados de posgrados que no les interesaría volver a estudiar en la UDES (16 graduados), las razones que manifestaron en un 25% es por el valor financiero elevado de los

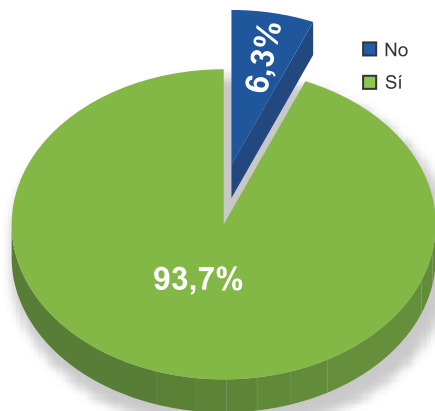
programas que superan la disponibilidad de recursos; el 18% por la baja calidad en la formación, por el reconocimiento de la institución y por la poca fundamentación para crear empresa.

Figura 100. Razones para no querer volver a estudiar en la UDES.



Apreciación de los graduados de posgrados sobre la formación recibida

Figura 101. Formación recibida del programa acorde con las necesidades del entorno.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

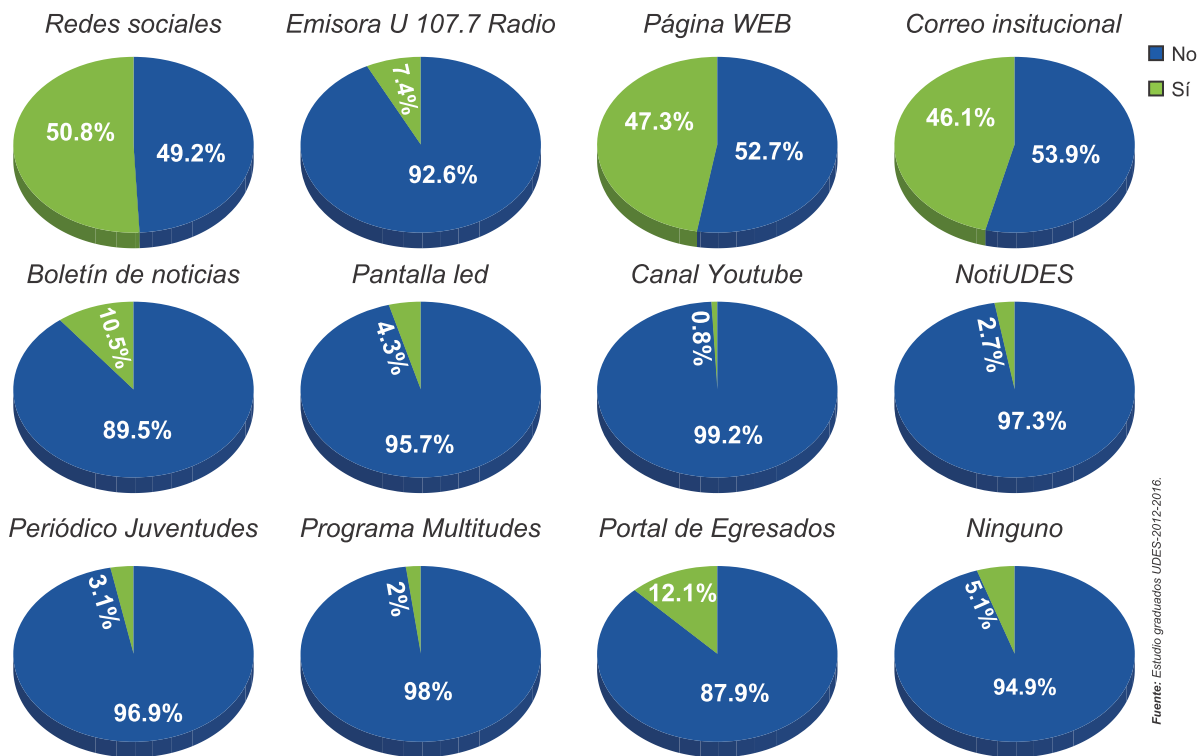
El 94% de los graduados de posgrados perciben que la formación recibida por el programa académico en la institución es pertinente con entorno laboral, lo cual es una cifra altamente significativa debido a que la pertinencia de la formación y la responsabilidad social de las universidades, son características esenciales de la calidad académica y puntos focales para lograr que la

educación superior aporte más decididamente al desarrollo sostenible del país. De esta forma, las estrategias institucionales estarán enfocadas en garantizar el desarrollo de creación de empresas, emprendimiento y apropiación social con el fin de responder a la solución de problemas del entorno social y cultural.

14. CANALES DE COMUNICACIÓN

Uso de los canales de comunicación institucionales

Figura 102. Uso de medios institucionales de comunicación.



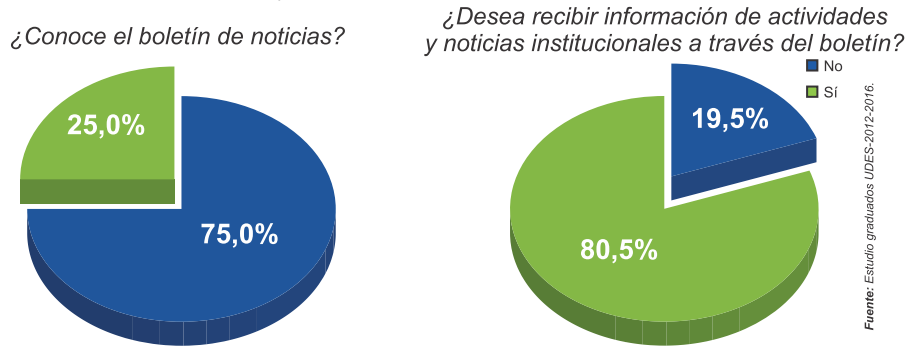
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Los canales de comunicación institucional más usados por los graduados de posgrados son: las redes sociales (51%), la página web (47%), el correo institucional (46%). Los demás, son usados por menos del 10% de

los graduados, con poca participación en su impacto de la comunicación por ser estrategias nuevas y otras porque no son de relación directa con el graduado de posgrado.

Boletín de noticias UDES

Figura 103. Conocimiento del boletín de noticias UDES y disposición a conocerlo.

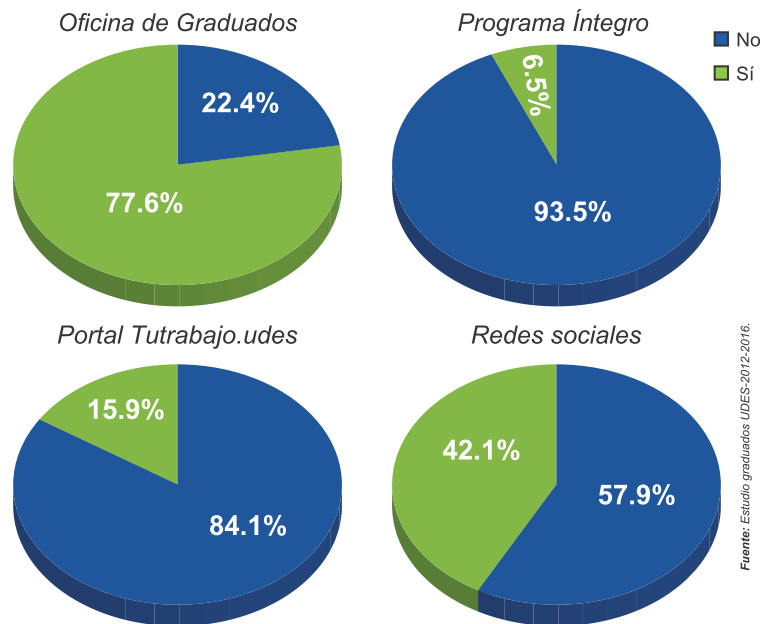


El 75% de los graduados de posgrados no conocen el boletín de noticias de la Universidad de Santander, pero el 80% estarían interesados en recibir esta infor-

mación, lo cual permite al graduado estar actualizado de lo que pasa en el campus y permitir su inclusión en la construcción de la comunidad universitaria.

Servicios que ofrece la Universidad de Santander para facilitar la incorporación de los graduados al ámbito laboral

Figura 104. Uso de los servicios para la incorporación laboral.

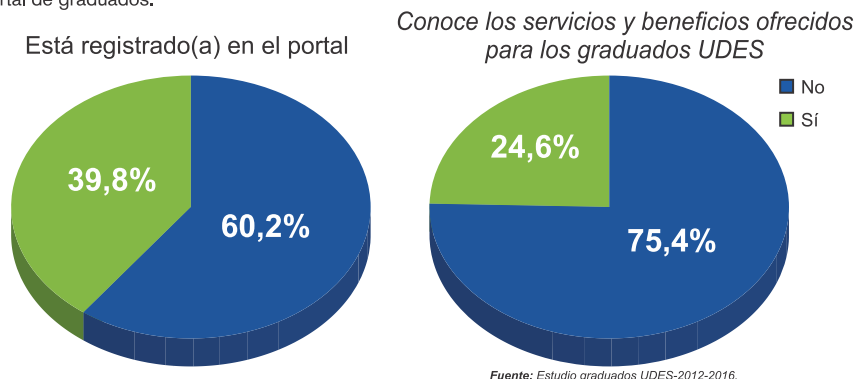


Cerca de las tres cuartas partes de los graduados de posgrados encuestados, mencionan que, si han hecho uso de los servicios de la Oficina de Graduados, el 42% lo han hecho con redes sociales y con el portal tutrabajo.udes y el programa íntegro el 16% y 7% res-

pectivamente. La baja demanda de estos dos últimos, probablemente se deba a que son programas nuevos y se están dando a conocer ante la comunidad de graduados UDES.

Participación en el portal de graduados de la Universidad de Santander

Figura 105. Registro en el portal de graduados.

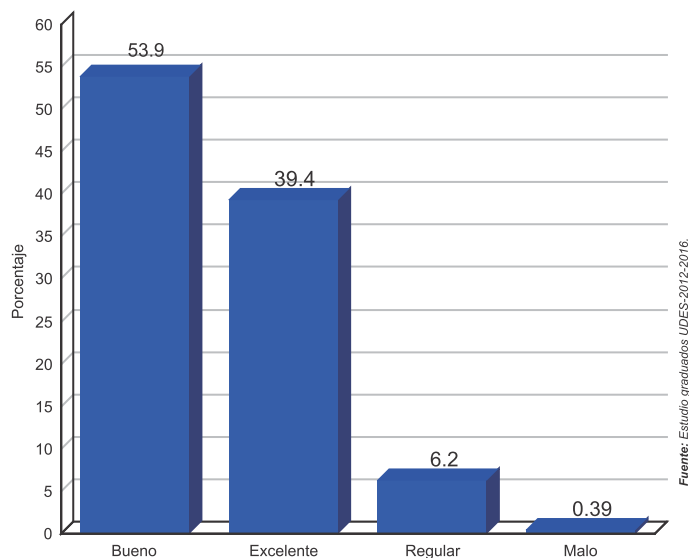


El 40% de los graduados de posgrados manifiestan estar registrados en el portal de graduados y el 25% afirman que conocen los servicios y beneficios que tienen por estar registrados en el mismo; frente a los

resultados anteriores se puede concluir que hay un trabajo importante por hacer en la divulgación y socialización de los beneficios y servicios que se ofrecen.

Percepción frente a la atención recibida por parte de la Universidad de Santander

Figura 106. Calidad en la atención.

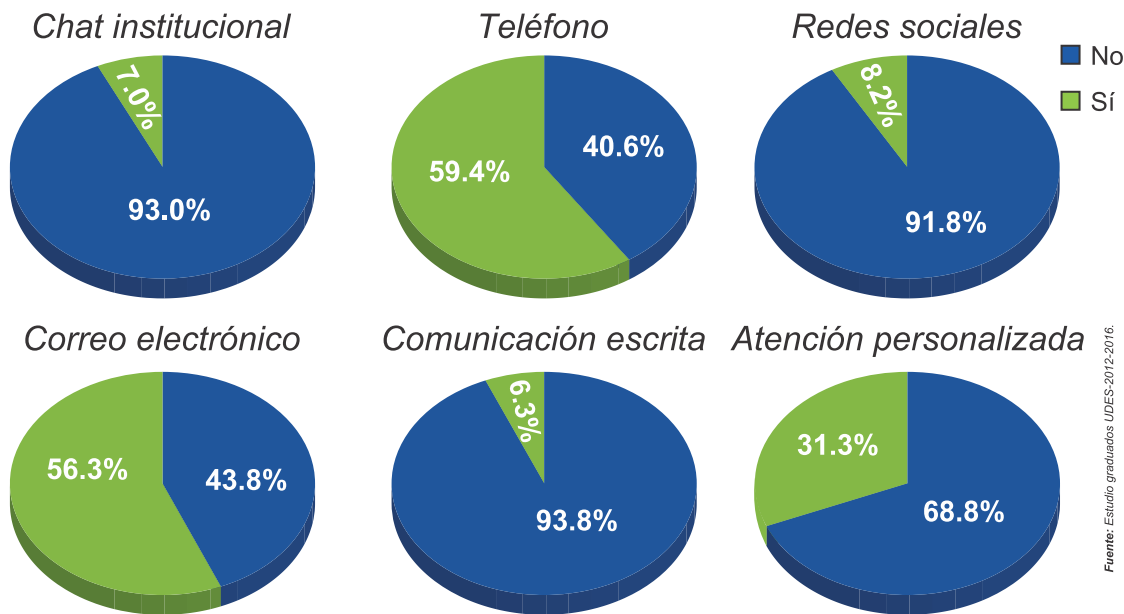


Los graduados de posgrados tienen la percepción que la atención que han recibido por parte de la universidad después de su titulación es buena (53.9%), excelente

(39.4%) y tan sólo el 6.4% la califican con regular/mala.

Mecanismos de comunicación institucional

Figura 107. Uso de los mecanismos de comunicación institucional.

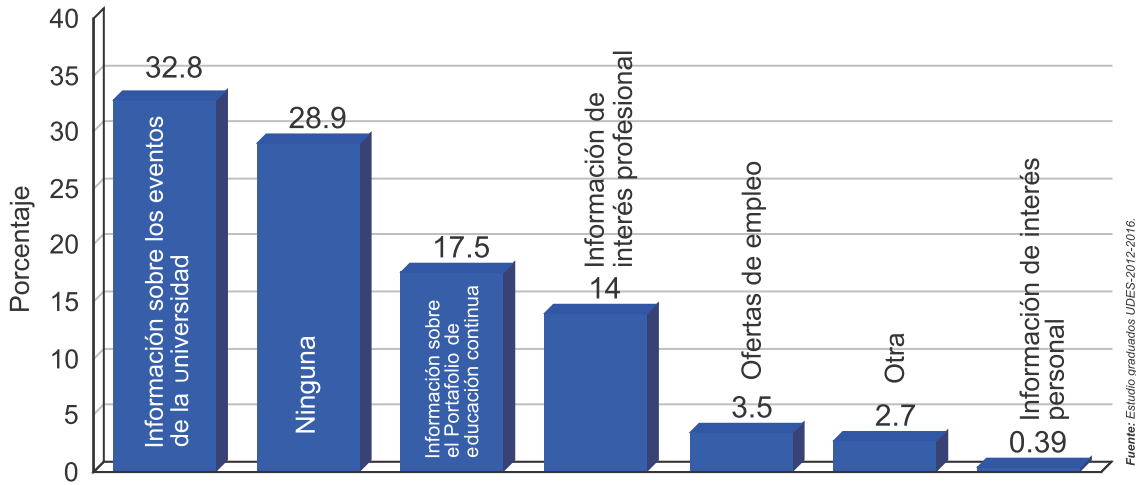


Los mecanismos de comunicación institucional más utilizados por parte de los graduados de posgrados al momento de solicitar un servicio son: el teléfono (59%), correo electrónico (56%), la atención persona-

lizada (31%), y otros mecanismos como chat institucional (7%), comunicación escrita (6%) y las redes sociales (8%), no han tenido una alta participación por los graduados UDES.

¿A partir de su titulación en programas de posgrado de la Universidad de Santander, la universidad se ha contactado con usted para?

Figura 108. Contacto de la universidad.



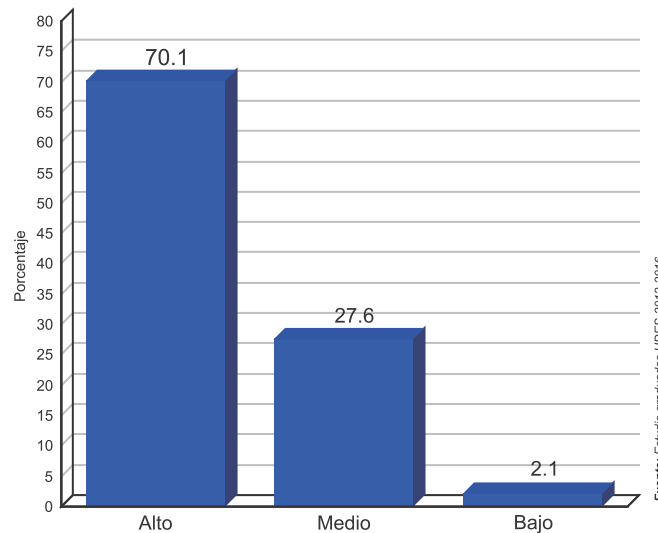
El 32% de los graduados de posgrados manifiestan que los han contactado en calidad de graduado para eventos de la universidad, el 29% no han recibido contacto por parte de la universidad, el 18% sobre eventos

de educación continua, el 14% sobre información de interés personal y el 6% para información de ofertas de empleo, información de interés personal y otras.

15. APORTES SOCIALES

Reconocimiento social de las organizaciones donde se encuentran los graduados de posgrados UDES

Figura 109. Reconocimiento social de las organizaciones.



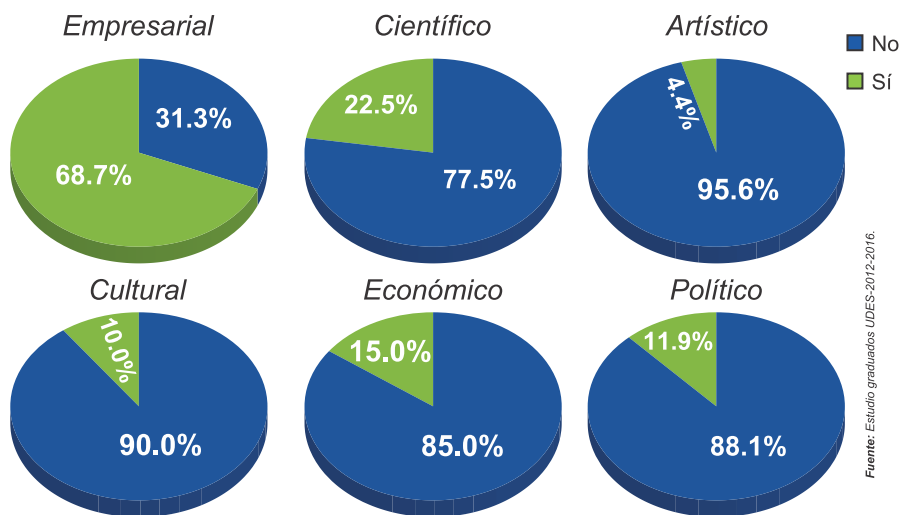
El 70% de los graduados de posgrados califican a las empresas donde laboran con un nivel de reconoci-

miento social alto, el 27% un nivel medio y solo un 2% un nivel bajo.



Aportes sociales realizados por los graduados de posgrados UDES

Figura 110. Campos con contribución en aportes sociales.



Los aportes sociales que han realizado los graduados de posgrados, han sido en los campos empresariales (69%), científico (22%), económico (15%), político (11%), cultural (10%) y artístico (4%), evidenciando

que el graduado UDES está presente en varios campos del conocimiento, haciendo aportes significativos para el desarrollo de la región.

Impacto de las innovaciones realizadas

Tabla 17. Impacto de las innovaciones de los graduados de posgrados UDES.

Aportes sociales	Frecuencia	Porcentaje
Han tenido efecto exclusivamente dentro de la organización	89	56%
Se han generalizado y han logrado cambios en el sector	41	26%
Se han implementado en algunas otras organizaciones	18	11%
Han propiciado mejoras en el país	12	8%
Total	160	100%

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

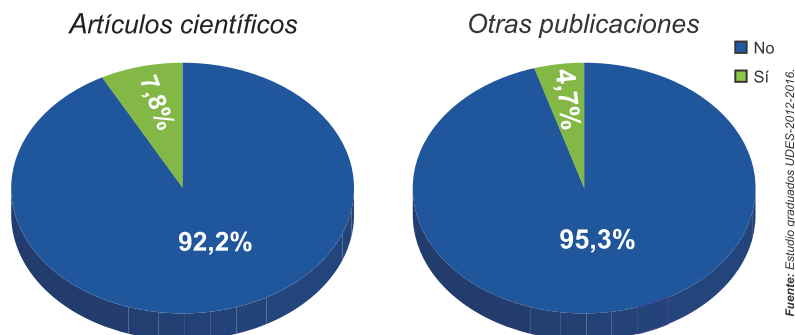
El 56% de los graduados de posgrados, manifiestan que los aportes sociales que han generado, han tenido exclusivamente impacto dentro de la organización en sus actividades laborales, el 26% afirman que se han

generalizado y han logrado cambios en el sector, el 11% que se han implementado en algunas otras organizaciones y el 8% que han propiciado mejoras en el país.

16. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Publicación de artículos científicos

Figura 111. Publicación en artículos científicos y otras publicaciones.



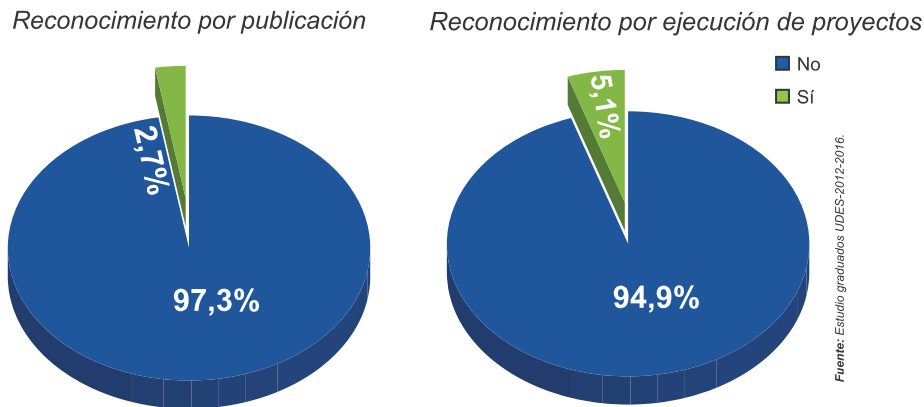
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Respecto a la participación del graduado de posgrados UDES en la investigación, se puede apreciar que el 92% no ha realizado publicaciones en artículos científicos en revistas indexadas; sin embargo, el 7.8% manifestó haber realizado publicaciones en revistas indexadas, lo cual es coherente con la oferta de los posgra-

dos de investigación, quienes deben desarrollar competencias que permiten la participación activa en procesos de investigación generadores de nuevos conocimientos o procesos tecnológicos. De igual forma ocurre con otros tipos de publicaciones.

Reconocimiento por investigación

Figura 112. Reconocimiento/distinciones por publicaciones y/o ejecución de proyectos.

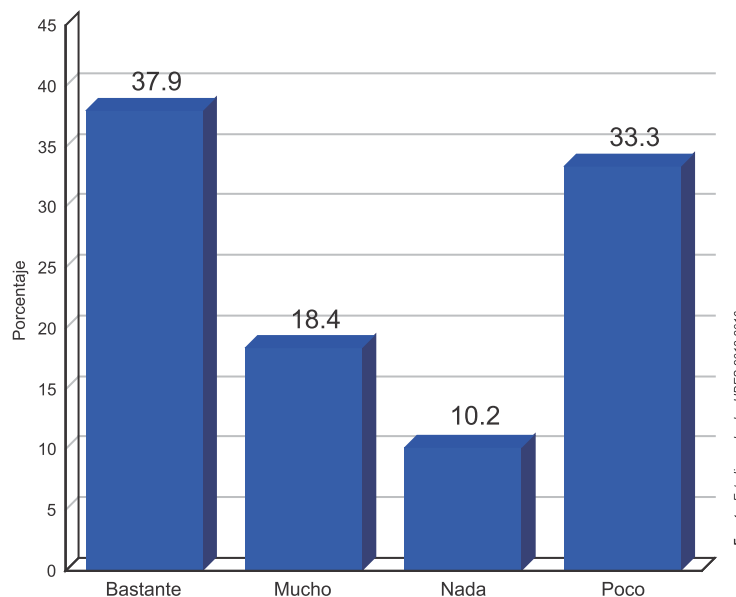


El 2,7% de los graduados en posgrados han tenido algún reconocimiento/distinción por la publicación de artículos científicos o disciplinar y un 5% por la dirección y/o ejecución de proyectos de investigación durante su desempeño profesional. Vale la pena resaltar que los posgrados enfocan la investigación como fundamento y ámbito necesarios de su actividad. Ellos buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplina-

rios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo del saber. Es por esta razón, que el énfasis en posgrados es fundamental para el desarrollo de una investigación aplicada, que resuelva problemas en los ámbitos de la región.

Impacto de la investigación realizada por los graduados de posgrados UDES

Figura 113. Impacto de la investigación.



El 56% de los graduados de posgrados UDES consideran que la investigación desarrollada en su proceso de formación posgradual, generó un impacto altamente significativo en su desempeño profesional, dado que

el 38% consideran que el impacto es "bastante", el 18% "mucho", y el 43.5% de los graduados consideran que la investigación realizada tuvo un bajo impacto.



Participación en eventos científicos (ponente)

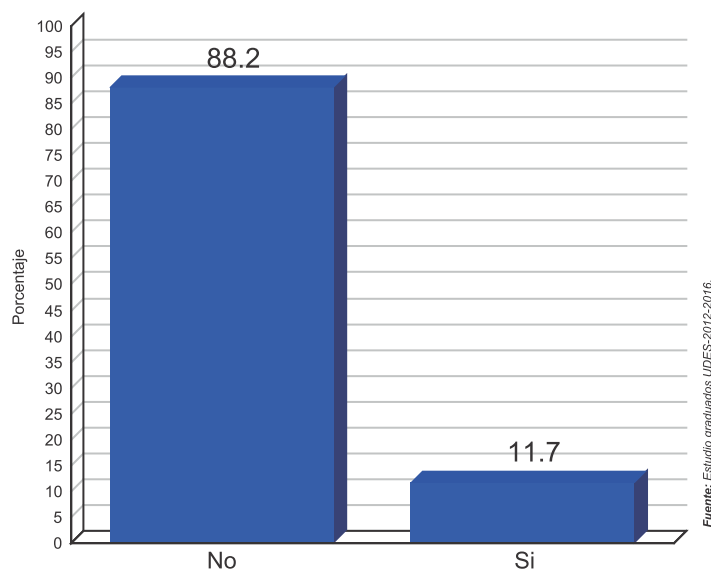
De acuerdo al CNA, (Lineamiento para la acreditación de alta calidad de programas de Maestría y Doctorado, 2010), dentro de la formación del investigador en los posgrados en términos de su capacidad para comprender el entorno social y geopolítico de la ciencia, existe un nivel de calidad que no es responsabilidad directa del programa, sino que depende de la calidad del “ambiente o atmósfera académica” que existe en la institución de educación superior.

Esta atmósfera se genera también a través de una cultura de participación en seminarios y eventos académicos que ofrece la institución y abiertos a la comunidad. Una de las razones de los posgrados es realizar y participar en seminarios, talleres y otros eventos que promuevan la investigación y la interacción entre estudiantes y profesores. Factores de impacto en la permanencia y desempeño de los estudiantes durante el posgrado hace énfasis en evaluar su capacidad para publicar

y participar en eventos científicos en sus respectivos campos. Dentro de los indicadores de cumplimiento de calidad de programas de posgrados está: asistencia de los estudiantes a congresos y eventos científicos, tanto nacionales como internacionales, en los que presenten trabajos de investigación a nombre de la institución. Por tal razón, la divulgación de la generación del nuevo conocimiento se expresa de diversas formas. La expresión más importante en la ciencia mundial, es la de la difusión de los resultados de la investigación por medio de publicaciones científicas y mecanismos similares, tales como el de los eventos científicos.

El 88.2% de los graduados de posgrados, indicaron que no han participado en ponencias y el 11.7% manifestaron que sí han participado alguna vez en eventos científicos.

Figura 114. Participación en ponencias científicas.

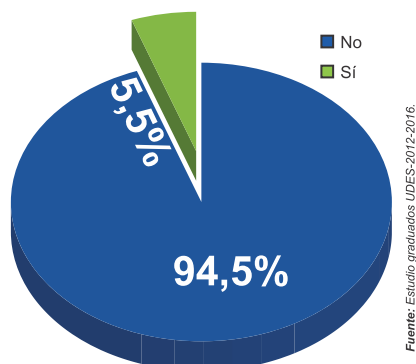


Diseño de productos de investigación

Para poder proyectarse en su entorno y generar procesos de innovación que creen valor a partir del conocimiento, el investigador y el estudiante de posgrados deben estar preparados para confrontar dicho entorno en su complejidad real, involucrando múltiples variables que no respetan fronteras disciplinarias, por lo tanto, surge la necesidad de desarrollar enfoques

transdisciplinarios que puedan analizar y manejar dicha complejidad. Es por esto que, el 5,5% de los graduados si han diseñado productos innovadores como resultados de sus estudios de posgrados en la UDES, cifra que año a año debe incrementarse y consolidarse en alineación a los ejes estratégicos de la institución a la innovación.

Figura 115. Diseño de productos innovadores.



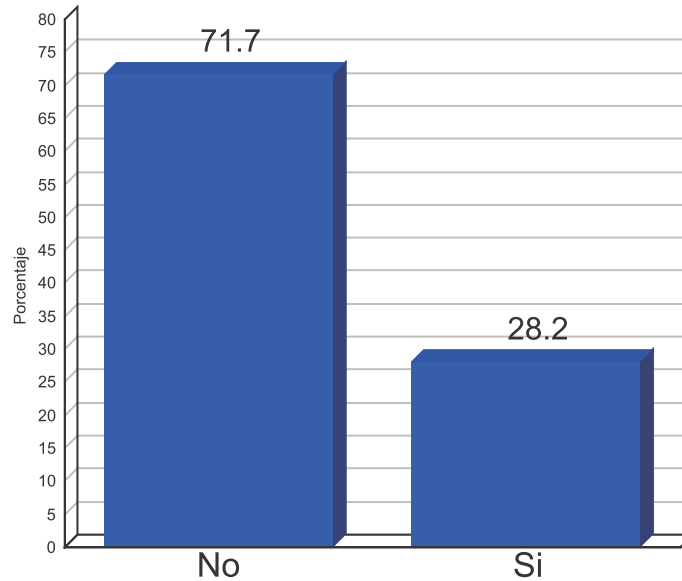
17. DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS

Para toda persona resulta altamente valioso y significativo el reconocimiento de sus cualidades, aportes y resultados, al desempeñarse en determinada profesión o carrera universitaria. De una u otra forma, ese estimable reconocimiento que recibe de quienes han participado en su proceso formativo, tanto en el hogar (principal soporte) como en el lugar de trabajo o de

estudio, sin duda alguna constituye una motivación y un apoyo invaluable que determina la satisfacción y el amor por lo que se hace y a su vez, va sembrando el deseo por explorar buenos y nuevos caminos. Es por eso, que en esta sección, se detallarán los distintos reconocimientos recibidos por los graduados de posgrados en el ejercicio de su actividad profesional.

Distinciones y/o reconocimientos recibidos

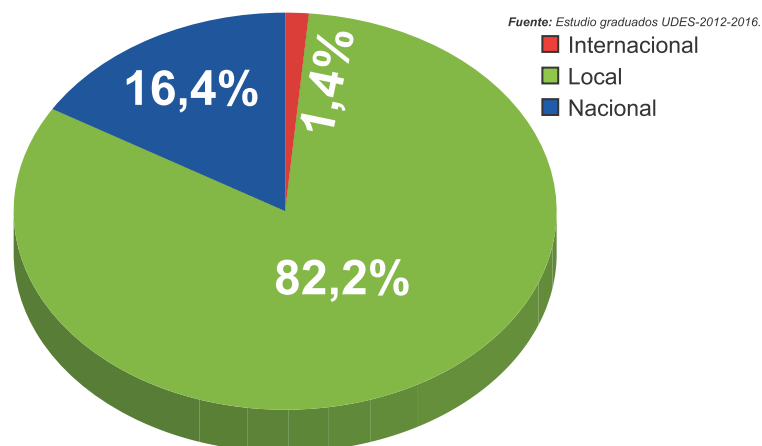
Figura 116. Distinciones o reconocimiento por su desempeño profesional.



El 28% de los graduados de posgrados han recibido algún tipo de reconocimiento, lo cual es altamente meritorio que este grupo haya sido exaltado por sus

labores profesionales y obtengan este reconocimiento por ser competentes, exaltando la labor que hace parte de la formación recibida por la UDES.

Figura 117. Ámbito geográfico de reconocimientos recibidos.

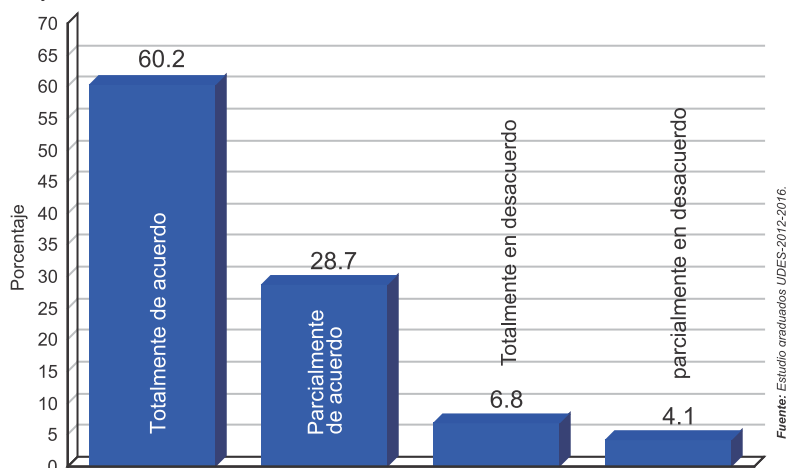


Los reconocimientos otorgados a los graduados de posgrados corresponden así: el 82% locales, 16% nacionales y un 1,4% internacionales, lo cual permite evidenciar el gran avance institucional en el posiciona-

miento de sus graduados en diferentes ámbitos geográficos y que puedan ser reconocidos por sus altas capacidades laborales.

Impacto de distinciones y reconocimientos recibidos

Figura 118. Impacto de distinciones y reconocimientos.

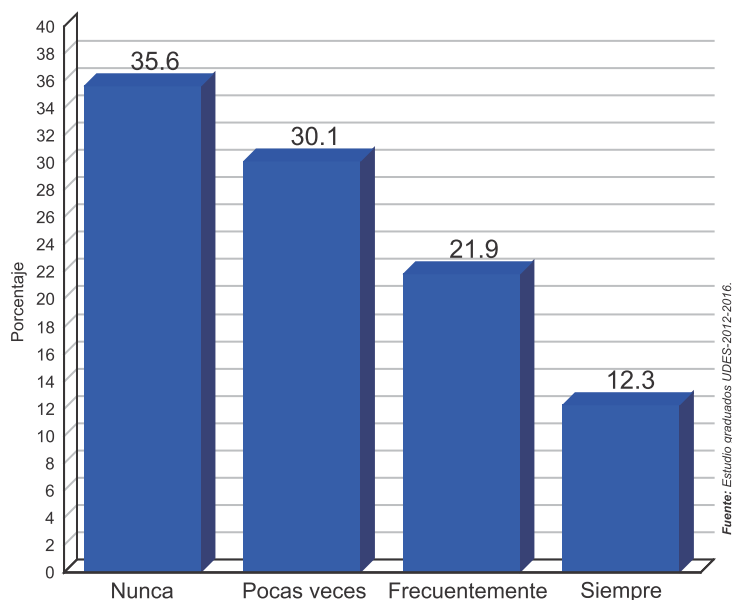


De los graduados de posgrados que han recibido alguna condecoración o distinción, el 60% están plenamente convencidos que los reconocimientos les han ayudado a tener una mejor posición laboral, un 28%

que están parcialmente de acuerdo y el 10% no lo perciben como un estímulo relevante para tener una mejor posición laboral.

Incentivos económicos por reconocimientos y distinciones recibidas

Figura 119. Incentivos económicos recibidos.



De los graduados de posgrados que recibieron algún reconocimiento por su desempeño profesional, el 35% manifiesta que no han recibido algún estímulo econó-

mico, el 30% pocas veces, el 21% frecuentemente y el 12% siempre los reciben.

18. PARTICIPACIÓN EN COMUNIDADES Y ASOCIACIONES

Clasificación de las organizaciones en las que participan los graduados de posgrados UDES

Como lineamiento de calidad en los programas de posgrados, se encuentra la participación de los estudiantes y graduados en redes de investigación y en comunidades científicas. Ejemplos concretos de las redes o comunidades con las que ellos se relacionan, su relevancia y la forma de participación en ellas y la consolidación de comunidades académicas y la articulación a nivel internacional.

Es por esto, que, en el presente estudio, los graduados de posgrados respondieron que el 31% participan en organizaciones políticas, el 34% en organización en trabajo comunitario, el 25% en organización de apoyo al bien común, el 22% en organizaciones de responsabilidad social, el 20% en organizaciones de conservación ambiental.

Figura 120. Organizaciones en las que participan los graduados UDES.



Ámbito geográfico de las organizaciones en las que han participado los graduados de posgrados UDES

Figura 121. Ámbito de las organizaciones en que participa.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Principalmente las organizaciones en las que participan los graduados de posgrados son nacionales (97%) y un 3% participan en organizaciones de carácter internacional, sin embargo, se tiene una representación interesante en el ámbito internacional, lo cual

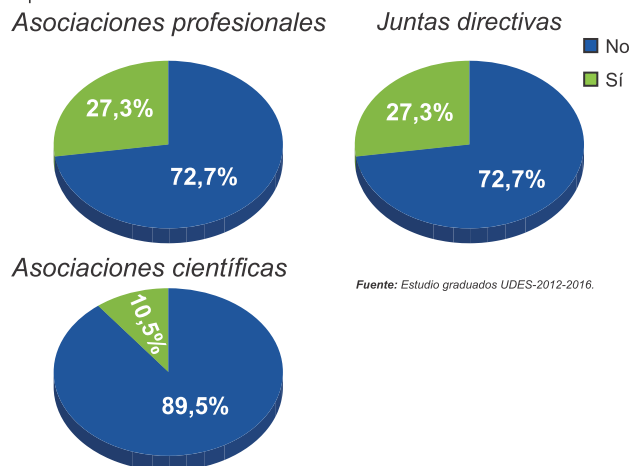
puede llevar a generar estrategias en la Universidad para generar alianzas o acercamientos de los estudiantes de últimos niveles para potencializar esta participación.

Participación de los graduados UDES en asociaciones profesionales y gremiales

Los aportes de la universidad en el entorno nacional y regional pueden verse reflejados por la participación de los graduados de posgrados en los diferentes órganos gremiales y asociaciones, que contribuyen en la construcción de política pública, normas técnicas, estrategias para el desarrollo social, económico y polí-

tico. En este mismo sentido, se valora dicha participación, algunas con alto impacto en los sectores económicos, sociales y culturales. También los aportes de la institución, pueden verse reflejados en actividades científicas, fundamentadas en actividades innovadoras que contribuyan al desarrollo de la región.

Figura 122. Participación en asociaciones profesionales/comunidades.

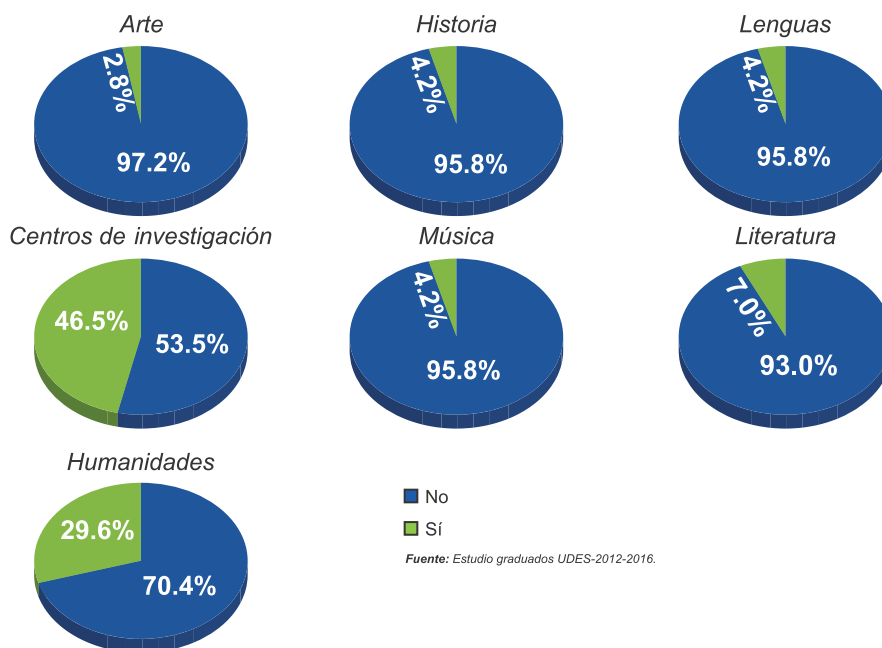


La participación en asociaciones gremiales de los graduados de posgrados de la UDES, se hace activamente en juntas administrativas con un 27%, en igual por-

centaje en asociaciones profesionales y en asociaciones científicas en un 10%.

Participación en comunidades académicas de los graduados de posgrados UDES

Figura 123. Participación en comunidades académicas.



Los graduados de posgrados UDES mantienen su interés en participar en comunidades académicas diversas, siendo los centros de investigaciones la comunidad preferida por los graduados (47%), las

comunidades de humanidades en un 30% y las demás como lenguas, historia, música, literatura y arte están por debajo del 10%.

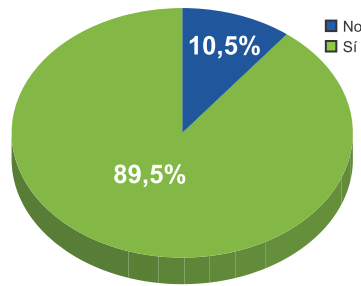
19. PROYECTO DE VIDA

Contribución de la actividad laboral actual, al desarrollo y crecimiento personal del graduado

Según (Collado, 2014), se define el desarrollo personal como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida. El desarrollo personal se logra a través de muchos factores importantes, por ejemplo, motivación, objetivos, metas, entusiasmo, el desempeño laboral, la autoestima, el trabajo en equipo etc. y

esto contribuye a las organizaciones, ya que una persona motivada logra ser productiva, exitosa y comprometida con lo que hace en su alrededor su trabajo, sus estudios y sus planes. Es así, que el graduado de posgrados UDES tiene ese compromiso con la sociedad y consigo mismo de cada día mejorar y poner al servicio de la comunidad sus potencialidades, donde en un 90% perciben que su trabajo actual si contribuyen al crecimiento personal.

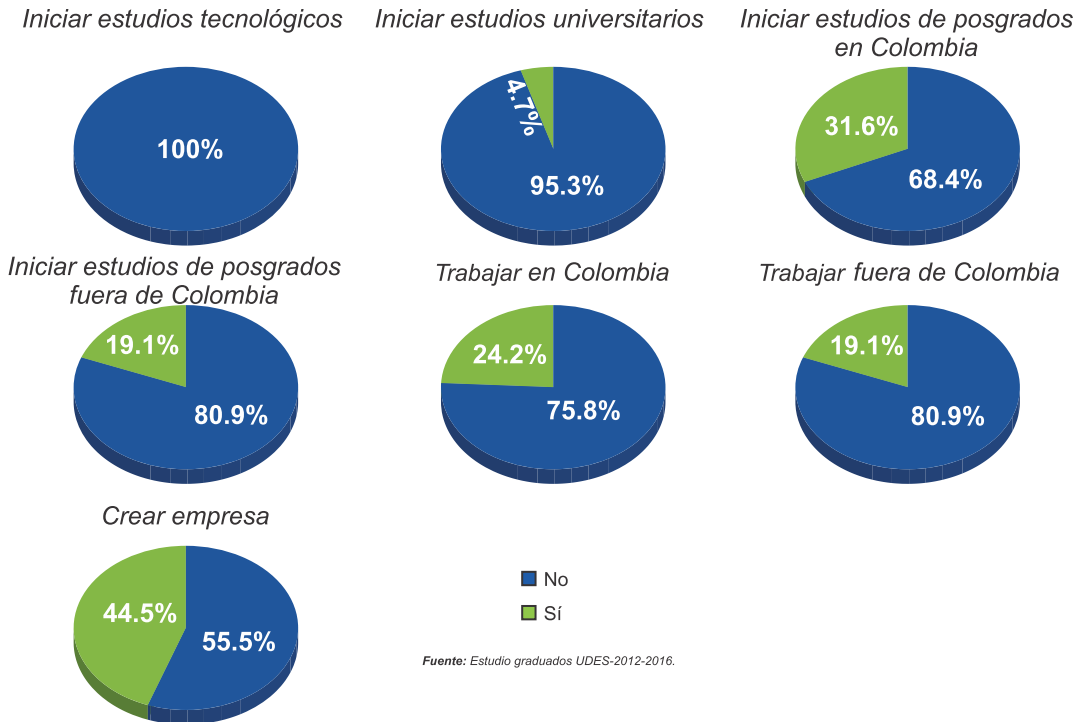
Figura 124. Contribución laboral al crecimiento y desarrollo personal.



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

Proyección del graduado de posgrados a mediano plazo

Figura 125. Proyección a mediano plazo.



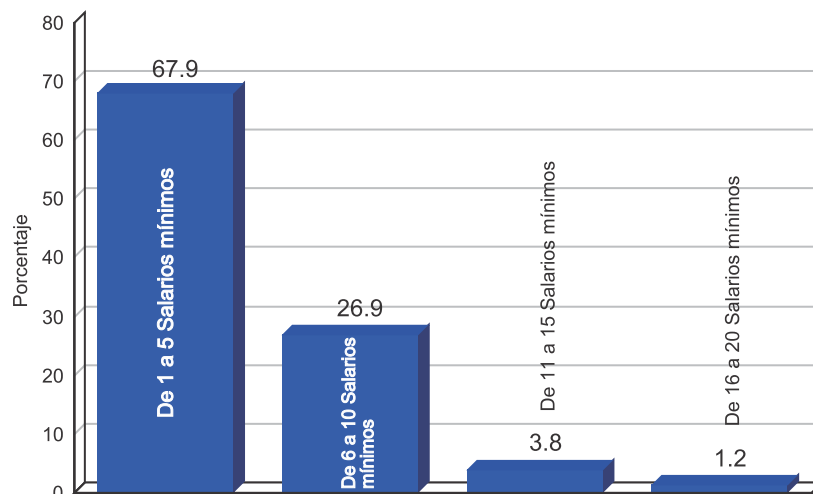
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

La perspectiva del graduado de posgrado a mediano plazo evidencia que el 45% tiene interés en crear su propia empresa, el 31% estudiar un posgrado en Colombia, el 24% trabajar en Colombia, un 20% estudiar fuera de Colombia y un 5% iniciar una

carrera universitaria; frente a los resultados anteriores, se obtienen insumos para potencializar el emprendimiento en la universidad y fortalecer el portafolio de los programas de posgrados.

Ingresos recibidos por la actividad laboral actual

Figura 126. Ingresos mensuales del graduado UDES.



El aspecto financiero juega un papel importante en los trabajos de los graduados de posgrados, lo cual es determinante para el cumplimiento de las metas a corto, mediano y largo plazo. De esta forma, el 68% de los

graduados afirman que ganan entre 1-5 SMMLV, el 27% entre 6-10 SMMLV, y un 5% ganan por encima de 11 SMMLV.

Variación socioeconómica del graduado de posgrado a partir de su titulación

Tabla 18. Cambios en la situación económica del graduado a partir de la titulación de posgrado.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sí, con resultados medianamente satisfactorios	95	37,1
No	78	30,5
Sí, con resultados altamente satisfactorios	64	25,0
Sí, con resultados poco satisfactorios	19	7,4
Total	256	100,0

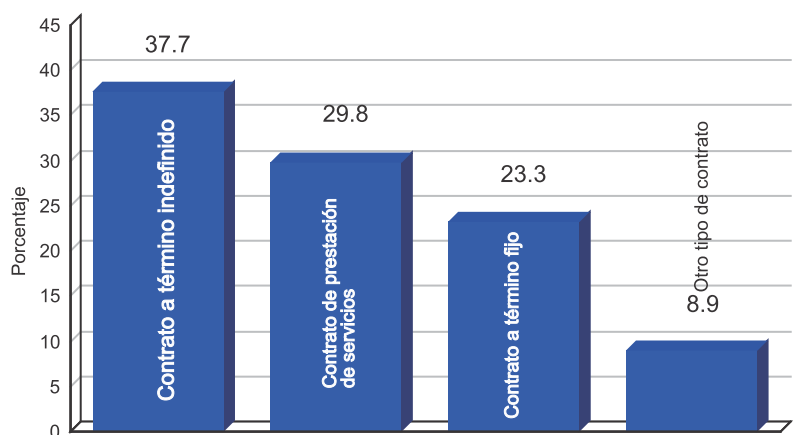
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

El 70% de los graduados de posgrados respondieron que si tuvieron cambios a partir de su titulación en la

udes, y el 30% respondieron que no evidenciaron cambios económicos.

Tipo de vinculación laboral de los graduados de posgrados

Figura 127. Tipo de vinculación.

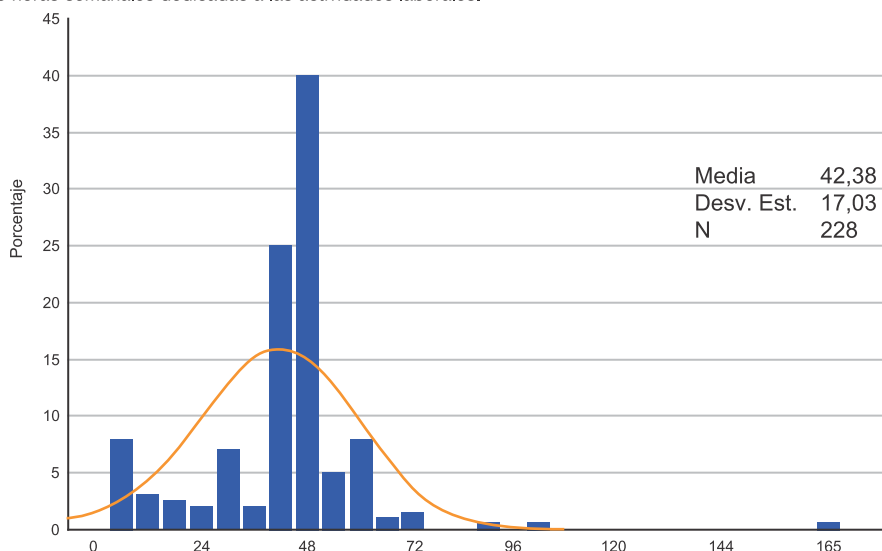


El 37% de los graduados de posgrados manifiestan tener un contrato a término indefinido, el 23% a término fijo, el 21% lo hacen por contrato de prestación de

servicios, otros tipos de contratos o no aplica los que están en la lista en un 9%.

Promedio de horas destinadas a las actividades laborales

Figura 128. Promedio de horas semanales dedicadas a las actividades laborales.

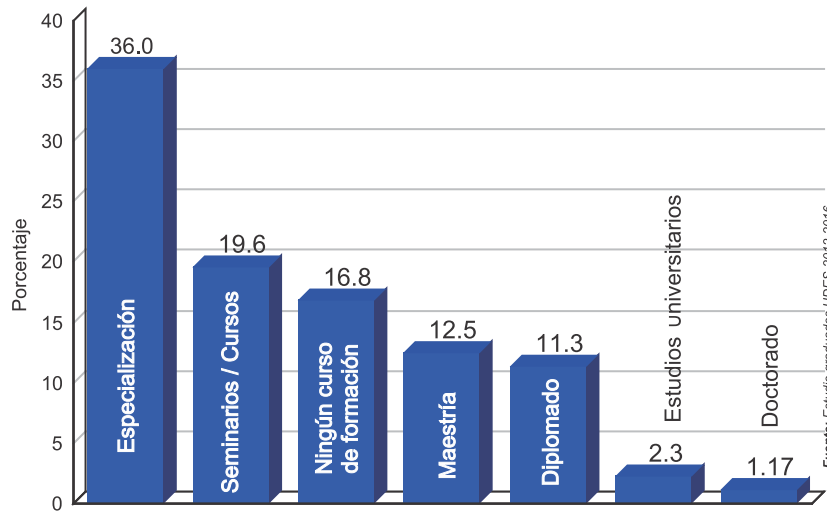


El promedio de horas a la semana dedicada a actividades laborales es de 42 horas, con una desviación

estándar de 17 horas para los 228 graduados de posgrados encuestados

Actividades de formación y capacitación realizadas recientemente

Figura 129. Participación en actividades recientes de formación.



Dentro de las actividades de formación más recientes, el 36% de los graduados de posgrados afirman que han hecho especializaciones, el 20% seminarios/cursos, el 16% ningún curso de formación, el

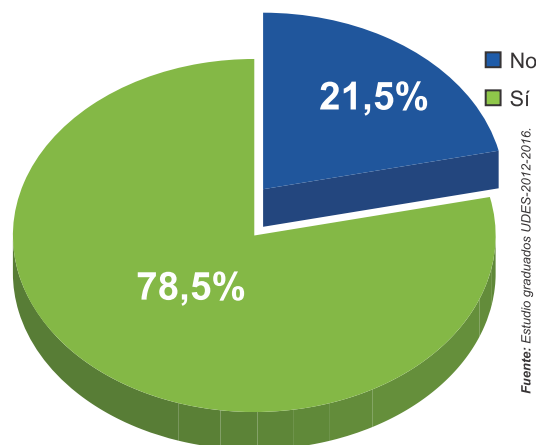
12% estudios de maestrías, el 11% diplomados, el 2,3% estudios universitarios y tan sólo el 1,1/% estudios doctorales.

Interés en creación de empresa por parte de los graduados de posgrados UDES

En Colombia a partir de la (Ley 1014 de 2006): fomento a la cultura del emprendimiento, se entrega al sistema educativo la responsabilidad de formar a los ciudadanos en emprendimiento, aludiendo que: "... el desarrollo de la cultura del emprendimiento, con acciones que buscan entre otras, la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales dentro del sistema educativo formal y no formal y su articulación con el sector productivo. Ante el marco legal propuesto por el gobierno colombiano, la educación superior propone un modelo de formación de emprendimiento fortalecido por el uso de las tecnologías de la informa-

ción. Además de un modelo educativo práctico, que atiende las necesidades del contexto y genera alternativas de solución que permite atender las diversas problemáticas en este caso socioeconómicas". El emprendimiento se ha constituido en un área del saber, la cual ha tomado un profundo interés en el campo del desarrollo empresarial en países de economías emergentes, puesto que se percibe como una oportunidad para apalancar el desarrollo económico y social de las comunidades. Ante esta situación, las cifras de este estudio de graduados indican que el 78% de los graduados de posgrados UDES, tienen interés en crear empresa.

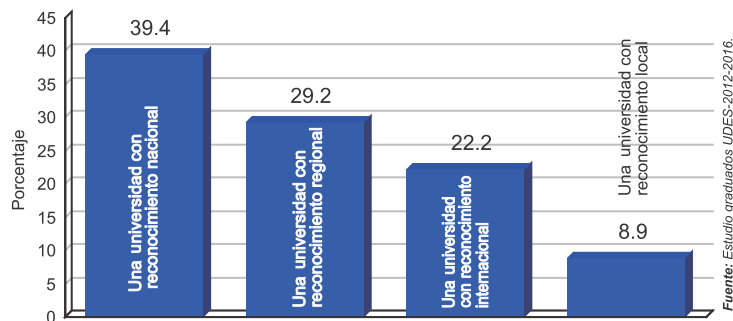
Figura 130. Interés en creación de empresas.



20. ASPECTOS INSTITUCIONALES

Percepción de los graduados de posgrados frente al ámbito geográfico de la universidad

Figura 131. Percepción del ámbito geográfico de la universidad

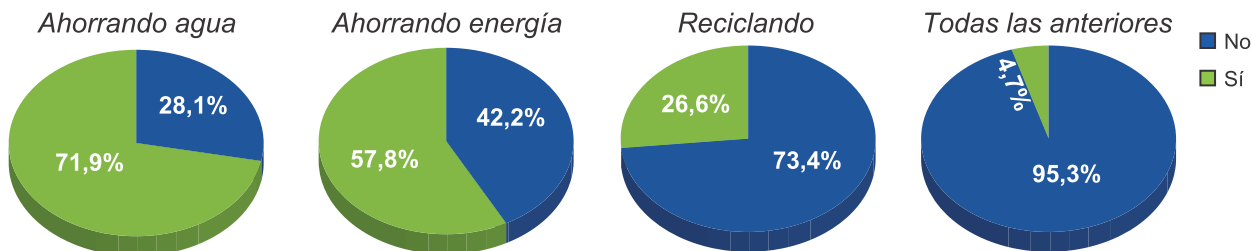


Los graduados UDES, afirman que identifican a la universidad en los siguientes ámbitos geográficos: El 39% la reconoce como “una universidad con reconocimiento nacional”, el 28% la identifican como “una uni-

versidad con reconocimiento internacional”, el 9% como “una universidad con reconocimiento local” y un 1% como “una universidad con reconocimiento regio-

Contribución de los graduados de posgrados a la conservación de los recursos naturales

Figura 132. Actividades de conservación de recursos naturales



Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

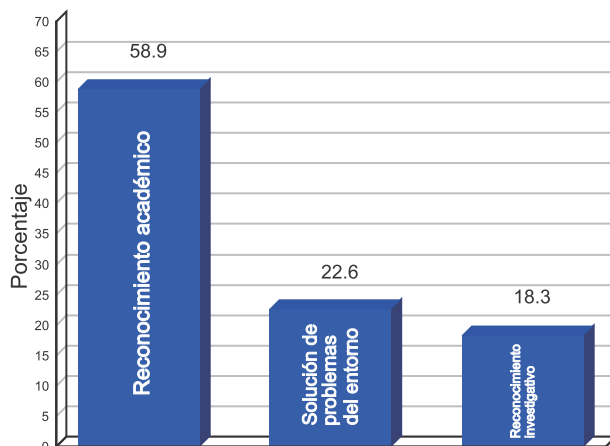
La Universidad de Santander – UDES, como institución educativa está comprometida con el desarrollo humano y el mejoramiento de las condiciones ambientales, asumiendo con responsabilidad la incorporación de la ética ambiental en la política institucional de los campus de Bucaramanga, y con proyección en Cúcuta, Bogotá y Valledupar.

como en la ejecución de acciones de prevención de la contaminación; enmarcada en el cumplimiento de los pactos mundiales, marco legal ambiental y otros requisitos relacionados con sus aspectos ambientales. Los graduados de posgrados UDES conservan el medio ambiente ahorrando agua (72%), ahorrando energía (58%) y reciclando (27%).

La UDES trabaja en la formación de profesionales con criterios de sostenibilidad y solidaridad humana, así

Percepción de los graduados de posgrados sobre la universidad, frente a las funciones misionales

Figura 133. Percepción de los graduados frente a las funciones misionales.



Cerca al 60% de los graduados de posgrados, reconocen a la Universidad de Santander con reconocimiento académico, el 23% como una institución que

brinda solución a los problemas del entorno y un 18% al reconocimiento investigativo.

Percepción general de los graduados de posgrado

UDES

Referente a los aspectos sociodemográficos de los graduados UDES de posgrados, se puede mencionar que el 64% son mujeres y el 36% son hombres; la gran mayoría de ellos están en Colombia y algunos están ubicados en países como: Chile, España y Venezuela. El 51% de los encuestados son graduados del campus Bucaramanga, 26% en Cúcuta y el 24% en Valledupar.

En materia de condiciones laborales, el 75% de los graduados están empleados en condiciones profesionales o no profesionales, el 14% son trabajadores independientes y el 11% no tienen trabajo al momento del estudio. De estos últimos, la principal razón de no conseguir empleo está asociada a que no hay trabajo disponible en la ciudad donde viven. Dentro de los campus, Valledupar es quien tiene mayor porcentaje de desempleados respecto a los demás campus con un 18%.

En términos de la actividad económica de la empresa donde trabaja el graduado, el 28% están vinculados al sector educación, el 26% a servicios sociales y de salud, el 14% a otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales y el 10% al sector de la construcción. También se tiene participación en actividades financieras, suministros de energía, gas y agua, industrias manufactureras, agricultura, ganadería, caza, y silvicultura, actividades inmobiliarias de alquiler y empresariales y actividades de hogares privados como empleadores y actividades no diferenciadas que están por debajo del 5%.

La ocupación actual de graduado UDES de posgrado, es la dirección y gerencia en un 25%, las ocupaciones de salud en un 20%, las ocupaciones en finanzas y administración en un 19% y ocupación en ciencias sociales, educación, y servicios gubernamentales en un 16%. En la relación de la actividad laboral con el posgrado que estudió en la UDES, el 64% perciben que está directamente relacionadas, y el nivel jerárquico más alto alcanzado en toda su experiencia laboral ha sido directivo en un 33%, asesor en un 18% y ejecutivo y operativo en un 17%. El desempeño de la actividad laboral de los graduados, indica que el 34% está relacionada con la empresa privada (con fines de lucro), el 21% en instituciones de educación superior, el 15% en empresa pública y por debajo del 10% actividades relacionada con instituciones del estado e instituciones sin fines de lucro.

El 94% de los graduados consideran que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el proceso posgradual son muy útiles/útiles, y la utilidad de los conocimientos adquiridos en su proceso de formación posgradual en el 44% lo aplican en la solución práctica de problemas. El 61% de los graduados tienen vínculos en sus organizaciones a nivel nacional y departamental. La apreciación frente a la calidad de la formación, relacionado con docentes, se destaca principalmente: las relaciones interpersonales, la formación académica, la fundamentación teórica, la disponibilidad de tiempo y los procesos de aprendizaje.

En la gestión administrativa, se aprecia que la agilidad en los trámites y la atención del personal administrativo se tiene una percepción satisfactoria. En los recursos físicos, la percepción que se tiene es altamente positiva en todos los factores evaluados por encima de 90%.

UDES





RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE GRADUADOS

percepción de empleadores



UDES



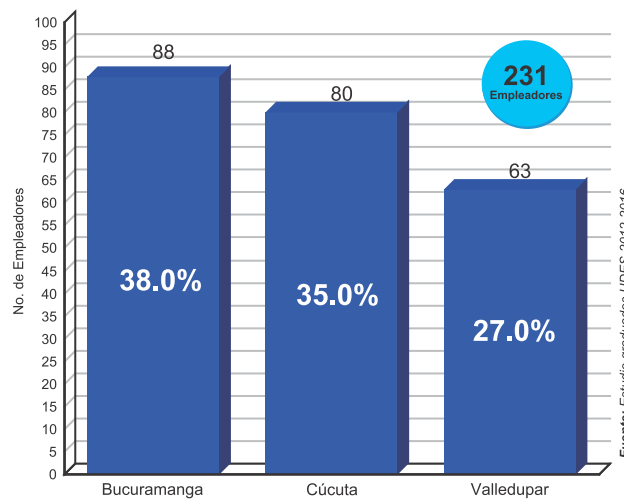
22. EMPLEADORES

En esta sección se analizará la percepción de los empleadores sobre las competencias generales que tienen los graduados de la UDES, con el fin de contar con información que enriquezca la planeación y la toma de decisiones en cuanto a la pertinencia de la institución, aportar al proceso de articulación de la educación con el sector productivo y apoyar las acciones o estrategias encaminadas a acercar la demanda y la oferta laboral existente, con el propósito de aportar al crecimiento económico y a mejorar la calidad de vida de los graduados. Para la Universidad de Santander es relevante y significativo el acercamiento al sector productivo para construir conjuntamente el eje de pertinencia de formación del capital humano.

El universo del estudio está conformado por todas las empresas pequeñas, medianas y grandes que están en

el registro de empleadores de la Universidad de Santander y que han contratado profesionales técnicos o tecnólogos y/o universitarios, posgrados, graduados de la institución en los últimos 5 años. El cuestionario está conformado por 7 preguntas de percepción por parte del empleador y con información general del empleador y del graduado. La recolección de la información estuvo a cargo de los líderes de la Oficina de Graduados de los campus de Bucaramanga, Cúcuta y Valledupar, de manera presencial en los lugares de trabajo y también en reunión programada el mes de noviembre de 2017 de empleadores, organizada por la Universidad de Santander en el Club del Comercio en la ciudad de Bucaramanga. La muestra participante de empleadores fueron 231 empleadores, distribuidos por campus como se muestra a continuación:

Figura 134. Distribución de la muestra de los empleadores por campus.

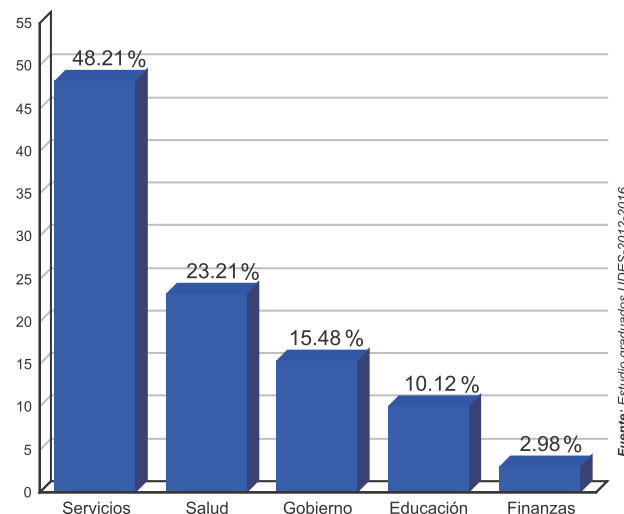


Sector económico de las empresas participantes del diagnóstico

Las empresas participantes del diagnóstico de graduados pertenecen a los diferentes sectores económicos, sin embargo, hay gran concentración de los graduados UDES en las empresas que pertenecen a los sectores de salud y servicios educativos, aproximadamente con

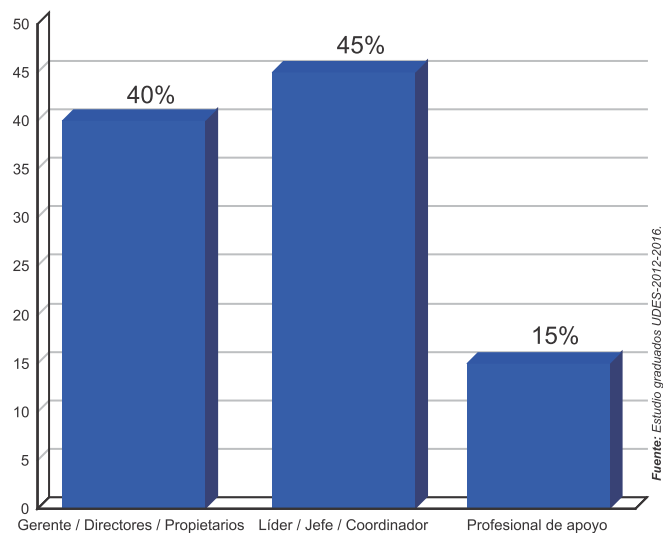
una participación del 70%. El total de empresas participantes en el estudio fue de 168, clasificadas así: servicios (48%), salud (23%), gobierno (15%), educación (10%) y finanzas 3%.

Figura 135. Sectores económicos de las empresas participantes en el estudio.



Nivel jerárquico de los representantes de los empleadores

Figura 136. Cargos desempeñados por los empleadores participantes en el estudio.



De los 231 participantes en el estudio de empleadores, el 45% corresponde a líderes, jefes o coordinadores

de áreas de las empresas, el 40% a gerentes, directores y propietarios y el 15% los profesionales de apoyo.

Muestra por programa académico

En la tabla 19 se relacionan los programas académicos que fueron validados a través de los empleadores, donde se destaca una mayor participación de los pro-

gramas de Ingeniería Industrial (12%) y enfermería (11%); en promedio se tuvo una participación por debajo del 10%.

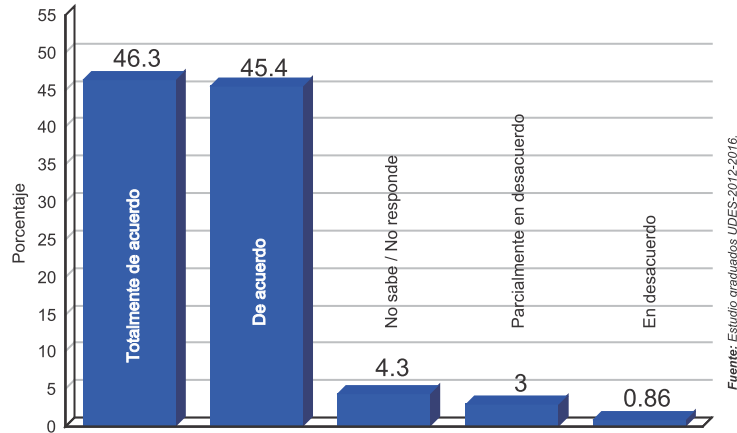
Tabla 19. Relación de programa académico del graduado participantes en el estudio.

Programa	Frecuencia	Porcentaje
Administración Financiera	1	,5
Especialización en Gerencia de Sistemas Integrados de Gestión	1	,5
Especialización en gerencia del Talento Humano	1	,5
Especialización en Teleinformática	1	,5
Ingeniería Civil	1	,5
Ingeniería Electrónica	1	,5
Tecnología en Industrial	1	,5
Tecnología en Mercadotecnia y Publicidad	1	,5
Administración de Negocios Internacionales	2	1,1
Fonoaudiología	2	1,1
Medicina	2	1,1
Medicina Veterinaria	2	1,1
Tecnología en Supervisión de Obras Civiles	2	1,1
Contaduría Pública	3	1,6
Administración Financiera y de Sistemas	4	2,2
Especialización en Gerencia de Mercadeo	4	2,2
Especialización en Gerencia Pública	4	2,2
Instrumentación Quirúrgica	4	2,2
Terapia Ocupacional	4	2,2
Comercio Exterior	5	2,7
Ingeniería de Sistemas	5	2,7
Psicología	5	2,7
Especialización en Administración de Proyectos	7	3,8
Mercadeo y Publicidad	7	3,8
Derecho	8	4,3
Tecnología en Diseño Gráfico Publicitario	8	4,3
Especialización en Gerencia del Talento Humano	10	5,4
Especialización en Gerencia de Empresas	15	8,1
Bacteriología y Laboratorio Clínico	16	8,6
Fisioterapia	17	9,1
Enfermería	20	10,8
Ingeniería Industrial	22	11,8
Total	186	100,0

Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

23. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES FRENTE A LA UDES

Figura 137. Percepción del compromiso con la sociedad.

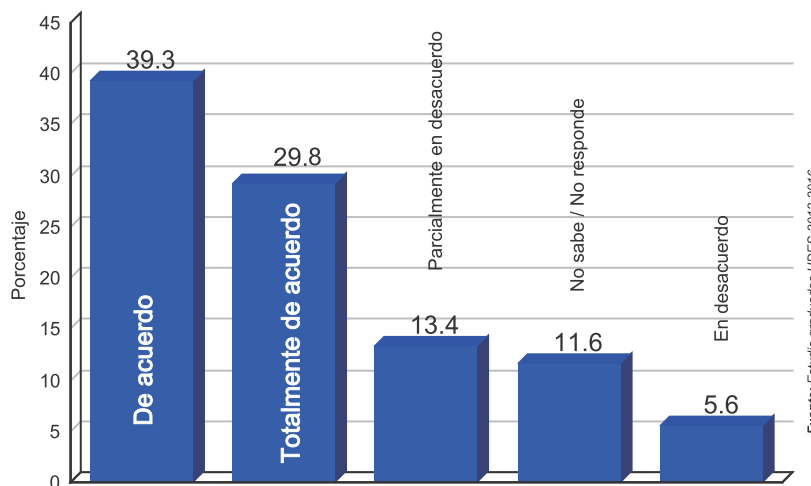


El 90% de los empleadores manifiestan estar de acuerdo/totalmente de acuerdo, con una alta percepción sobre la UDES, como una institución comprometida

con la sociedad, siendo un porcentaje altamente representativo, el cual valida el compromiso social de la Universidad de Santander.

24. VISIBILIDAD DE LOS PROYECTOS UDES QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DE LA REGIÓN

Figura 138. Visibilidad de proyectos.

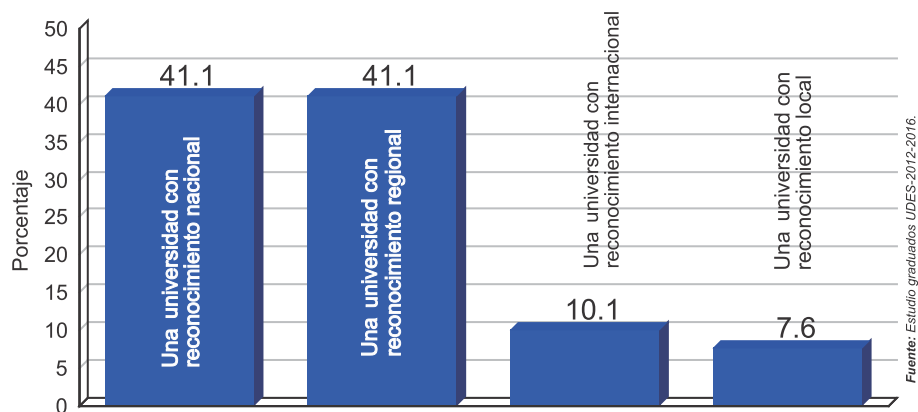


La percepción de los empresarios frente a la visibilidad institucional en cuanto a proyectos desarrollados por la universidad como contribución al desarrollo de la región, es la siguiente: el 70% manifiesta estar de

acuerdo/totalmente en desacuerdo con esta afirmación; el 13% manifiesta estar parcialmente en desacuerdo y el 11% no sabe o no responde a la afirmación.

25. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES FRENTE AL ÁMBITO GEOGRÁFICO DE INFLUENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER

Figura 139. Percepción frente al ámbito geográfico de la UDES.



El 41% de los empleadores identifican a la Universidad de Santander con reconocimiento nacional, con igual cantidad que con reconocimiento regional, el 10% con

reconocimiento internacional y el 7,6% con reconocimiento local.

26. PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA UNIVERSIDAD, FRENTE A LAS FUNCIONES MISIONALES

El 66% de los empleadores identifican a la Universidad de Santander con reconocimiento académico, el 20% como una universidad con reconocimiento investigativo y el 14% con reconocimiento en la solución de los problemas del entorno. Es así, que la UDES es alta-

mente reconocida principalmente por la excelencia académica, posicionándose como una universidad de alto impacto en la región para la resolución de problemas del entorno.

Tabla 20. Percepción de los empleadores sobre la UDES

	Frecuencia	Porcentaje
Una Universidad con reconocimiento académico	153	66%
Una Universidad con reconocimiento investigativo	46	20%
Una Universidad con reconocimiento en la solución de los problemas del entorno	32	14%
Total	231	100%

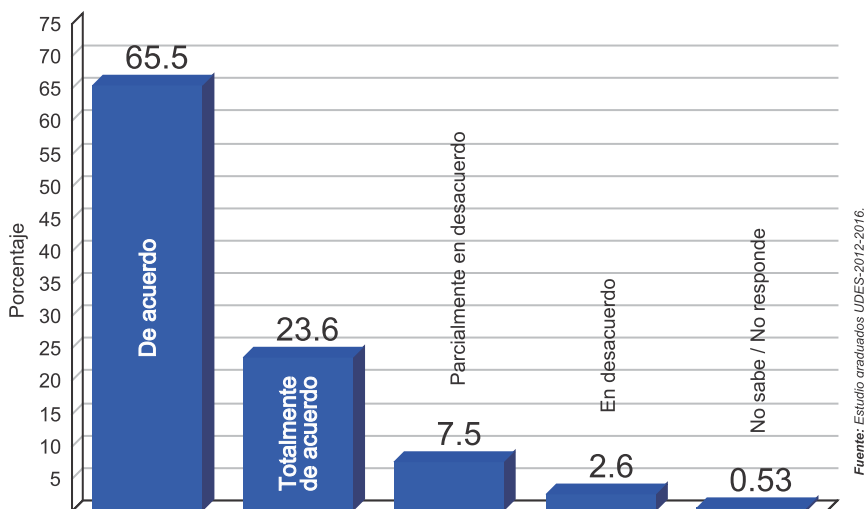
Fuente: Estudio graduados UDES-2012-2016.

27. DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL GRADUADO DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER

El 89% de los empleadores manifiestan que el desempeño de los graduados UDES, responden a las expectativas de la organización, permitiendo realizar la valida-

ción de la pertinencia del programa académico y la formación recibida.

Figura 140. Percepción del desempeño profesional.



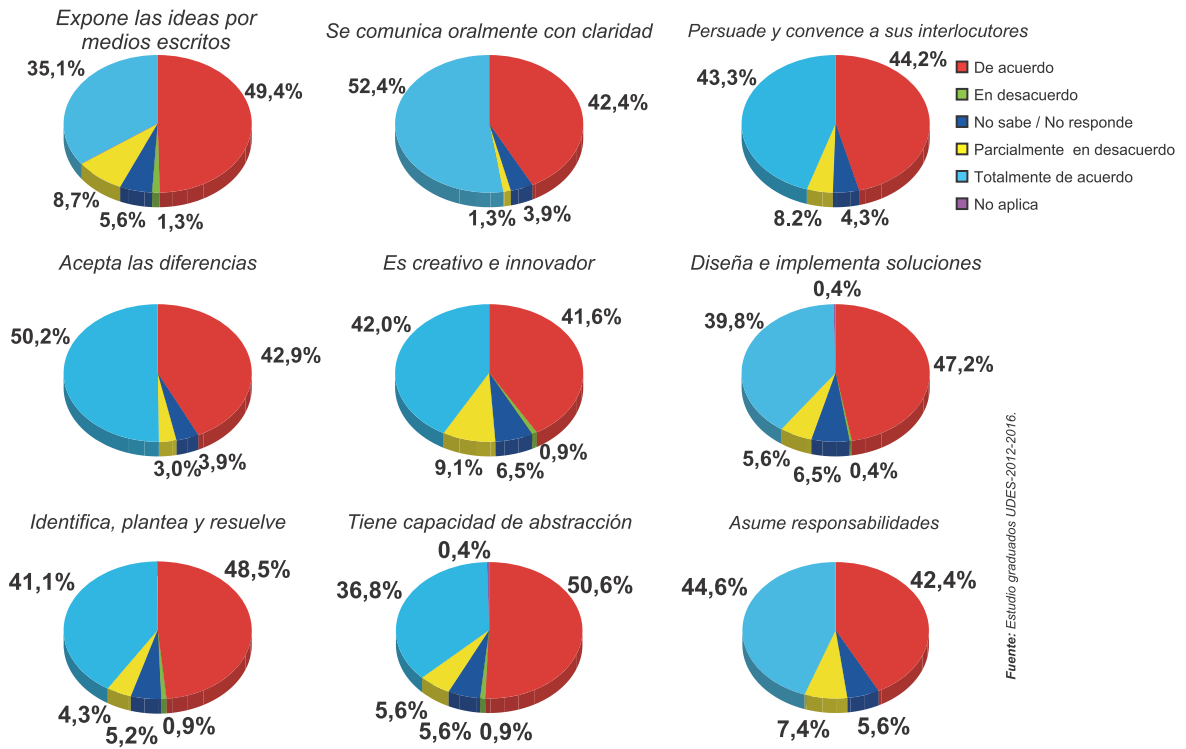
28. PERCEPCIÓN FRENTE A LAS COMPETENCIAS GENERALES DEL GRADUADO

Las competencias generales evaluadas en el presente diagnóstico, son aquellas que se vienen desarrollando conjuntamente entre el Ministerio de Educación Nacional, el ICFES y demás organismos del sector educativo, las cuales fueron tomadas del instrumento de medición documental del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), encuesta momento del grado.

dedor del 85% (figura 141) de las percepciones fueron altamente positivas (de acuerdo/totalmente de acuerdo), siendo resultados satisfactorios en el cumplimiento laboral del graduado y el hecho de mantener una buena imagen institucional en el medio, como una universidad competente, con alta responsabilidad social, impulsando el desarrollo de la región a través de la resolución de problemas.

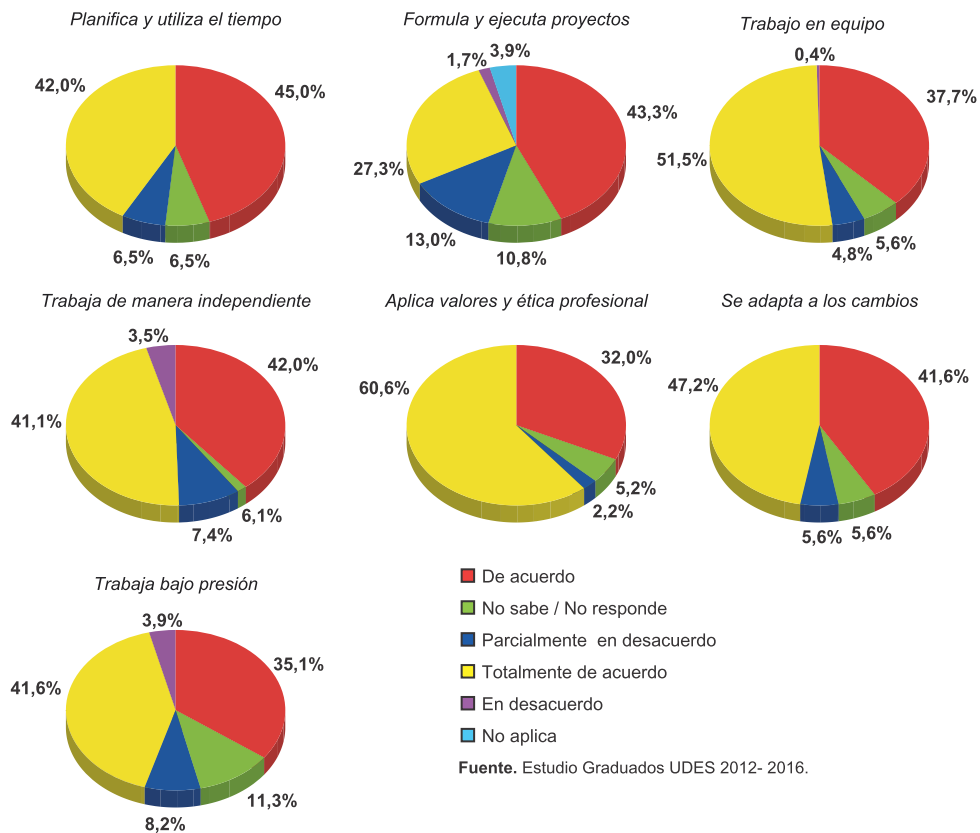
En la evaluación de las competencias generales del graduado por los empleadores, se evidencia que alre-

Figura 141. Percepción frente a las competencias generales.



29. PERCEPCIÓN FRENTE A LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES

Figura 142. Percepción frente a las competencias laborales.



Todas las competencias específicas profesionales analizadas, fueron percibidas por el empleador como fortalezas en los graduados. De acuerdo a la evaluación de las competencias laborales por los empleadores, la gran mayoría supera el 90% con una percepción

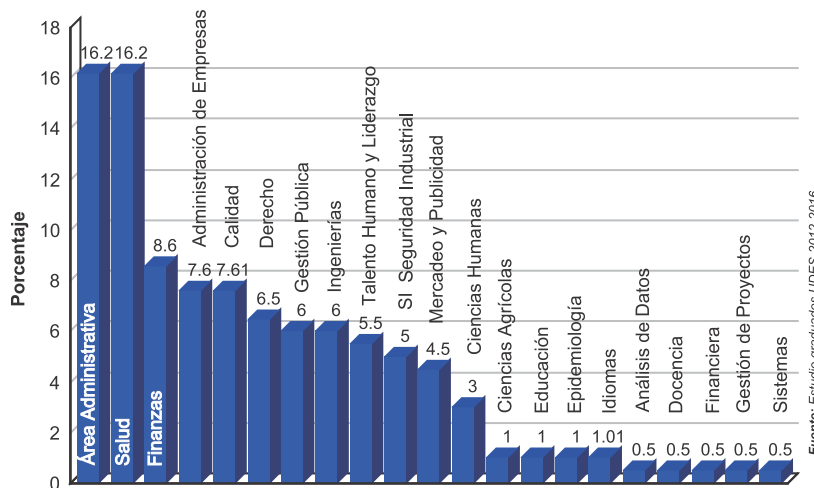
alta, pero la competencia "Formulación y ejecución de proyectos" exigen una reflexión mayor en el contexto laboral: llega a un 71% en la percepción de acuerdo/totalmente de acuerdo y un 15% en desacuerdo/parcialmente en desacuerdo.

30. INTERESES EN FORMACIÓN CONTINUA

Teniendo en cuenta el esfuerzo institucional que se está realizando para fortalecer la educación continua, se incluyó dentro del diagnóstico a los empleadores,

una pregunta frente a las necesidades de formación en áreas específicas y los resultados fueron los siguientes:

Figura143. Intereses en áreas del conocimiento.



El 16% de los empleadores manifiestan estar interesados en cursos del área administrativa, el 16% en áreas de salud, el 8% en áreas de finanzas y calidad y alrededor del 6% en las áreas de administración de empre-

sas, derecho, gestión pública e ingeniería. Las demás áreas tienen demanda por debajo del 5% como son: liderazgo y talento humano, docencias, ciencias humanas.

Percepción general de los empleadores

UDES

La apreciación del empleador frente a la Universidad de Santander es altamente positiva, percibiéndola como una institución de alto reconocimiento académico, y de alto reconocimiento nacional.

La percepción del empleador sobre el desempeño del profesional graduado de la Universidad de Santander sobre competencias generales, fueron consideradas como fortalezas, mostrando una institución con alto sentido de responsabilidad social en la formación de profesionales altamente competentes que contribuyan en la solución de problemas de la región.

Con respecto a los resultados de las percepciones de competencias laborales generales, es de resaltar que la mayoría de ellas fueron altamente valoradas; destacando que la competencia menos valorada fue la formulación y ejecución de proyectos, siendo este último resultado objeto de reflexión para implementar acciones de mejora.

Las áreas en las que les gustaría a los empleadores hacer algún tipo de actualización y/o curso de educación continua es: área administrativa (16%), salud (16%), finanzas 9%, y las demás por debajo del 5% (Liderazgo, ingenierías, ciencias exactas, idiomas, derecho, psicología, veterinaria, análisis de datos entre otras).



Bibliografía

- Albizu Gallastegui, E., & Landeta Rodriguez, J. (2001). Dirección estratégica de los recursos humanos, teoría y práctica. Madris: Piramide.
- CEIM. (s.f.). La innovación: un factor clave para la competitividad de las empresas. Madrid.
- CNA. (2010). Lineamiento para la acreditación de alta calidad de programas de Maestria y Doctorado. Bogotá.
- CNA. (2013). (Lineamientos para la acreditación de programa de pregrado). Bogota.
- Collado, E. D. (2014). Desarrollo personal y Bienestar. Obtenido de http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_de_sarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Dumitriu, c. (2014). Communicative Skill and/or Communication. Procedia-Social and Behavioral Sciences(141), 489-493. doi:10.1016/j.sbspro.2014.05.085
- Isus, C. (2008). Concepto y funciones de la Orientación Profesional. Barcelona: UOC.
- Ley 1014 de 2006. (s.f.). Ley 1014 de 2006.
- MEN. (14 de Diciembre de 2015). Seguimiento a las condiciones de vinculación laboral y resultados de la encuesta de percepción de los recién graduados. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-355258_archivo_pdf.pdf
- Online, U. (s.f.). Habilidades para la empleabilidad. Obtenido de <https://urjconline.atavist.com/habilidades-para-la-empleabilidad>
- Ortín, P. S. (2007). El spin-off universitario en España como modelo de creación. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de Zaragoza.
- UDES. (2012). Estudio de impacto de la UDES mediante sus graduados. Bucaramanga.
- UNESCO. (1998). La educación superior en el siglo XXI. Paris.
- UNIVERSIA. (2017). Formación para graduados. Obtenido de <http://www.universia.es/formacion-graduados/graduados/at/1151620>



BUCARAMANGA

Calle 70 No. 55-210

Campus Universitario Lagos del Cacique

PBX: 651 6500

www.UDES.edu.co

Universidad de Santander



@UDESbucaramanga



@Universidadesantander



@udesinternacional

