

Análisis del perfil de egreso en la inserción laboral

Análisis del perfil de egreso en la inserción laboral del profesional del programa administración financiera en la región Orinoquia, Colombia entre el periodo 2017-2022

Erika Liseth Prieto Hernández. ID 601127

Deicy Viviana Fuentes Vigoya. ID 609700

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Administración Financiera

junio de 2023

Análisis del perfil de egreso en la inserción laboral del Profesional del programa
Administración Financiera en la región Orinoquia, Colombia entre el periodo 2017-2022

Erika Liseth Prieto Hernández. ID 601127

Deicy Viviana Fuentes Vigoya. ID 609700

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Administrador
Financiero

Línea de investigación del sistema:

Gestión Social, Participación y Desarrollo Comunitario.

Sublínea de investigación del programa de Administración financiera:

Gestión empresarial y desarrollo regional.

Semillero de investigación Cash Flow

CÉSAR AUGUSTO CASTELLANOS LINARES

Mg. Economía y finanzas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Regional Orinoquía

Sede Villavicencio (Meta)

Programa Administración Financiera

Mayo de 2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por darme la perseverancia necesaria para culminar este proyecto, también lo dedico con mucho amor, a la persona más luchadora y fuerte que puedo conocer: a mi madre, y finalmente a mis sobrinos, para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo.

Liseth Hernández

Dedico este proyecto a Dios por guiarme en este proceso de aprendizaje, a mis padres Magdalena y Santiago que con sus palabras me dieron una voz de aliento para seguir adelante y no desfallecer en el camino, a mi bebé que aún llevo en mi vientre que es mi inspiración y mi motivación, a mi compañero sentimental Juan camilo Martínez quien fue mi apoyo en los momentos más estresantes de este camino, a mi compañera de proyecto Liseth Hernández que con su amistad y dedicación me motivaron al alcance de este logro.

Viviana Fuentes

Agradecimientos

Agradezco a mi compañera de tesis, Viviana Fuentes, por su apoyo y trabajo en equipo durante el desarrollo del proyecto. Al profesor Cesar Castellanos, por su disposición y compromiso con la asesoría en el trabajo de grado. Al profesor Jhon Jairo Camargo, quien a través de su exigencia me ha motivado a superarme en las actividades académicas, Por último, a la corporación universitaria minuto de Dios, Rectoría Orinoquia.

Liseth Hernández

Agradezco primeramente a Dios por iluminar nuestro conocimiento, y por darnos la fortaleza para superar las adversidades que se nos presentaban; agradezco también a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, a sus directivas y a cada uno de los tutores del programa de Administración Financiera por los conocimientos ofrecidos; gracias especiales a los profesores Cesar Castellanos y Jhon Camargo, por la dedicación y compromiso que nos brindaron, dándonos pleno ejemplo de la belleza que encierra la práctica docente.

Viviana Fuentes

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de Figuras.....	10
Lista de anexos.....	12
Resumen.....	13
Abstract.....	14
Introducción	15
1 Planteamiento del problema	17
1.1 Descripción del Problema.....	17
1.2 Formulación del problema.....	19
2 Objetivos.....	20
2.1 Objetivo General.....	20
2.2 Objetivos Específicos.....	20
3 Justificación e Impacto central del Proyecto	22
4 Marcos de referencia	24
4.1 Antecedentes	24
4.1.1 Antecedentes Nacionales.....	24
4.1.2 Antecedentes Internacionales.....	25
4.2 Marco Teórico.....	26
4.2.1 El desempleo juvenil profesional	26
4.2.2 El perfil profesional.....	27
4.2.3 El seguimiento y caracterización de egresados	28
4.2.4 Empleabilidad joven profesional.....	30

4.2.5	La desarticulación entre el sistema educativo y el mercado laboral	31
4.2.6	Inserción laboral	32
4.2.7	Las competencias laborales	34
4.2.8	Las Instituciones de Educación superior y su relación con el egresado.....	35
4.3	Marco Legal	36
5	Metodología.....	39
5.1	Tipo de investigación.....	39
5.2	Población y Muestra	40
5.3	Instrumentos y Técnicas de recolección de la información	41
5.4	Procedimientos.....	41
6	Análisis de datos	43
6.1	Caracterización de los egresados	43
6.2	Egresados destacados y reconocimientos	83
6.3	Ocupación laboral y perfil de formación profesional	89
6.4	Pertinencia y utilidad de la formación recibida en pregrado	93
6.5	Relación de los egresados con la universidad.....	96
7	Conclusiones.....	100
8	Recomendaciones	102
	Referencias.....	104
	Anexos	112

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la cantidad de egresados encuestados según su año de egreso</i>	44
Tabla 2 <i>Distribución de Egresados por género</i>	45
Tabla 3 <i>Distribución de egresados encuestados de acuerdo a su estado civil</i>	47
Tabla 4 <i>Egresados ubicados en ciudades principales y el extranjero</i>	48
Tabla 5 <i>Egresados ubicados en el departamento del Meta</i>	49
Tabla 6 <i>Egresados ubicados en el Oriente del país</i>	50
Tabla 7 <i>Tipo de Zona de residencia</i>	52
Tabla 8 <i>Distribución de encuestados por estrato socioeconómico</i>	53
Tabla 9 <i>Opción de grado realizada por los encuestados</i>	54
Tabla 10 <i>Realización de estudios de postgrado</i>	55
Tabla 11 <i>Distribución de egresados según áreas de formación del nivel especialización</i>	56
Tabla 12 <i>Causas o impedimentos para no realizar formación de postgrado</i>	58
Tabla 13 <i>Participación de los egresados en la realización de proyectos de investigación</i>	59
Tabla 14 <i>Egresados que han servido de facilitador en actividades de formación</i>	60
Tabla 15 <i>Cantidad de egresados encuestados que se encuentran laborando actualmente</i>	61
Tabla 16 <i>Tiempo de permanencia en el empleo actual del egresado</i>	63
Tabla 17 <i>Nivel de ingreso salarial que reciben los egresados mensualmente por su trabajo</i>	64
Tabla 18 <i>Horas semanales trabajadas por los egresados</i>	65
Tabla 19 <i>Naturaleza de las empresas donde laboran los egresados</i>	67

Tabla 20 <i>Tamaño de las empresas donde laboran los egresados</i>	68
Tabla 21 <i>Tipos especiales de empresas donde laboran los egresados</i>	70
Tabla 22 <i>Sectores productivos de las empresas donde laboran los egresados.</i>	72
Tabla 23 <i>Tiempo entre el egreso y la consecución del ACTUAL empleo</i>	74
Tabla 24 <i>Tiempo promedio que un egresado ha estado en condición de desempleo</i>	75
Tabla 25 <i>Tiempo promedio en condición de desempleo para egresados entre 2020 y 2022</i>	76
Tabla 26 <i>Causas de su estado de desempleo según los egresados encuestados</i>	77
Tabla 27 <i>Tiempo entre el egreso y la consecución del PRIMER EMPLEO</i>	78
Tabla 28 <i>Movilidad laboral de los egresados de Administración Financiera (Número de empleos)</i>	80
Tabla 29 <i>Tipo de contrato de quienes han conservado un solo empleo desde su egreso.</i>	81
Tabla 30 <i>Razones para seleccionar el primer empleo</i>	82
Tabla 31 <i>Mecanismo para conseguir el primer empleo</i>	83
Tabla 32 <i>Reconocimiento por participación en un proyecto de investigación</i>	84
Tabla 33 <i>Distribución de origen de los reconocimientos recibidos por los egresados</i>	85
Tabla 34 <i>Participación de egresados en actividades de conocimiento relacionadas con su carrera</i>	86
Tabla 35 <i>Egresados que han recibido algún reconocimiento de alguna entidad gubernamental</i>	87
Tabla 36 <i>Principales dificultades para la creación de una empresa según los encuestados</i>	88
Tabla 37 <i>Opiniones acerca de mejoras para el programa de Administración Financiera</i>	93
Tabla 38 <i>Frecuencia de recibo de la información para los egresados</i>	96
Tabla 39 <i>Interacción del egresado con el “Galardón Padre Diego Jaramillo Cuartas”</i>	97

Tabla 40 <i>Conocimiento de los egresados del Club de Egresados VIVE UNIMINUTO ...</i>	97
Tabla 41 <i>Interacción del egresado con el Club de Egresados VIVE UNIMINUTO</i>	98
Tabla 42 <i>Conocimiento del egresado sobre las políticas Uniminuto para seguimiento egresados</i>	98

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Formula para hallar muestral en poblaciones finitas de 10.000 unidades de estudio</i>	40
Figura 2 <i>Distribución de la cantidad de egresados encuestados según su año de egreso</i>	43
Figura 3 <i>Distribución de Egresados por género</i>	45
Figura 4 <i>Distribución de egresados encuestados de acuerdo con su estado civil</i>	46
Figura 5 <i>Egresados ubicados en ciudades principales y el extranjero</i>	48
Figura 6 <i>Egresados ubicados en el departamento del Meta</i>	49
Figura 7 <i>Egresados ubicados en el Oriente del país</i>	50
Figura 8 <i>Tipo de Zona de residencia</i>	51
Figura 9 <i>Distribución de encuestados por estrato socioeconómico</i>	52
Figura 10 <i>Opción de grado realizada por los encuestados</i>	54
Figura 11 <i>Realización de estudios de postgrado</i>	55
Figura 12 <i>Distribución de egresados según áreas de formación del nivel especialización</i>	56
Figura 13 <i>Causas o impedimentos para no realizar formación de postgrado</i>	58
Figura 14 <i>Participación de los egresados en la realización de proyectos de investigación</i>	59
Figura 15 <i>Tiempo de permanencia en el empleo actual del egresado</i>	62
Figura 16 <i>Nivel de ingreso salarial que reciben los egresados mensualmente por su trabajo</i>	64
Figura 17 <i>Horas semanales trabajadas por los egresados</i>	65
Figura 18 <i>Naturaleza de las empresas donde laboran los egresados</i>	67
Figura 19 <i>Tamaño de las empresas donde laboran los egresados</i>	68

Figura 20 <i>Tipos especiales de empresas donde laboran los egresados</i>	70
Figura 21 <i>Sectores productivos de las empresas donde laboran los egresados</i>	71
Figura 22 <i>Tiempo nutre el egreso y la consecución del ACTUAL empleo</i>	73
Figura 23 <i>Tiempo promedio que un egresado ha estado en condición de desempleo</i>	75
Figura 24 <i>Causas de su estado de desempleo según los egresados encuestados</i>	76
Figura 25 <i>Tiempo entre el egreso y la consecución del PRIMER EMPLEO</i>	78
Figura 26 <i>Movilidad laboral de los egresados de Administración Financiera</i>	79
Figura 27 <i>Razones para seleccionar el primer empleo</i>	81
Figura 28 <i>Mecanismo para conseguir el primer empleo</i>	82
Figura 29 <i>Distribución de origen de los reconocimientos recibidos por los egresados</i> ...	84
Figura 30 <i>Participación de egresados en actividades de conocimiento relacionadas con su carrera</i>	86
Figura 31 <i>Principales dificultades para la creación de una empresa según los encuestados</i>	87
Figura 32 <i>De la utilidad, pertinencia, calidad y validez de la formación recibida en pregrado</i>	90
Figura 33 <i>Opiniones acerca de mejoras para el programa de Administración Financiera</i>	93
Figura 34 <i>Frecuencia de recibo de la información para los egresados</i>	95

Lista de anexos

Anexo A. Pantallazo de encuesta a egresados	84
Anexo B. Link de acceso a archivo de Excel con las respuestas a la encuesta.....	85
Anexo C. Políticas de manejo de egresados Uniminuto	85

Resumen

El desarrollo de la presente investigación tiene como objetivo principal determinar el estado del actual desempeño profesional de los egresados del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Rectoría Orinoquía, sede Villavicencio, que se graduaron en el período comprendido entre los años 2017 y 2022. Para lograrlo se trabaja sobre las premisas de autores como De la Cruz, Macedo y Torres (1996), López & Chaparro (2003), y Stufflebeam & Shinkfield (1995) quienes ofrecen al equipo investigador, métodos que orienten la recolección, organización y sistematización de la información para su posterior análisis e inferencias, dado que los sujetos de estudio han superado su ciclo formativo y colocar sus servicios a la sociedad guiados con lo aprendido en las aulas.

La metodología a seguir es de enfoque mixto cuali-cuantitativo, del tipo descriptivo, trabajando con una población de 220 egresados, siendo la técnica de recolección primaria propuesta, una adaptación de la encuesta que aplica el Observatorio Laboral de Educación al año de haber recibido el título. Como resultados es lograr la caracterización actualizada del aspecto laboral de los egresados, la correspondencia existente entre su actual ocupación, su perfil laboral y la aplicabilidad en el medio laboral en conjunto con los conocimientos adquiridos en el pregrado, buscando identificar el nivel de satisfacción e interacción institucional del egresado con la universidad y el programa académico.

Palabras clave: Egresados, pregrado, perfil laboral, competencias laborales, empleabilidad.

Abstract

The development of this research has as main objective to determine the status of the current professional performance of the graduates of the Financial Administration program of the Minuto de Dios University Corporation, Orinoquía Rectory, Villavicencio campus, who graduated in the period between the years 2017 and 2022. To achieve this, we work on the premises of authors such as De la Cruz, Macedo and Torres (1996), López & Chaparro (2003), and Stufflebeam & Shinkfield (1995) who offer the research team methods that guide the collection, organization and systematization of the information for its subsequent analysis and inferences, since the study subjects have passed their training cycle and place their services to society guided by what they have learned in the classroom.

The methodology to follow is a mixed qualitative-quantitative approach, of the descriptive type, working with a population of 220 graduates, the proposed primary collection technique being an adaptation of the survey applied by the Education Labor Observatory one year after receiving the qualification. As results, the updated characterization of the labor aspect of the graduates is achieved, the correspondence between their current occupation, their labor profile and the applicability in the labor environment in conjunction with the knowledge acquired in the undergraduate, seeking to identify the level of satisfaction and interaction. institution of the graduate with the university and the academic program.

Keywords: Graduates, Financial Administration, undergraduate, employment profile, employability

Introducción

El observatorio laboral para Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional, realiza seguimientos a la inserción laboral de los graduados de las instituciones de Educación Superior, este seguimiento es importante para el programa de Administración Financiera de la corporación Universitaria Minuto de Dios Regional Orinoquia sede Villavicencio, para conocer el desempeño de sus egresados y el impacto que tiene su formación en el medio, ayudando al desarrollo regional es por esto que con este proyecto se analizó el perfil de egreso en la inserción laboral del profesional del programa de administración financiera de Uniminuto región Orinoquia, sede Villavicencio, entre el periodo 2017-2022.

Para ello, esta investigación que atiende a la línea de investigación gestión social, participación y desarrollo comunitario, la Sublínea gestión empresarial y desarrollo regional del semillero cash flow del programa Administración Financiera, en la que se desarrolló una metodología de enfoque mixto cuali-cuantitativo, del tipo descriptivo, tomándose una muestra de 135 egresados (programa de Administración Financiero) con el fin de caracterizarlos, identificar aquellos egresados destacados, analizar la correspondencia entre ocupación y evaluar la satisfacción sobre la calidad de la formación recibida de los egresados con la universidad y por ultimo compilar las políticas existentes que tiene la universidad en cuanto a relacionamiento con sus egresados.

Los egresados se contactaron de manera telefónica, vía WhatsApp, correos institucional - personal y Messenger, para que desarrollaran una encuesta on line con el fin de conseguir la información necesaria para el desarrollo de los objetivos, superándose inconvenientes como base de datos desactualizada, poca colaboración de parte los graduados por falta de tiempo.

Entre los resultados alcanzados se destaca la preocupación de los egresados por lograr el mejoramiento de la formación en el programa de Administración Financiera Uniminuto mediante una reorientación hacia el emprendimiento y el fortalecimiento de las relaciones del alma mater con sus egresados y el sector empresarial, es de vital importancia mantener el vínculo con los egresados quienes no solo deben ser contactados para este tipo de estudios sino que también sean objeto de ofertas que permitan su mejoramiento continuo para una mejor estabilidad laboral.

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del Problema

Es una realidad que ante la rapidez con la que se transforma el conocimiento, entonces la información y los datos se constituyen en elementos fundamentales que otorgan poder a los tomadores de decisiones estratégicas en cualquier ámbito, lo que incluye también al sector educativo el cual requiere seguir una dirección correcta respecto al rumbo que debe tomar en medio de entornos cada vez más cambiantes tecnológicamente hablando.

Dentro de la realidad nacional se conoce que el Observatorio de la Universidad Colombiana ha señalado la inexistencia dentro de la normatividad de la educación superior colombiana, de un compromiso obligatorio de parte de las universidades hacia sus egresados, y legalmente, tampoco existe elemento vinculante de peso entre la institución educativa y sus egresados una vez termina el ciclo de formación, por lo que el trabajo con egresados queda diluido entre la voluntad de las administraciones de las universidades y la necesidad de los hogares colombianos por una orientación profesional efectiva para las nuevas generaciones (Laboral, 2008).

El propósito planteado ante esta problemática obedece a ciertos desafíos vigentes a los que se enfrenta programa de Administración Financiera –ADFU- de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, siendo el primero de ellos el realizar una caracterización actualizada de los egresados del programa para conocer su situación laboral, profesional, personal y otros muchos aspectos que constituyen el indicador central de la respuesta que ha venido dando como institución de formación académica superior, a los requerimientos de la sociedad.

Por otra parte, está el hecho que para conocer el nivel de aplicabilidad que en el medio laboral tienen los conocimientos adquiridos en el pregrado, la institución se enfrenta al reto de conocer de fuentes confiables y analizar si la ocupación y ubicación profesional, de sus egresados se encuentra acorde con el perfil de formación que desde sus procesos académicos ha delineado el programa y de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Siguiendo esta misma línea de indagación necesaria para la institución, está el completar los posibles vacíos que existan en materia de la satisfacción que tengan sus egresados acerca de la calidad en la formación recibida en el pregrado de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio.

Precisamente por los cambios que ha tenido la sociedad colombiana en cuanto a modos y formas de producción y de construir conocimiento, la institución se encuentra frente a otro reto que prácticamente aseguraría su supervivencia dentro del mercado de la oferta de servicios educativos, y es identificar a aquellos “egresados destacados o productos exitosos” del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, para que sobre la base de sus aportes y logros profesionales se pueda, además de establecer la correspondencia de tales logros con el proceso formativo adelantado en el programa, potenciales acercamientos en pro de mejorar la calidad académica ofrecida la universidad a quienes aún cursan el pregrado.

Finalmente, otro reto, no menos importante va en la misma línea de lo anteriormente expuesto, y es que esa cercanía con los egresados destacados exige cimentarse sobre la existencia de políticas eficientes en cuanto al relacionamiento y seguimiento de sus egresados,

precisamente para el logro de la vinculación de los egresados a iniciativas académicas de corte institucional que mejore la proyección hacia la comunidad del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio.

1.2 Formulación del problema

Reconociendo su responsabilidad como claustro formador de profesionales, el programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, surge el siguiente interrogante principal que ha de dirigir el camino investigativo:

¿Cuál es el estado actual de la inserción laboral de profesional de Administración Financiera en la región Orinoquia de Colombia entre el periodo 2017-2022?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar el perfil de egreso en la inserción laboral del Profesional del programa Administración Financiera en la región Orinoquia de Colombia entre el periodo 2017-2022

2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar los egresados del programa de Administración Financiera –ADFU- de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, que permita conocer su actual situación laboral, profesional y desarrollo personal.
- Identificar a aquellos egresados destacados del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, que han realizado aportes en el medio social y académico en función de la creación, innovación del conocimiento, logros de impacto y logros de transformación social, en coherencia con el proceso formativo adelantado en el programa.
- Analizar la correspondencia entre la ocupación ubicación profesional, el perfil de formación de los egresados del programa y el nivel de aplicabilidad en el medio laboral de los conocimientos adquiridos en el pregrado de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio
- Evaluar la satisfacción de los egresados sobre la calidad de la formación recibida en el pregrado de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio

- Compilar las políticas existentes en el programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, en cuanto al relacionamiento y seguimiento de sus egresados y evaluar la eficiencia de estas en cuanto a la vinculación de los egresados a iniciativas de corte institucional.

3 Justificación e Impacto central del Proyecto

En el contexto actual se destaca que el egresado es el corazón del programa de Administración financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, de la Región Orinoquia sede Villavicencio, mediante su experiencia en el ámbito laboral ya que retroalimenta a la universidad en su autoevaluación y mejoramiento continuo. El observatorio laboral para educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional realiza seguimiento a la inserción laboral de los graduados de las instituciones de formación adquirida en el campo laboral, esta información es de vital importancia para la universidad ya que retroalimenta a los programas y evalúa sus procesos de formación. Conforme a la Resolución 3451 del 2020 del Ministerio de Educación, ratifica la reforma de la Uniminuto, define a los egresados como la comunidad educativa es decir la proyección de Uniminuto en la sociedad con sus Egresados, quienes han terminado su formación profesional, la universidad ha apoyado en diferentes ámbitos donde se desenvuelven orientando a su empleabilidad y emprendimiento favoreciendo su crecimiento personal y profesional.

Para la acreditación del programa es de vital importancia el seguimiento a los graduados en la “Inserción Laboral” que corresponde a el estudio detallado de caracterización de los egresados del programa de Administración Financiera en la sociedad, se enfoca en su desempeño laboral por lo tanto se ve la necesidad de plantear el estudio a realizar.

Por lo anterior se desarrolla en la línea de investigación Gestión social, participación y desarrollo comunitario, la Sublínea gestión empresarial y desarrollo regional del semillero cash Flow del programa Administración Financiera, se encuentra dentro del tipo descriptivo, método mixto cuali-cuantitativo, tomando como muestra de 135 egresados basado en datos reales,

identificando así la caracterización de los egresados, conociendo su perfil personal, profesional y laboral, los estudiantes graduados destacados, analizar la correspondencia entre ocupación y evaluar la satisfacción sobre la calidad de la formación recibida de los egresados con la universidad y por último compilar las políticas existentes.

Este proyecto aporta a la institución la mejora de sus procesos académicos y administrativos, teniendo como un punto de partida la experiencia de quienes tomando como insumo lo aprendido en las aulas alma mater salieron al servicio de la sociedad. le permite conocer a la universidad las exigencias del entorno donde se desempeñan los egresados, por esto se requiere crear los espacios para establecer una relación mutualista con la sociedad, usando como interfaz amigable a los egresados, esta relación debe ser sostenible a través del tiempo y ajustable a los cambios sociales tal y como se proyecta en la presente investigación, igualmente la realización de este estudio se convierte en una excelente fuente de información que es útil para orientar la toma de decisiones que mejore la proyección de la universidad, para incrementar su propuesta de valor y rediseñar las estrategias necesarias encaminadas al perfeccionamiento de los procesos internos en la universidad.

4 Marcos de referencia

4.1 Antecedentes

Cada vez más las instituciones educativas del nivel superior, los sistemas y autoridades educativas nacionales, así como las comunidades de profesionales universitarios y la comunidad en general, vuelcan su mirada hacia el conocer el destino laboral y ejercicio profesional de los graduados en las diferentes ramas del saber de las instituciones de educación superior.

4.1.1 *Antecedentes Nacionales*

En la economía colombiana, donde se reconoce que la empleabilidad es un elemento clave para las personas que buscan seguir una carrera profesional y necesitan definirse por una profesión que por lo menos le garantice estar laboralmente activo; el seguimiento de egresados ha demostrado en varias experiencias ser una excelente fuente de información confiable y pertinente acerca de las variables de desempeño que el público en general desea conocer.

Como primera experiencia que destaca este trabajo como referente de seguimiento a egresados, se encuentra el trabajo de grado de Daza & Sánchez (2017), alumnos de pregrado del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, el cual tuvo como objetivo caracterizar a los graduados del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, de la en Vicerrectoría Regional Llanos sede Villavicencio (Meta), a junio de 2017; quienes realizaron una investigación descriptiva sobre una población de 28 egresados, mediante el diligenciamiento de una encuesta.

La principal conclusión de este trabajo evidenció que la mayoría de los graduados estaban vinculados laboralmente, de manera dependiente y cumpliendo labores administrativas y Financieras, ninguno de los encuestados poseía una empresa o emprendimiento alguno, además

de manifestar miedo a crear empresa evidenciando la falta de emprendimiento. El salario devengado por el mayor porcentaje de los graduados estaba entre 1 a 2 salarios mínimos y expresaron su deseo que la Corporación Universitaria Minuto de Dios implementase otras formaciones o cursos en las temáticas de finanzas o de recursos humanos, de modo que esto les fortaleciera su desarrollo como profesionales.

A nivel nacional se revisó el trabajo de Aguillón & Zambrano Carrillo (2020) quienes mediante un estudio descriptivo que tuvo como objetivo ejecutar el segundo estudio del Plan de Seguimiento a Egresados para específicamente el programa académico de ingeniería industrial de la Universidad Distrital, bajo el marco de sus proceso de acreditación de alta calidad; pudieron inferir que los egresados del programa consideraban como de gran impacto las habilidades aprendidas referentes a la resolución de problemas (análisis y razonamiento, pensamiento crítico, capacidad de gestión), y que en su formación académica no recibieron la formación debida en habilidades blandas (relaciones sociales, liderazgo, formación personal y responsabilidad social y ambiental)

4.1.2 Antecedentes Internacionales

A nivel internacional se encontró como pertinente el trabajo de Poblete y otros (2012) el cual perfilaba desde hace diez años, la importancia que tiene la investigación y seguimiento y egresados dado que las condiciones económicas de los países latinoamericanos se han ido trasformando y sus estructuras de organización laboral hacen imperativo que existan relaciones de complementariedad sinérgica entre las habilidades formativas y el ejercicio profesionales aprendidas, partiendo de la base de la cooperación entre el área de educación universitaria y

quienes egresen de las mismas, destacando el papel que tiene la academia como impulsora de innovación y desarrollo tecnológico en pleno, así como de la gestión del conocimiento a nivel local y nacional.

Este equipo de trabajo preparó dos formularios que fueron convalidados mediante consulta a expertos, a través de los cuales caracterizaron 8 variables de análisis, siendo la principal conclusión el hecho que se constituía como tendencia el hecho que las instituciones de educación superior trabajen en la realización de estudios de impacto de sus egresados en materia de empleabilidad e inserción laboral, para lograr una efectiva retroalimentación del currículo y ofertar carreras acordes a las necesidades de la sociedad actual.

4.2 Marco Teórico

Para iniciar el recorrido teórico pertinente a este trabajo, se expone lo concerniente a lo que es la inserción laboral, el perfil profesional, las competencias laborales, las habilidades blandas y aquellos factores que inciden en el descubrimiento de la vida laboral por parte del recién egresado universitario, luego se prosigue hacia el concepto de empleabilidad, el desempleo juvenil, y la articulación que debe haber entre la academia y el mercado laboral.

4.2.1 El desempleo juvenil profesional

Cruzando la información que se encuentra en el mercado laboral respecto de las necesidades de este en relación con la oferta que sale de las instituciones de educación superior, la brecha es desalentadora. Hay más necesidad de empleados, pero las competencias con las que están egresando no satisfacen las necesidades del mercado, lo anterior sumado a una baja

remuneración económica en relación a los estudios realizados y jornadas laborales o tipos de contratos que configuran condiciones poco atractivas para los recién egresados; resulta un panorama de desempleo para la población en edad de trabajar.

Para el 2021, en la Colombia de la post pandemia, la tasa de desempleo de las mujeres que completaron la educación tecnológica fue 17,9%. Para los hombres esta tasa se ubicó en 13,7%, y la tasa de desempleo de las mujeres que completaron la educación universitaria fue 13,2% y la de los hombres 11,2% (Departamento administrativo nacional de estadística. [DANE], 2022, p.8). El 70,5% de los ocupados que completaron la educación universitaria y/o postgrado reportaron ser asalariados, mientras que el 29,0% manifestó trabajar como independiente. (Dane, 2022, p.9).

De lo anterior se desprende lo relevante que debe ser para las instituciones de educación superior, identificar las necesidades del mercado laboral, lo cual es una tarea que requiere del compromiso y del esfuerzo institucionales, acompasado esto con alianzas con el sector productivo dadas las dinámicas económicas y tecnológicas del futuro inmediato (Espinosa, et al, 2022).

4.2.2 El perfil profesional

Todo profesional universitario que recién egresa, lleva consigo una carga de conocimientos que asume vigentes dentro de su área de estudio, sin embargo, se encuentra que en el mundo laboral debe enfrentarse a otras variables que le colocan a estructurar su perfil laboral con una serie de competencias para poder obtener un posicionamiento que le permita ejercer su profesión; y en ese proceso de descubrimiento manejar las variables en forma eficiente (Claros & Beteta, 2023).

El perfil profesional es una categoría dentro del diseño curricular, el cual a su vez corresponde al campo científico de la Didáctica; y es precisamente a través de esta categoría donde las instituciones de educación superior expresan esa finalidad que las vincula con los diversos sectores de la sociedad, en resumidas cuentas, es lo que le da el carácter las líneas de instrucción de cada alma mater (Martínez, 2016).

4.2.3 *El seguimiento y caracterización de egresados*

Para un universitario, estudiar en una institución de reconocida calidad se puede traducir, entre otros beneficios, en mayores posibilidades laborales, y la seguridad de proseguir hacia una trayectoria laboral ascendente con altas remuneraciones que les asegure un mejor nivel de vida.

Una vez egresado, el otrora universitario se siente motivado y comprometido con su alma mater por lo que desea retornar a ella parte de los beneficios individuales recibidos con la instrucción recibida; por lo cual una institución que posea este tipo de egresados basados en calidad curricular, llega a tener reconocimiento y prestigio dentro de la sociedad, lo que se traduce en un “efecto marca” que innegablemente repercute el mercado laboral, el cual va a preferir los egresados de dicha institución ya que le significaría personal altamente competente (García et al., 2019).

García et al. (2019) expresa que los estudios y el seguimiento de egresados se convierten en una herramienta de apoyo para los procesos de autoevaluación universitaria, y a partir de ésta se puede obtener información acerca de la utilidad de las funciones académicas. En su trabajo sugiere que en los estudios de caracterización a egresados, se indague acerca de: Desarrollo profesional, inserción laboral y la satisfacción del egresado; sin embargo lo más importante de estos investigadores es que confluyen en que la mayoría de las universidades latinoamericanas

aún no han percibido la real trascendencia que tiene seguimiento a egresados, por lo que éste debe realizarse dentro de un trabajo sistematizado en su gestión en pro de servir de herramienta para el crecimiento institucional de las universidades.

Este equipo investigador recomienda seguir la guía propuesta en el “Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados” de la Red Gradua2, (Red GRADUA2, 2006) donde se exponen las principales exigencias para que un empleado sea considerado altamente calificado: Una educación de alto nivel, capacidad de actuar en la sociedad de la información y la empleabilidad; esto último considera que, en el desarrollo de carrera, la trayectoria profesional ya es lineales y estables.

En la sección 4 del ya mencionado manual, aún de consulta vigente para las universidades latinoamericanas, se habla de la Planeación, diseño y realización de la encuesta a egresados, con consideraciones sobre el diseño de la encuesta, los elementos para la recolección de datos, su validación final y la importancia de mantener actualizadas las bases de datos para poder realizarlas.

Otros investigadores como Acosta & Vargas (2017) también confluyen en que el seguimiento egresados en Colombia está siendo subestimado en su potencial de alcances, por lo que sugieren al Ministerio de Educación Nacional, un continuo y periódico control de los programas de egresados en todas las universidades colombianas, para que sobre los resultados de estos procesos de seguimiento, se pueda mostrar contundentemente al mundo los logros alcanzados por sus profesionales egresados, y su ascenso laboral.

Para Mori Valenzuela et al. (2018) el diseño de un sistema de seguimiento a egresados debe tener como uno de sus objetivos principales, posibilitar el proceso de reajuste curricular,

comprometiendo actores clave para este proceso, bien sea dentro de la propia institución o recurriendo a la empresa privada e incluso a las autoridades locales.

4.2.4 *Empleabilidad joven profesional*

En nuestro país, el tener un alto nivel de educación no es un factor determinante que permita mejorar a una persona joven acceder a mejores condiciones de inserción laboral y empleabilidad, por tanto, el acceso a fuentes de empleo se convierte en una situación compleja que se llega a percibir como excluyente o segregacionista. Al respecto Gómez et al, (2019) realizó una investigación donde encontró que en Colombia el principal medio que tienen los recién egresados para acceder a un empleo formal es la recomendación directa de familiares, amigos o colegas.

Colombia es sólo un caso dentro del panorama laboral latinoamericano. Según lo que Weller (2007) plantea, existen cuatro los desafíos que deben sortear los gobiernos latinoamericanos para favorecer la inserción laboral de los jóvenes; el primero es aumentar los niveles de empleabilidad, lo cual va acompañado del conjunto de aptitudes y actitudes que ofrecen al joven la oportunidad de ingresar a un contexto laboral; el segundo desafío es favorecer la equidad de género en los mercados de trabajo, en especial para las mujeres jóvenes dado las barreras culturales que para ellas aún existen dentro de los mercados de trabajo; el tercer desafío es la creación de empleo, lo cual solo ocurre con una adecuada gestión de los factores macroeconómicos nacionales; y el cuarto desafío que destaca Weller (2007) es el fortalecimiento del espíritu emprendedor juvenil, lo cual se ve aderezado con el alto número de jóvenes que han tomado la decisión de generar recursos propios mediante el emprendimiento individual o el autoempleo. Esto último ha sido una opción que ha contado con gran acogida en la población

juvenil por presentarse como la oportunidad para acceder rápidamente a los mercados de trabajo y con ello a una fuente de generación de ingresos; sin embargo este autor hace énfasis en la necesidad que hay en Latinoamérica de fomentar programas que incentiven la calidad del empleo en quienes trabajan por cuenta propia, ya que en este ejercicio no aparece la posibilidad de acceder plenamente a la seguridad social y debe ir encaminado hacia incentivar la formalización laboral y el empleo digno.

4.2.5 La desarticulación entre el sistema educativo y el mercado laboral

Hay que tener en cuenta que la automatización, robotización y las nuevas corrientes de trabajo digital/virtual coloca sobre la mesa la evidente falta de correlación entre el sistema educativo del nivel superior y las exigencias en cuanto a competencias que surgen dentro del mercado laboral. El sistema de cualificaciones vigente, solamente habilita por 5 o cuando más por 6 años lo que están recibiendo como formación los estudiantes colombianos en las aulas de educación superior, por tanto, es necesario que el sistema educativo superior en Colombia pase a ser un sistema de competencias más que de estructuras conceptuales y transmisión de contenidos.

Adicional a la desarticulación entre el sistema educativo y el mercado laboral, factores como las barreras que encuentran los recién egresados para acceder a un puesto laboral por falta de experiencia, se convierten en la causa del desempleo juvenil, el cual en el trimestre febrero-abril de 2021 llegó al 23,1%, lo equivalente a 1,57 millones de jóvenes desempleados (Medellín, 27 de junio de 2021).

Para poder revisar desde otra perspectiva esta aparente desarticulación entre el mundo laboral y la formación superior, se encuentra la pertinencia y la calidad de la formación, un aspecto que para lograr desarrollarse debe contar con subsistemas de apoyo, como por ejemplo

un sistema educativo y de formación con enfoque laboral, que dé a los ciudadanos el formarse por diferentes vías, complementarias entre sí, y, que dicho sistema sea reconocido por el mercado laboral (CEPAL, 2020).

Por su parte Torres et al. (2019), hace referencia a que:

Los programas actuales deberían considerar el punto de vista de los jóvenes, así como promover el fortalecimiento del locus de control interno y la autoeficacia en relación a sus competencias profesionales, basadas en la formación académica y desarrollo de habilidades para el trabajo. Así como en la búsqueda activa de opciones de inserción laboral (P. 18).

Este mismo autor expone dentro de las dimensiones culturales de empleo para los estudiantes universitarios está el reconocimiento que esta actividad implica esfuerzo en el camino hacia conseguir una superación personal, estabilidad económica, progreso y por ende futuro; igualmente se reconoce una percepción de esclavitud por exceso de trabajo

Según Gómez et al. (2019), el mundo empresarial es el que impacta directamente la generación de puestos de trabajo, pero a su vez segrega la empleabilidad colocando al empleado en una condición de nómada laboral, moviéndose hacia saltar la brecha que hay entre las habilidades que posee el trabajador y aquellas competencias que requieren las empresas; esto es lo que a la larga influye en el desarrollo económico de las naciones: La gestión del conocimiento.

4.2.6 Inserción laboral

Según Donoso. t. (2000). en el libro la inserción socio-laboral: diagnostica las variables más relevantes en el proceso de inserción laboral de tipo “transición”, vida académica a lo laboral, es de gran importancia tener en cuenta los recursos que tiene que tener una persona para

la incorporación laboral, el entorno que le brinda el apoyo familiar, sería el social y el técnico son las habilidades que tiene una persona para conseguir su empleo (perfil de su curriculum entrevista), estos ítems se utilizan como punto de partida para adjuntar en un programa ocupacional estableciendo sus necesidades.

Hay tres sistemas de inserción, el sujeto que quiere entrar al mercado laboral, el mercado de trabajo y la política que establece la legislación, en cuanto a la última es importante que tenga conocimiento de ellas para su inserción laboral conocer oferta, demanda en cuanto a que la persona se conozca (edad, genero, clase social, competencias habilidades) esto siendo de mayor o menor a la hora de inserción laboral. Donoso. t. (2000). La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. En L. sobrado (Ed.) orientación profesional: diagnostico e inserción socio laboral pags,69-105.

Se destacan todos los esfuerzos que han producido entorno al proceso de inserción laboral, se hace un recorrido donde se analizan la trayectoria y logros laborales. Destacando la importancia de los “factores personales “y educativos en la inserción laboral por lo tanto se llegó a la conclusión que hay variables de nivel formativo, psicológico, social etc. Los valores personales juegan un papel importante por lo que el nivel de desarrollo y planeación de acciones educativas orientan cada día más a mejorar la inserción laboral teniendo en cuenta las cualidades a nivel personal. Martínez Rodríguez Francisco Miguel (2009), tipo de documento: artículo de revista, nivel educativo: ámbito general, revista complutense de educación, 2009, V.20, n2; p.455-471.

Para tener una educación de excelencia que lleve a formar profesionales es necesario la cultura de superación de calidad en las universidades. El análisis de la inserción laboral de los

egresados se enfoca en la caracterización de la práctica profesional. Son las instituciones de enseñanza superior las responsables de manejar el tránsito al campo laboral y de que estas desempeñen un ejercicio profesional compitiendo en un ámbito laboral cambiante. Art: los egresados y su inserción laboral ¿estudias o trabajas? Campos, Mesa M.d.c. (2008), Revista Fuentes, p.322-332 Universidad de Sevilla, Departamento de Educación Física y Deporte.

4.2.7 Las competencias laborales

El compendio de los conocimientos, habilidades, cualidades y actitudes que permiten a la persona acceder al ámbito laboral, se considera forman su perfil profesional; en el caso del egresado universitario, esto proviene de lo aprendido en las aulas de su alma mater.

Gómez-Rojas (2015) expone que:

La competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional.

La competencia profesional se valida en la acción, resulta de la suma del saber hacer con el saber ser dentro de un ejercicio profesional específico, entonces, para ser competente en el ámbito laboral no es suficiente con poseer las capacidades o los conocimientos, sino que se debe demostrar eso mismo en el terreno de trabajo, evidenciando experiencia.

Las competencias laborales pueden ser generales o específicas, las primeras son genéricas facilitan a la persona el desenvolverse en cualquier entorno social y/o productivo, se pueden desarrollar incluso si la persona sólo tiene instrucción de básica primaria o de secundaria; en cambio las segundas habilitan a la persona para ejecutar labores o funciones propias de una

ocupación, las cuales han sido aprendidas en una institución de educación tecnológica o de educación superior (Andrade, 2018).

La competencia laboral por si sola ya tampoco alcanza en este mundo laboral tan dinámico, ni, aunque se tenga experiencia, sino que esta competencia debe ir acompañada de las denominadas habilidades blandas o soft skills, las cuales son en sí cualidades intrapersonales y de relacionamiento. Autores como Perreault (2004) y James (2004) perfilan a competencias como: Comunicación, liderazgo, servicio al cliente, asertividad, resolución de problemas y trabajo en equipo, como esas cualidades que muestran al empleado como una persona comprometida con lo que hace, que se destaca entre quienes tengan una formación similar por sus actitudes frente a su ejercicio profesional y los lleva tener éxito en el mercado laboral.

4.2.8 Las Instituciones de Educación superior y su relación con el egresado

Una adecuada estrategia que asegure su calidad institucional integral y denote su responsabilidad social, puede ayudar a distinguir a las instituciones de educación superior como centros de excelencia en el desarrollo de competencias laborales, generando valor y satisfacción en sus miembros (Riad & Belyaeva, 2019). Por ello, una institución de educación superior centrada en mejorar la satisfacción del estudiante (cliente primario) y su fidelidad (espíritu institucional), crea un vínculo sólido entre el estudiante y el alma mater. (Cabana et al., 2018); este vínculo favorece que los estudiantes tomen un papel activo y participativo de los cambios en los procesos de enseñanza de la institución, y si ese vínculo logra perdurar más allá del término de las relaciones contractuales (el grado), el entonces ya egresado se transforma en un socio clave para el mejoramiento, la reputación y la calidad educativa de la universidad; todo

soportado en una relación biunívoca donde el egresado comparte de lo ya recibido y multiplicado (Iskhakova & Hoffmann, 2016).

El garantizar la pertinencia y calidad en la educación impartida se ha convertido en el camino a seguir por aquellas instituciones de educación superior preocupadas por desarrollar un servicio educativo que cumpla con los requerimientos que la sociedad actual demanda, sobre todo con la perspectiva de superar el modelo de desarrollo económico imperante para competir con sus similares enarbolando un sello más allá de la competitividad (Velásquez, et al., 2010).

Dentro de lo anterior cabe el establecimiento de un vínculo especial entre las instituciones educativas y sus egresados, como estrategia de retroalimentación con la sociedad; considerando entonces al egresado como una fuente importante de reflexiones académicas y curriculares, ajustando lo que cada programa académico ofrece al escenario de desempeño laboral, sobre todo en lo que se refiere a las competencias personales y profesionales frente a las demandas del entorno, y algo muy importante que es: A partir de ahí ofrecer formación continua y avanzada de verdadera pertinencia al universo empresarial, el que genera el empleo.

4.3 Marco Legal

Entre las disposiciones normativas en Colombia que se han legislado para los egresados de la Instituciones de Educación Superior se encuentran las siguientes:

Ley 30 de 1992: que rige la educación superior en Colombia y el Decreto N° 2566 de 2003, emitidos por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN): Establecen las condiciones mínimas de calidad para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, dentro de estas condiciones de forma explícita se tiene la necesidad de

políticas y estrategias sobre seguimiento a egresados en el Artículo 14 - Políticas y estrategias de seguimiento a egresados.

Decreto No. 1295 (2010): Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior: En el Artículo 6, inciso 6.4 -Programa de egresados- expresa que se debe desarrollar una estrategia de seguimiento de corto y largo plazo a los egresados, con miras a conocer y valorar su desempeño, el impacto social del programa, y de paso estimular el intercambio de experiencias académicas e investigativas, y que de la presentación de los resultados de la aplicación de esta estrategia, depende la renovación del registro calificado.

Como normativa nacional destacada en la elaboración de esta investigación se tiene

Constitución Política de Colombia, Artículo 15: Llamado derecho a la intimidad y el buen nombre; aplica en la medida en que las persona tiene derecho a conocer y rectificar toda información se hayan recogido sobre ella en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas, dentro de lo que caben las bases de datos de egresados de las universidades.

Ley Habeas Data (Ley 1266 de 2008): Según esta ley, los datos personales, salvo la información pública, no podrán ser accesibles por Internet o por otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los titulares o los usuarios autorizados conforme a la presente ley, por lo que la Uniminuto, acogiendo a esta Ley, se compromete a mantener en reserva los datos obtenidos de sus egresados, controlar y mantener el sigilo correspondiente respecto a dicha base de datos y solamente emplear esta información con fines institucionales, como el seguimiento a egresados, sin compartirla con terceros ajenos a estos fines.

A nivel privado, la Uniminuto también tiene una reglamentación aplicable a la presente investigación, consignada en el Acuerdo No. 342 del 13 de agosto de 2021, del Consejo de fundadores, de donde se expide la *Política de relacionamiento y seguimiento de los egresados*, la cual a su vez se basa en: Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de 1992, el Decreto 1330 de 2019 (MEN), la Resolución 15224 de 2020 (MEN) y el Acuerdo 02 del 2020 el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU. Su espíritu o razón de ser es desarrollar el seguimiento a los egresados, teniendo en cuenta los distintos niveles de formación y modalidades, para involucrar la experiencia del egresado en la dinámica institucional.

5 Metodología

5.1 Tipo de investigación

Con la intención de adelantar el seguimiento a egresados graduados se propone recurrir al enfoque mixto cuali-cuantitativo el cual por una parte arroja datos numéricos y estadísticos que facilitan objetivamente la comprensión de la situación de los egresados; la principal ventajas de este enfoque es la independencia que tiene el investigador con el objeto de estudio ya que su perspectiva es “desde fuera” (De Simone, 2011); pero por otra permite realizar inferencias y extrapolaciones acerca de lo sustentado numéricamente

Se determina que la investigación es de carácter descriptiva, considerando las variables en estudio, puesto que según Sampieri (1993) este tipo de investigación tiene como objetivo establecer cómo se evidencia y cómo es en su forma, un determinado hecho que atrae la atención, de tal manera que sólo se identifican sus características o propiedades en cierto momento en específico, alejando al investigador del control o manipulación de las variables en estudio.

El método descriptivo, según Zorrilla (1996) involucra la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una situación determinada, ya que el investigador debe lograr describir situaciones y eventos, como en el caso de este estudio donde se requiere conocer cómo es y se manifiesta el egresado del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio.

5.2 Población y Muestra

La población objeto de estudio está integrada por los egresados del programa académico de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, que se graduaron durante el período comprendido entre los años 2017 y 2022.

La población correspondiente es de 219 egresados con corte a octubre de 2022, según datos suministrados por el líder de graduados del programa; ahora bien, para definir *el tamaño muestral* en esta población finita menor a 10.000 elementos, y así poder realizar la aplicación de las técnicas de recolección de la información, se aplica la siguiente ecuación:

Ecuación 1.

Figura 1

Formula para hallar muestral en poblaciones finitas de 10.000 unidades de estudio

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde N es el tamaño de la población, p es la proporción (conservadora del 50%) y el coeficiente Z = 1,96 dentro de un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5%.

Al aplicar la fórmula se obtiene una muestra equivalente a 141 personas a encuestar.

Por otra parte, el equipo investigador estuvo conformado por Erika Liseth Prieto Hernández y Deicy Viviana Fuentes Vigoya, ambas estudiantes de último semestre del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede

Villavicencio, bajo la dirección del docente de la asignatura de Opción de Grado (NRC 65-481) Jhon Jairo Camargo Flechas, y el asesor indicado por la dirección del programa, fue César Augusto Castellanos Linares, economista y Magister en Economía y finanzas.

5.3 Instrumentos y Técnicas de recolección de la información

Como técnica de recolección primaria se propone crear una encuesta estructurada que se basará en la encuesta que aplica el Observatorio Laboral de Educación (OLE) al año de haber recibido el título, ajustándola a las particularidades que tiene el programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio.

La encuesta que se diseñe para esta investigación se creará en un formulario de Office Forms, para su difusión se empleará la mensajería de Whatsapp y el correo electrónico, para luego procesar sus resultados mediante el aplicativo Excel de Office.

Como técnica de recolección secundaria, se toman las informaciones obtenidas a través la normatividad legal, económica y datos aplicables al sector donde se realiza este trabajo de grado.

5.4 Procedimientos

- El inicio formal de la puesta en marcha de la investigación se da con el *Diseño de la encuesta*
- Mediante la relación con la Oficina de egresados de la Universidad se obtiene la base de datos de egresados del programa de Administración financiera, y se precede a su depuración (Revisión y actualización)

- El equipo investigador realiza la *Difusión y Aplicación de la encuesta*, apalancándose en los medios tecnológicos dispuestos para ello (aplicativo, contacto telefónico, contacto por redes sociales y medios digitales)
- Se realiza un constante *Seguimiento* a la realización de la encuesta
- Una vez cerrado el ciclo de recolección de datos a través de la encuesta, se procede a la Sistematización de resultados y el posterior Análisis de resultados
- Sobre la base de los datos analizados, se pasa a *Realizar la caracterización de los egresados y a analizar la correspondencia entre la ocupación ubicación profesional, el perfil de formación*, así como también a *Analizar la satisfacción de los egresados sobre la calidad de la formación recibida*
- Dentro de la caracterización se pasa a buscar la *Identificación de egresados destacados*
- Mediante la relación con la Oficina de egresados de la Universidad se obtiene el documento que compila las políticas existentes en la Uniminuto para el seguimiento de sus egresados
- Por último, se tiene la *Organización del documento final* y la *Socialización de los resultados de la investigación*

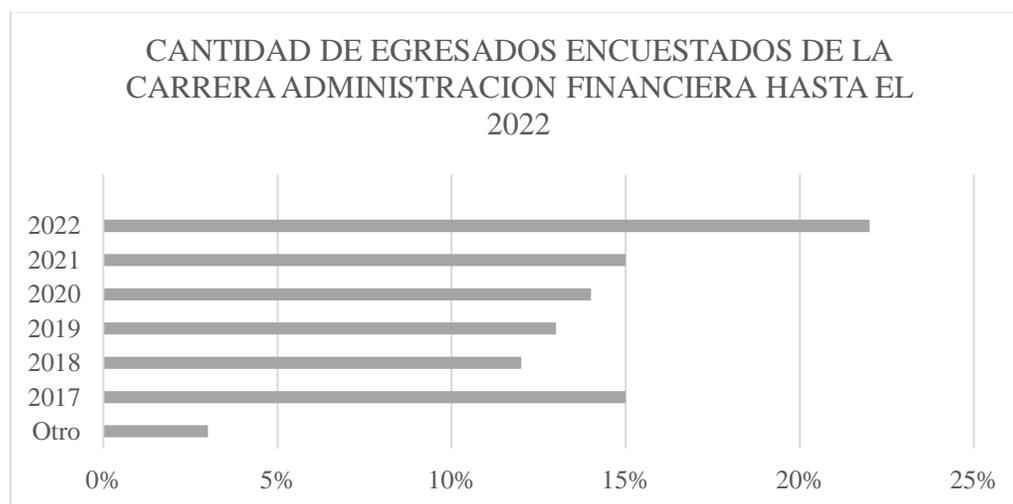
6 Análisis de datos

6.1 Caracterización de los egresados

Se permitió conocer la actual situación laboral de las personas egresadas del programa Administración Financiera en el año 2017 al 2022, donde se evidencia que la mayoría de las personas encuestadas tienen un empleo formal con poca volatilidad, la mayoría en el sector privado dentro de la gran y mediana empresa inclinándose a áreas administrativas y contables, estas personas manifiestan en conservar su empleo teniendo un nivel salarial concentrado entre 1 y 2 SMLV.

Figura 2

Distribución de la cantidad de egresados encuestados según su año de egreso



Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Tabla 1*Distribución de la cantidad de egresados encuestados según su año de egreso*

CANTIDAD DE EGRESADOS ENCUESTADOS DE LA
CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA HASTA EL
2022

AÑO	PERSONAS	PORCENTAJE
Otro	12	3%
2017	20	15%
2018	16	12%
2019	18	13%
2020	19	14%
2021	20	15%
2022	30	22%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia basada en la encuesta aplicada.

Número de Encuestados: El equipo investigador ha considerado comenzar la descripción de los datos por este ítem; entonces, apalancándose en los datos organizados en el archivo de Excel que se generó en el aplicativo de encuesta, se obtuvo un total de 135 participantes en la

encuesta, los cuales, incluyendo las particularidades de la muestra recolectada, se agruparon por año de egreso. Sobre la base en la respuesta de la pregunta 13, se presenta la siguiente distribución, filtrando y cruzando la información obtenida: 22% egresados en el 2022, 15% egresados en 2021, 14% egresados en 2020, 13% egresados en 2019, 12% egresados en 2018, 15% egresados en 2017, 3% en otros años.

Figura 3
Distribución de Egresados por género



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 2
Distribución de Egresados por género

GENERO DE EGRESADOS ENCUESTADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA		
GENERO	PERSONAS	PORCENTAJE
MASCULINO	41	30%
FEMENINO	93	69%

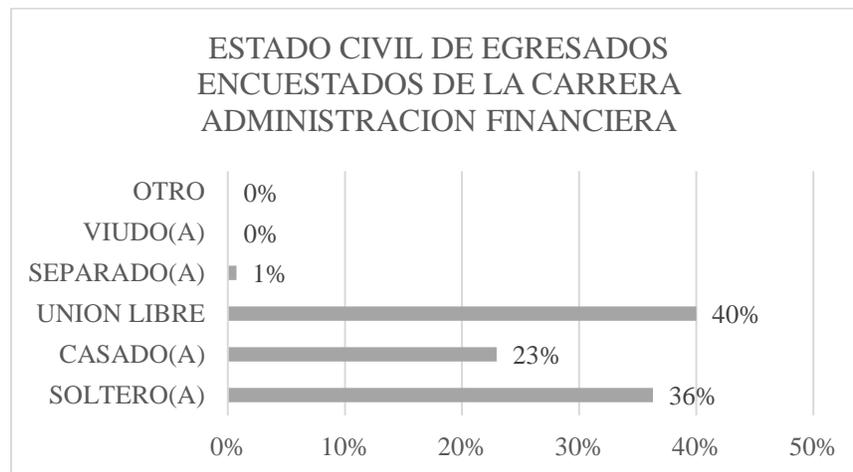
PREFIERO NO		
INDICAR	1	1%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

De acuerdo con la información presentada se establece que el 69% de las personas encuestadas son de género femenino, el 30% pertenecen al género masculino; y una persona prefirió no indicar. Se evidencia que hubo una mayor colaboración por parte de las mujeres.

Figura 4

Distribución de egresados encuestados de acuerdo con su estado civil



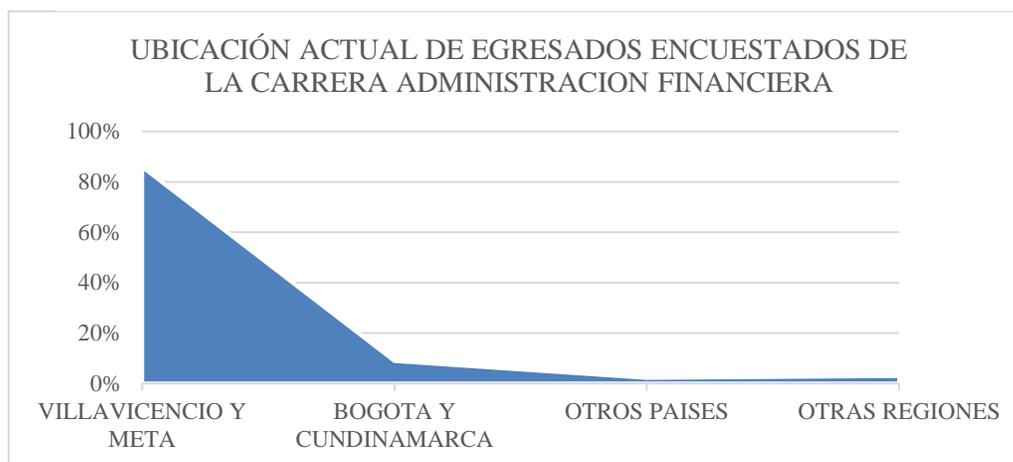
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 3*Distribución de egresados encuestados de acuerdo a su estado civil*

ESTADO CIVIL DE EGRESADOS ENCUESTADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA		
ESTADO CIVIL	PERSONAS	PORCENTAJE
SOLTERO(A)	49	36%
CASADO(A)	31	23%
UNION LIBRE	54	40%
SEPARADO(A)	1	1%
VIUDO(A)	0	0%
OTRO	0	0%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Estado civil: La mayor cantidad de respuestas se concentraron en su orden, en las variables de Unión Libre (40%), Solteros (36,30%) y casados (22,96%); con sólo una respuesta para la opción de “separado” y ninguno para “Viudo(a)”

Figura 5*Egresados ubicados en ciudades principales y el extranjero*

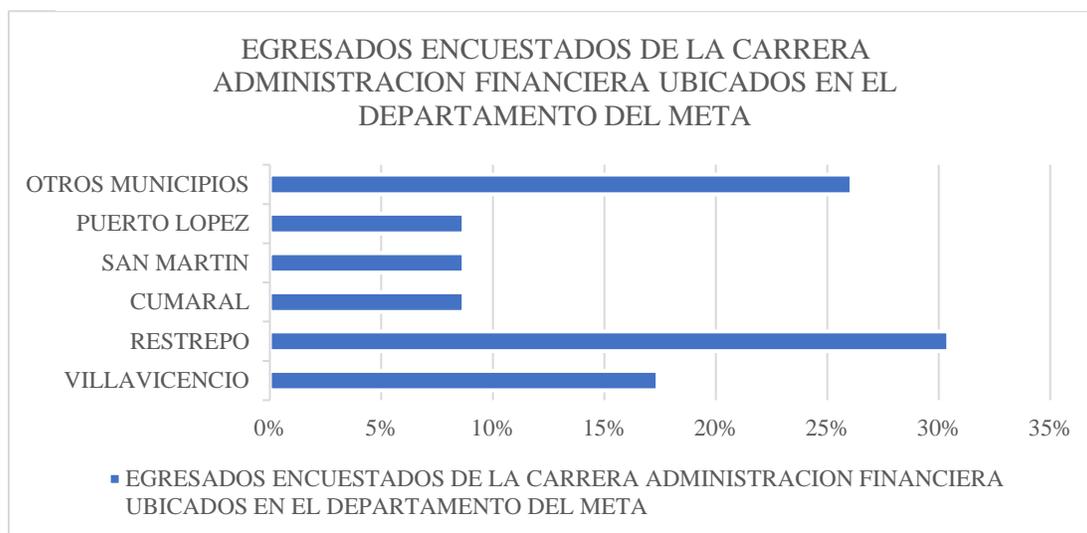
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 4*Egresados ubicados en ciudades principales y el extranjero*

UBICACIÓN ACTUAL DE EGRESADOS ENCUESTADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA		
UBICACIÓN	PERSONAS	PORCENTAJE
VILLAVICENCIO Y META	116	86%
BOGOTA Y CUNDINAMARCA	12	9%
OTROS PAISES	3	2%
OTRAS REGIONES	4	3%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 6
Egresados ubicados en el departamento del Meta



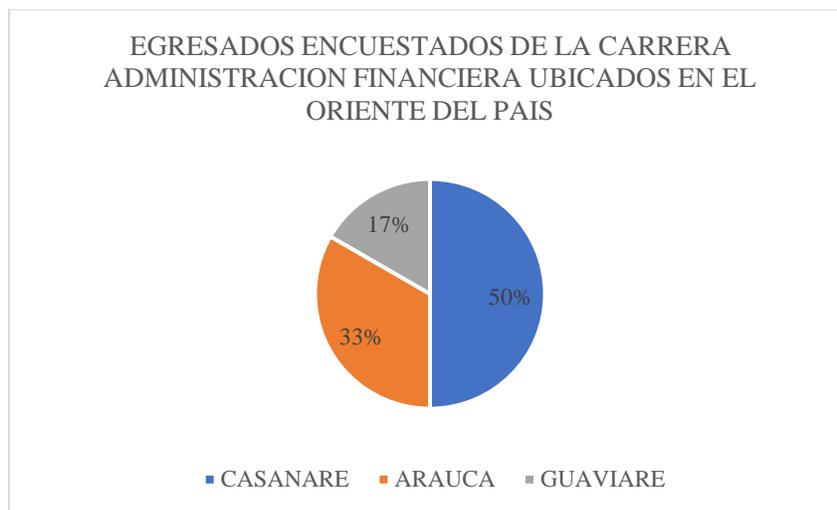
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 5
Egresados ubicados en el departamento del Meta

EGRESADOS ENCUESTADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA UBICADOS EN EL DEPARTAMENTO DEL META		
UBICACIÓN	PERSONAS	PORCENTAJE
VILLAVICENCIO	4	17%
RESTREPO	7	30%
CUMARAL	2	9%
SAN MARTIN	2	9%
PUERTO LOPEZ	2	9%
OTROS MUNICIPIOS	6	26%
TOTAL	23	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 7
Egresados ubicados en el Oriente del país



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 6 Egresados ubicados en el Oriente del país

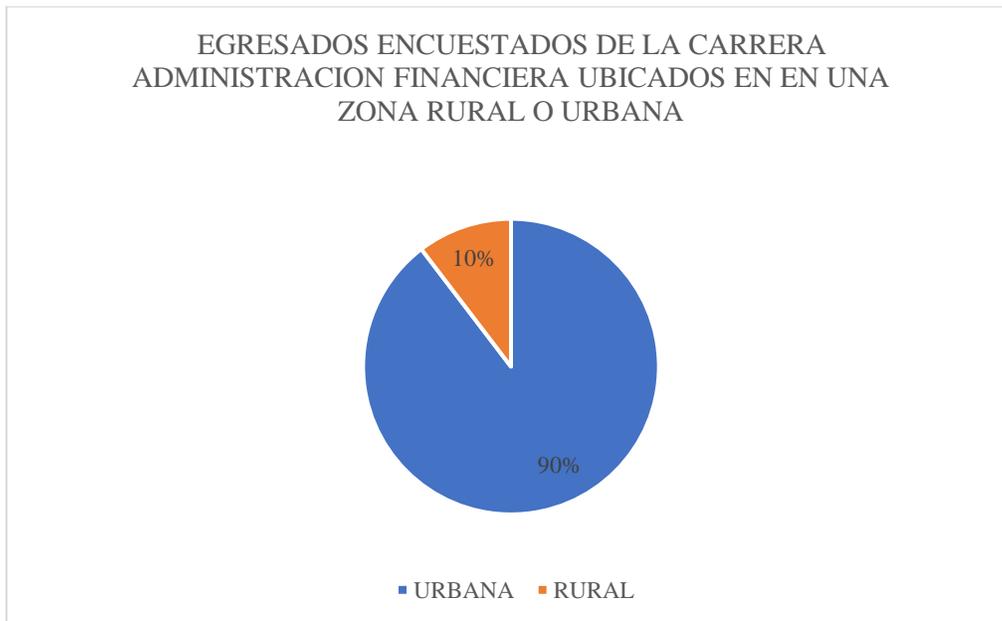
EGRESADOS ENCUESTADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA UBICADOS EN EL ORIENTE DEL PAIS		
UBICACIÓN	PERSONAS	PORCENTAJE
CASANARE	3	50%
ARAUCA	2	33%
GUAVIARE	1	17%
TOTAL	6	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Ciudad de residencia: Como este era un inciso de respuesta libre (pregunta 6), el equipo investigador halló las siguientes distribuciones entre los datos recopilados: Respecto a la ubicación en grandes ciudades, el 86% de egresados se ubica en la ciudad de Villavicencio (Meta), el 9% en Bogotá D.C y sus alrededores, el 3% en ciudades capitales del resto del país, y el 2% tienen residencia fuera del país. Siguiendo esta línea, se encontró una gran concentración de egresados ubicados en municipios del departamento del Meta, de éstos el 34% en el municipio

de Acacías, el 24% en Restrepo; para los municipios de San Martín, Cumaral y Puerto López, corresponde un 7% a cada uno, y finalmente, un 21% está diseminado en otros municipios del Meta, a razón de entre 1 o 2 personas por municipio. Se encontró también una marcada tendencia de los egresados a continuar ubicados dentro del territorio del Oriente Colombiano, por lo que se encuentra un 50% de estos en el departamento del Casanare, un 33% en el departamento de Arauca y un 17% en el departamento del Guaviare. Todo lo anterior indica una marcada influencia de la Universidad y del programa de Administración Financiera a nivel regional, como se muestra en las gráficas 4, 5 y 6.

Figura 8
Tipo de Zona de residencia



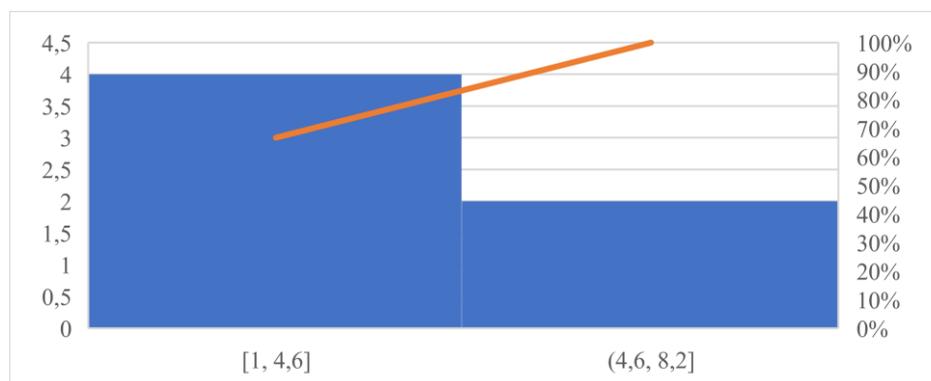
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 7*Tipo de Zona de residencia*

EGRESADOS ENCUESTADOS DE LA CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA UBICADOS EN UNA ZONA RURAL O URBANA		
UBICACIÓN	PERSONAS	PORCENTAJE
URBANA	121	90%
RURAL	14	10%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto 2017 – 2022

Concordante con lo anterior, en la pregunta 7 se indagó acerca del tipo de zona donde estaban ubicados los egresados, y se encontró que 121 (90%) se ubicaban en zona Urbana y 14 (10%) en Zona Rural.

Figura 9*Distribución de encuestados por estrato socioeconómico*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

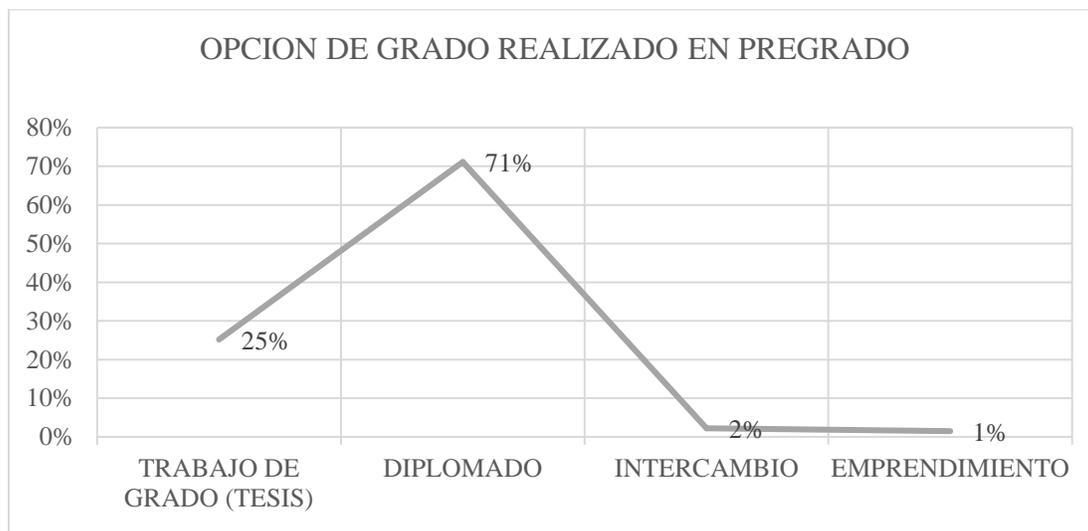
Tabla 8*Distribución de encuestados por estrato socioeconómico*

DISTRIBUCIÓN DE ENCUESTADOS POR ESTRATOS SOCIOECONÓMICO		
ESTRATO	PERSONAS	PORCENTAJE
1	13	10%
2	63	47%
3	56	41%
4	3	2%
5	0	0%
6	0	0%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Estrato socio económico: Esta información proviene de la pregunta 8 de la encuesta. La mayoría de las respuestas se aglutinan en los estratos 2 (46,67%) y 3 (41,48%), con una minoría ubicada en los estratos 1 (9,63%) y 4 (2,22%). Ningún egresado se reconoce perteneciente a los estratos 5 y 6.

A partir de este momento, entre las preguntas 9 a la 12 se hace una recopilación de datos de contacto de los egresados encuestados, con la intención de contribuir a la actualización de la base de datos de egresados del programa de administración Financiera. Luego la pregunta 13 fue tomada como ambientación al presente análisis de datos, y en la pregunta 15 (Si maneja redes sociales, indique el usuario con el que se puede localizar en cada una de ellas.), solo 73 encuestados entregaron una respuesta, de los cuales el 42% (30 egresados) manifestó manejar Facebook, 4 egresados Instagram (2,96) y el resto contestó con evasivas este numeral (65,09%).

Figura 10*Opción de grado realizada por los encuestados*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

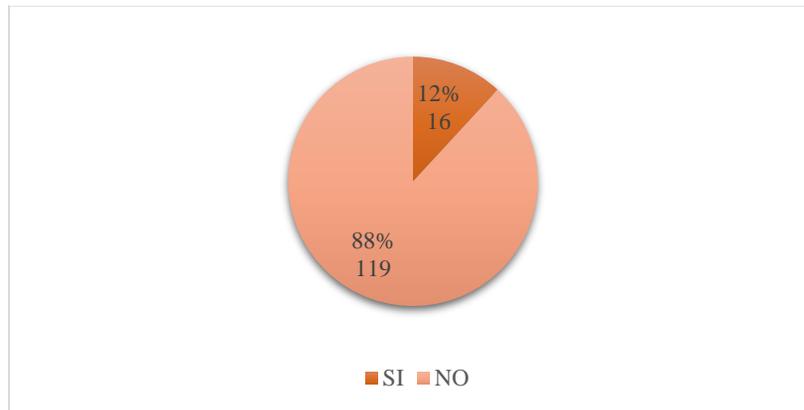
Tabla 9*Opción de grado realizada por los encuestados*

OPCION DE GRADO REALIZADO EN PREGRADO		
OPCION DE GRADO	PERSONAS	PORCENTAJE
TRABAJO DE GRADO (TESIS)	34	25%
DIPLOMADO	96	71%
INTERCAMBIO	3	2%
EMPREDIMIENTO	2	1%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Opción de grado: Se pudo evidenciar que el Diplomado (71,11%) y el Trabajo de grado (25,19%) han sido la ruta a tomar preferida como opción de grado; en cambio el emprendimiento y el intercambio suman 5 respuestas (3,70%).

Figura 11
Realización de estudios de postgrado



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 10
Realización de estudios de postgrado

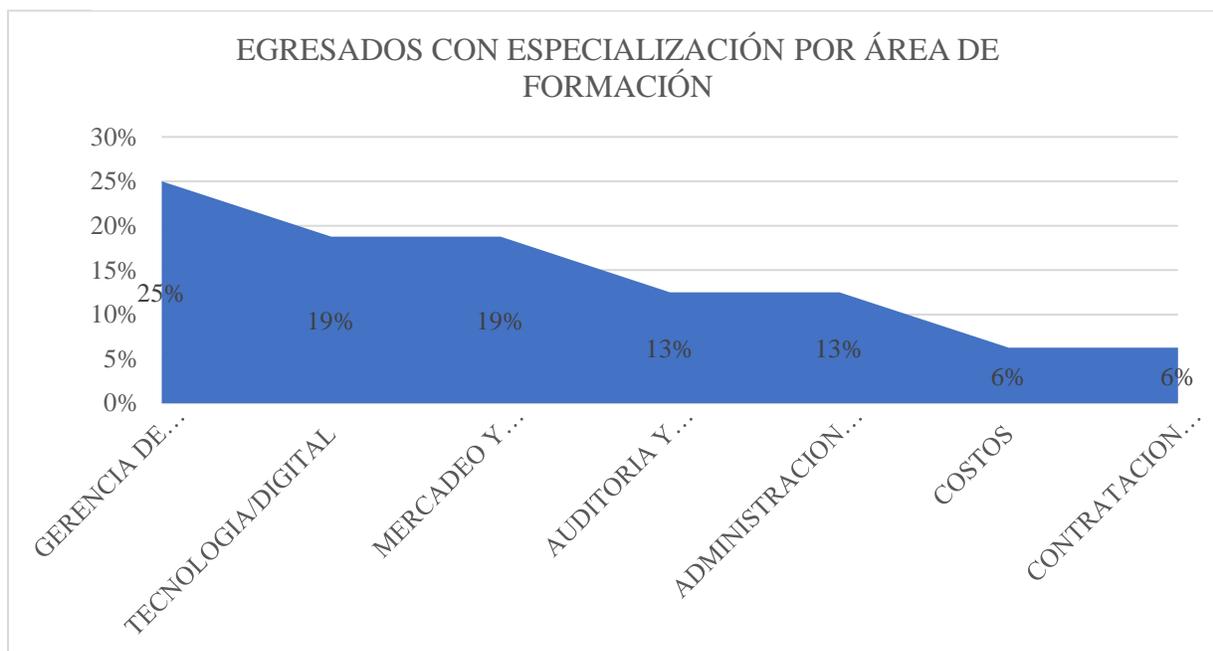
REALIZACION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO		
UBICACIÓN	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	16	12%
NO	119	88%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto 2017 – 2022

Formación de postgrado: Información proveniente de las respuestas a la pregunta 16. Se obtuvo que el 88% de los egresados aún no han realizado formación de post grado en el nivel de especialización, en contraposición al 12% que si lo ha realizado.

Figura 12

Distribución de egresados según áreas de formación del nivel especialización



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 11

Distribución de egresados según áreas de formación del nivel especialización

EGRESADOS CON ESPECIALIZACIÓN POR ÁREA DE FORMACIÓN		
POSTGRADO	PERSONAS	PORCENTAJE
GERENCIA DE PROYECTOS	4	25%
TECNOLOGIA/DIGITAL	3	19%

MERCADEO Y GESTION HUMANA	3	19%
AUDITORIA Y REVISORIA FISCAL	2	13%
ADMINISTRACION FINANCIERA	2	13%
COSTOS	1	6%
CONTRATACION ESTATAL	1	6%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Área de formación en post grado: Como este era un inciso de respuesta libre, el equipo investigador halló las siguientes distribuciones entre los datos recopilados: 25% gerencia de proyectos, 18,75% en tecnología/digital y mercadeo de gestión humana; 12,50% en cada una de las áreas de auditoría y revisoría fiscal y administración financiera; luego un 6,25% tanto para el área de costos como para el área de contratación estatal.

Referente a la pregunta de si el egresado ha cursado una Segunda ESPECIALIZACION, la respuesta fue NO para los 135 encuestados.

- Y en la pregunta de si el egresado ha realizado algún tipo de formación posgradual a nivel de maestría, se obtuvo respuesta de un solo egresado quien realizó una maestría en Dirección Financiera, en modalidad virtual en Madrid (España).
- Luego, al indagar si el egresado ha realizado algún tipo de formación posgradual a nivel de doctorado, la respuesta fue NO para los 135 encuestados

Causas o impedimentos para no realizar formación de post grado: Se observa que los dos principales impedimentos seleccionados por los encuestados fueron el factor económico y la disponibilidad de tiempo, con 62 (45,93%) y 39 (28,89%) respuestas respectivamente, seguido

de la opción “falta de ofertas de su interés personal” con 22 respuestas (16,30%), y de la opción “no deseo realizar estudios adicionales” con 12 respuestas (8,89%).

Figura 13

Causas o impedimentos para no realizar formación de postgrado



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 12

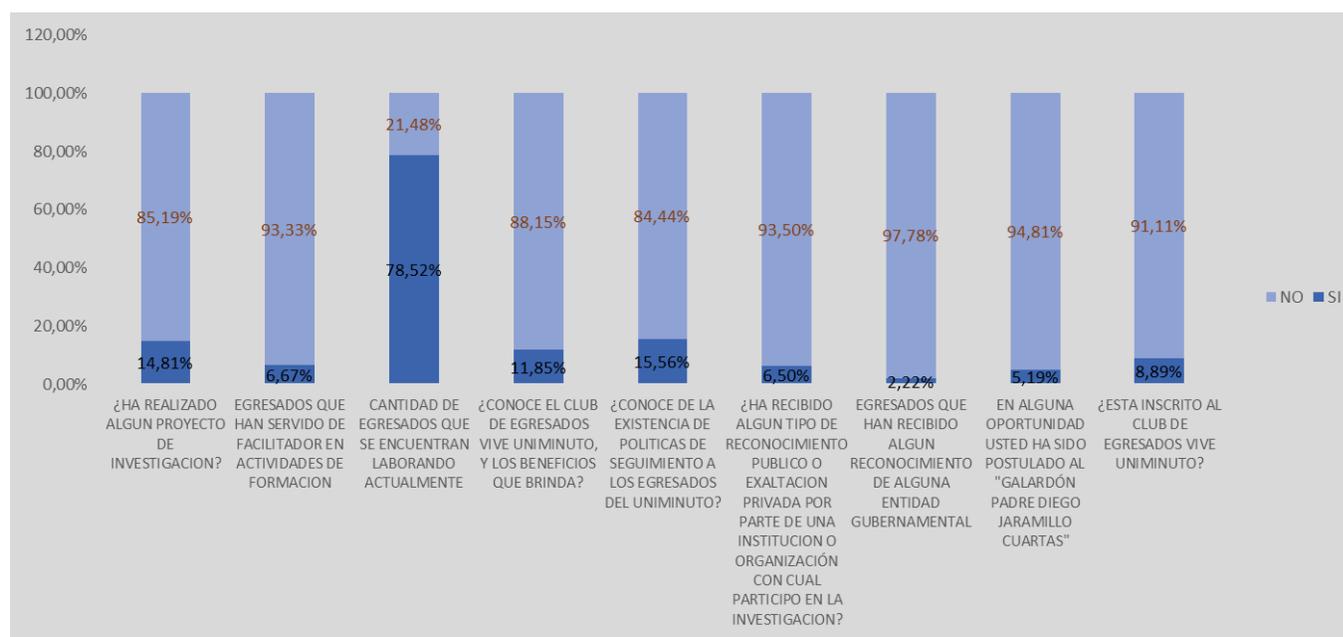
Causas o impedimentos para no realizar formación de postgrado

MOTIVOS POR LOS CUALES NO HA HECHO UNA ESPECIALIZACION DESPUES DE CULMINAR SU PREGRADO		
MOTIVO	PERSONAS	PORCENTAJE
FACTOR ECONOMICO	62	46%
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	39	29%
FALTAS DE OFERTA DE SU INTERES PERSONAL	22	16%
NO DESEO REALIZAR ESTUDIOS ADICIONALES	12	9%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto 2017 – 2022

Causas o impedimentos para no realizar formación de post grado: Se observa que los dos principales impedimentos seleccionados por los encuestados fueron el factor económico y la disponibilidad de tiempo, con 62 (45,93%) y 39 (28,89%) respuestas respectivamente, seguido de la opción “falta de ofertas de su interés personal” con 22 respuestas (16,30%), y de la opción “no deseo realizar estudios adicionales” con 12 respuestas (8,89%).

Figura 14
Participación de los egresados en la realización de proyectos de investigación



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 13
Participación de los egresados en la realización de proyectos de investigación

¿HA REALIZADO ALGUN PROYECTO DE INVESTIGACION?	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	14,81%

NO	85,19%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto 2017 – 2022

Realización de proyectos de investigación: Se evidenció que el 85,19% de los encuestados NO han participado en algún proyecto de investigación y el 14,81% han participado en la realización de un proyecto de investigación.

Tabla 14

Egresados que han servido de facilitador en actividades de formación

EGRESADOS QUE HAN SERVIDO DE FACILITADOR EN ACTIVIDADES DE FORMACION	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	6,67%
NO	93,33%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto 2017 – 2022

Participación de egresados en procesos formativos: En el contenido de las respuestas a las preguntas 27 a la 31, donde se busca perfilar la actividad del egresado como facilitador en actividades de conocimiento relacionadas con su carrera a distintos niveles, primero se indagó acerca de si el encuestado luego de culminar su pregrado había participado en actividades de conocimiento relacionadas con su carrera; en ese caso 94 egresados (69,63%) manifestaron no

haberlo realizado, 14 participaron en seminarios (10,37%), 10 en talleres (7,41%), 7 en actualizaciones (5,20%), 6 en simposios (5,19%) y 4 en ferias(5,18%) (Ver gráfica 15). En la pregunta 28 se indagó por aquellos egresados que hubiesen servido de facilitadores en actividades de formación relacionada con su carrera, al respecto 126 manifestaron (93,33%) NO haberlo hecho y 9 (6,67%) manifestaron si haber servido de facilitadores (Ver gráfica 13).

En cuanto al curso de PREGRADO en el que el egresado fue facilitador/Capacitador, se encontró que de los 9 egresados que contestaron, solo 3 (2,22%) cumplieron con el parámetro de ser facilitador de pre grado, y son facilitadores en administración y finanzas. El resto de los que contestaron este punto son capacitadores en sectores de educación no formal. En la pregunta 30, se buscó indagar acerca de egresados que hubiesen sido facilitadores a nivel de post grado, sin embargo, el único egresado que respondió afirmativamente esta pregunta (134 equivalentes al 99,26%, manifestaron no haber sido facilitadores a nivel de post grado), luego en la pregunta 31 contestó que había asesorado proyectos financieros en post pandemia.

Tabla 15

Cantidad de egresados encuestados que se encuentran laborando actualmente

CANTIDAD DE EGRESADOS QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO ACTUALMENTE	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	78,52%
NO	21,48%

TOTAL	100,00%
-------	---------

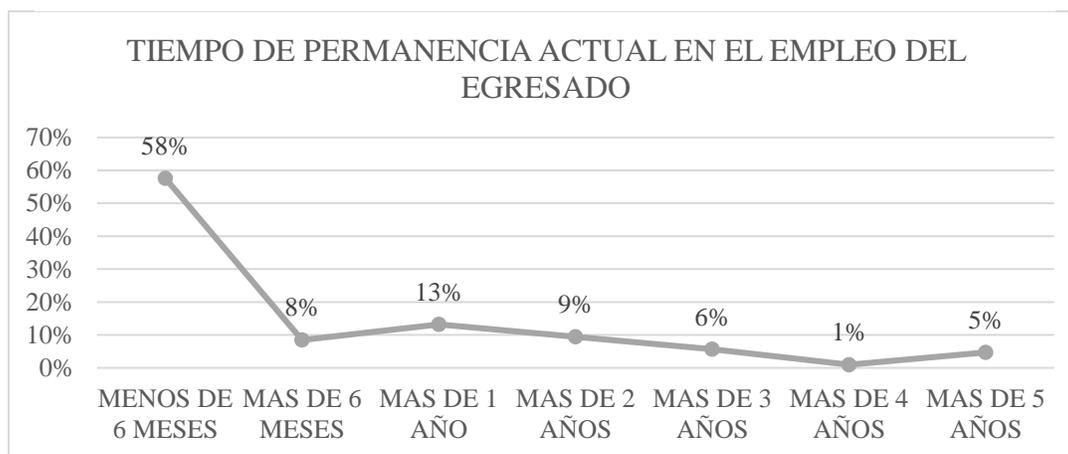
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Egresados vinculados al ámbito laboral: Para tener una perspectiva inicial de este aspecto, se comienza por las respuestas a la pregunta 44, donde se evidencia que el 78,52% (106 de los 135 encuestados) de los egresados se encuentra laborando actualmente (Ver tabla 19). Respecto al tiempo, que llevan en su actual empleo, en la pregunta 45 se encuentra que 30 egresados llevan más de 5 años en su empleo actual; siendo las opciones de: Menos de 6 meses, entre 6 y 12 meses, y entre 13 y 24 meses, las que obtuvieron 16 (11,85%), 15 (11,11%) y 14 respuestas (10,37%).

Respecto de las opciones de entre 2 y 3 años de permanencia, la de entre 3 y 4 años de permanencia, y la de entre 4 y 5 años de permanencia, éstas obtuvieron 12 (8,89%), 11 (8,15%) y 8 respuestas (5,93%) respectivamente. (Ver gráfica 14).

Figura 15

Tiempo de permanencia en el empleo actual del egresado



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 16*Tiempo de permanencia en el empleo actual del egresado*

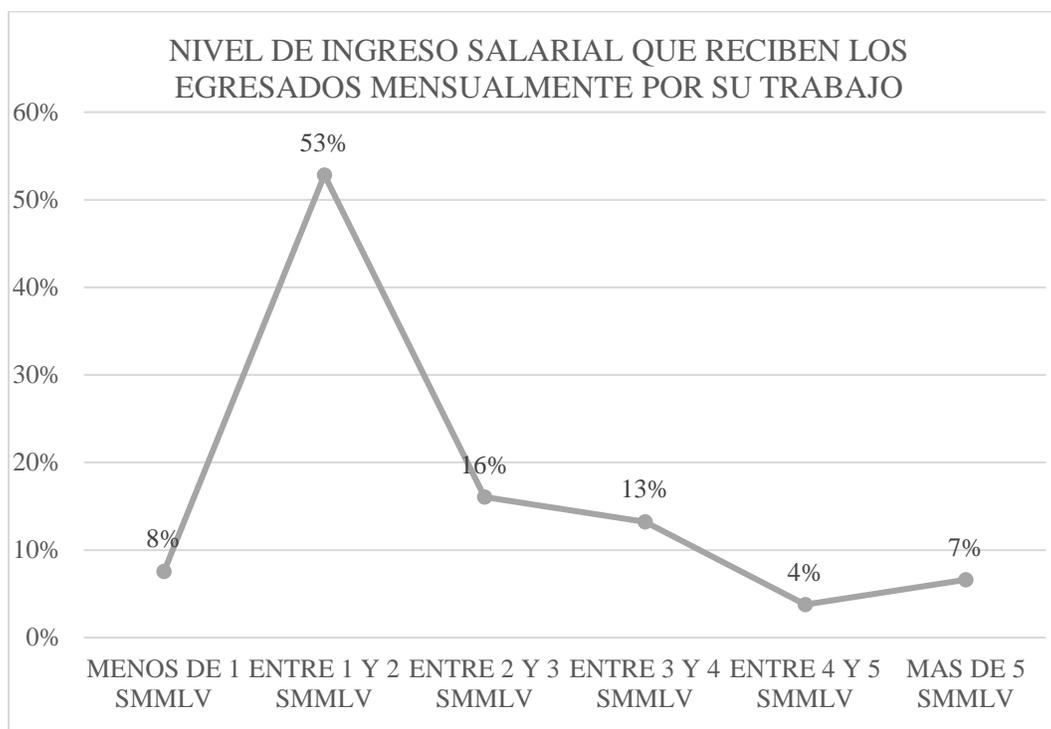
TIEMPO DE PERMANENCIA ACTUAL EN EL EMPLEO DEL EGRESADO

AÑO	PERSONAS	PORCENTAJE
TIEMPO DE VINCULACION	PERSONAS	PORCENTAJE
MENOS DE 6 MESES	61	58%
MAS DE 6 MESES	9	8%
MAS DE 1 AÑO	14	13%
MAS DE 2 AÑOS	10	9%
MAS DE 3 AÑOS	6	6%
MAS DE 4 AÑOS	1	1%
MAS DE 5 AÑOS	5	5%
TOTAL	106	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 16

Nivel de ingreso salarial que reciben los egresados mensualmente por su trabajo



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 17

Nivel de ingreso salarial que reciben los egresados mensualmente por su trabajo

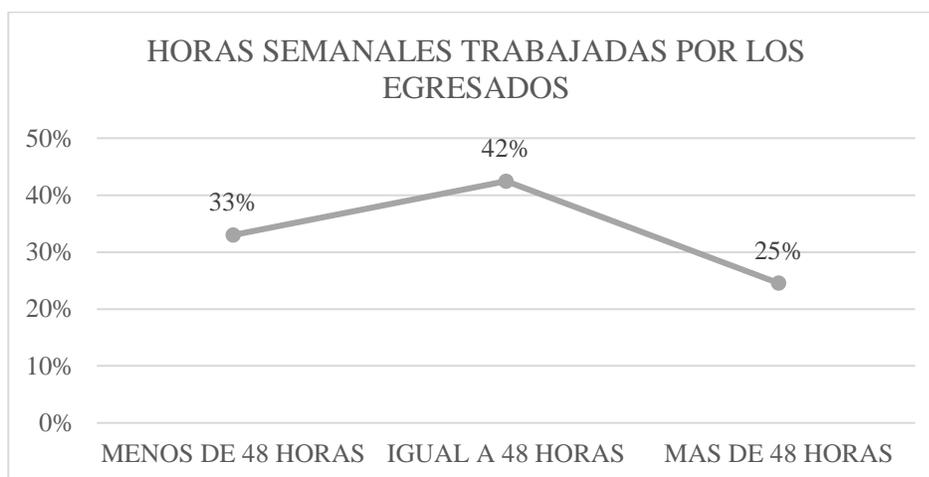
NIVEL DE INGRESO SALARIAL QUE RECIBEN LOS EGRESADOS MENSUALMENTE POR SU TRABAJO		
NIVEL DE INGRESO	PERSONAS	PORCENTAJE
MENOS DE 1 SMMLV	8	8%
ENTRE 1 Y 2 SMMLV	56	53%
ENTRE 2 Y 3 SMMLV	17	16%
ENTRE 3 Y 4 SMMLV	14	13%
ENTRE 4 Y 5 SMMLV	4	4%

MAS DE 5 SMMLV	7	7%
TOTAL	106	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

Figura 17

Horas semanales trabajadas por los egresados



Fuente: Elaboración propia del proyecto.

Tabla 18

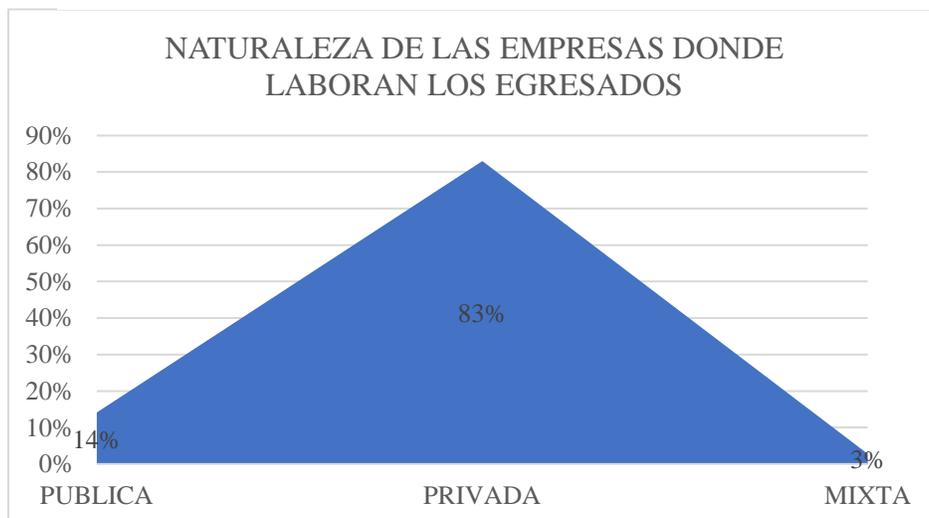
Horas semanales trabajadas por los egresados

HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR LOS EGRESADOS		
HORAS TRABAJADAS	PERSONAS	PORCENTAJE
MENOS DE 48 HORAS	35	33%
IGUAL A 48 HORAS	45	42%
MAS DE 48 HORAS	26	25%
TOTAL	106	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

Respecto del nivel de ingreso salarial que reciben los egresados mensualmente por su trabajo, en términos de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), 56 manifestaron recibir entre 1 y 2 SMMLV (41,48% de los encuestados), 17 (12,59%) afirman que reciben entre 2 y 3 SMMLV, 14 (10,37%) afirman que reciben entre 3 y 4 SMMLV, 4 (2,96%) afirman que reciben entre 4 y 5 SMMLV; luego están los 7 egresados (5,19% de los encuestados) que afirman recibir un ingreso de más de 5 SMMLV, en contraposición extrema con los 8 egresados (5,39% de los encuestados) que afirman recibir un ingreso de menos de 1 SMMLV (Ver gráfica 21).

En lo concerniente a las horas semanales trabajadas, un total de 45 (33,33%) egresados manifestaron trabajar 48 horas semanales, 26 encuestados (19,26%) manifestaron trabajar más de 48 horas semanales y 35 encuestados (25,93%) manifestaron trabajar menos de 48 horas semanales (Ver gráfica 21). En relación con lo anterior, en la pregunta 49 (Teniendo en cuenta las actividades que realiza y su horario laboral, ¿Considera adecuada la remuneración salarial que recibe por su trabajo?), 62 encuestados (45,93%) manifestaron que SI considera adecuada la remuneración salarial que recibe por su trabajo, entre tanto 44 (54,07%) manifestaron que NO la consideran adecuada.

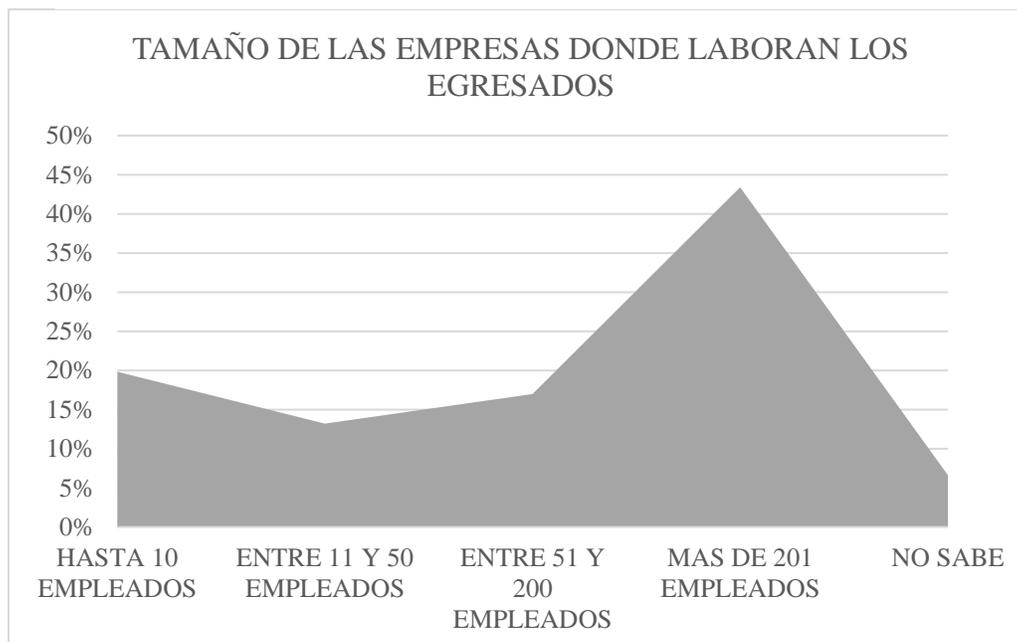
Figura 18*Naturaleza de las empresas donde laboran los egresados*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 19*Naturaleza de las empresas donde laboran los egresados*

NATURALEZA DE LAS EMPRESAS DONDE LABORAN LOS EGRESADOS			
TIPO	PERSONAS	PORCENTAJE	
PÚBLICA	15	14%	
PRIVADA	88	83%	
MIXTA	3	3%	
TOTAL	106	100%	

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 19*Tamaño de las empresas donde laboran los egresados*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 20*Tamaño de las empresas donde laboran los egresados*

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS DONDE LABORAN LOS EGRESADOS		
CANTIDAD DE EMPLEADOS	PERSONAS	PORCENTAJE
HASTA 10 EMPLEADOS	21	20%
ENTRE 11 Y 50 EMPLEADOS	14	13%
ENTRE 51 Y 200 EMPLEADOS	18	17%
MAS DE 201 EMPLEADOS	46	43%
NO SABE	7	7%
TOTAL	106	100%

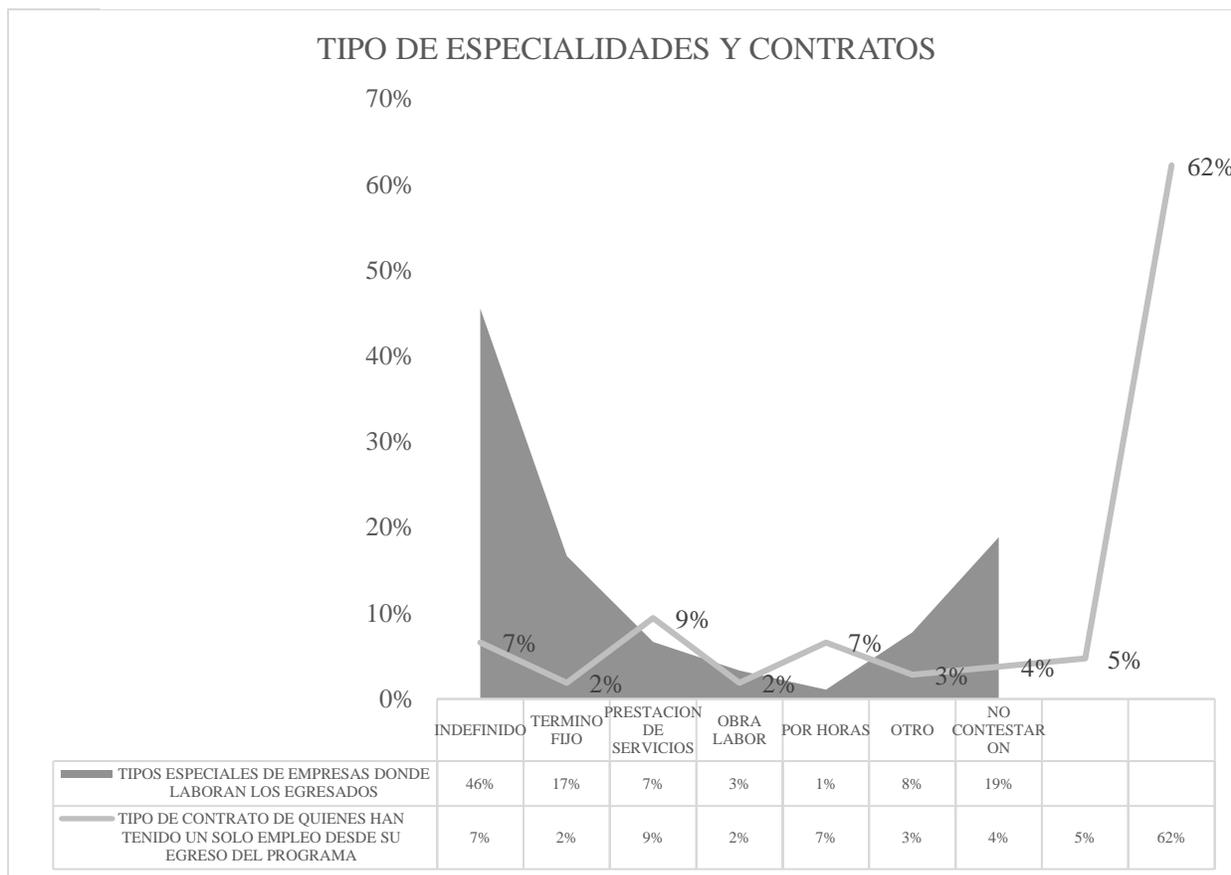
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Entrando en el ámbito de la naturaleza de la empresa donde labora actualmente el egresado de Administración financiera, y el tamaño de la misma, 88 encuestados (83%) manifestaron trabajar en el sector privado, 15 en el sector público (14%), y 3 (3%) en empresas de economía mixta (Ver gráfica 19).

Respecto del tamaño de la empresa en que labora, según número de empleados, 46 laboran en empresas de más de 201 empleados, 21 (15,56%) laboran en empresas de hasta 10 empleados, 18 (13,33%) laboran en empresas de entre 51 a 200 empleados, 14 (10,37%) laboran en empresas de entre 11 a 50 empleados, y 7 (5,19%) encuestados no conoce el tamaño de la empresa en la cual labora (Ver gráfica 19).

Figura 20

Tipos especiales de empresas donde laboran los egresados



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 21

Tipos especiales de empresas donde laboran los egresados

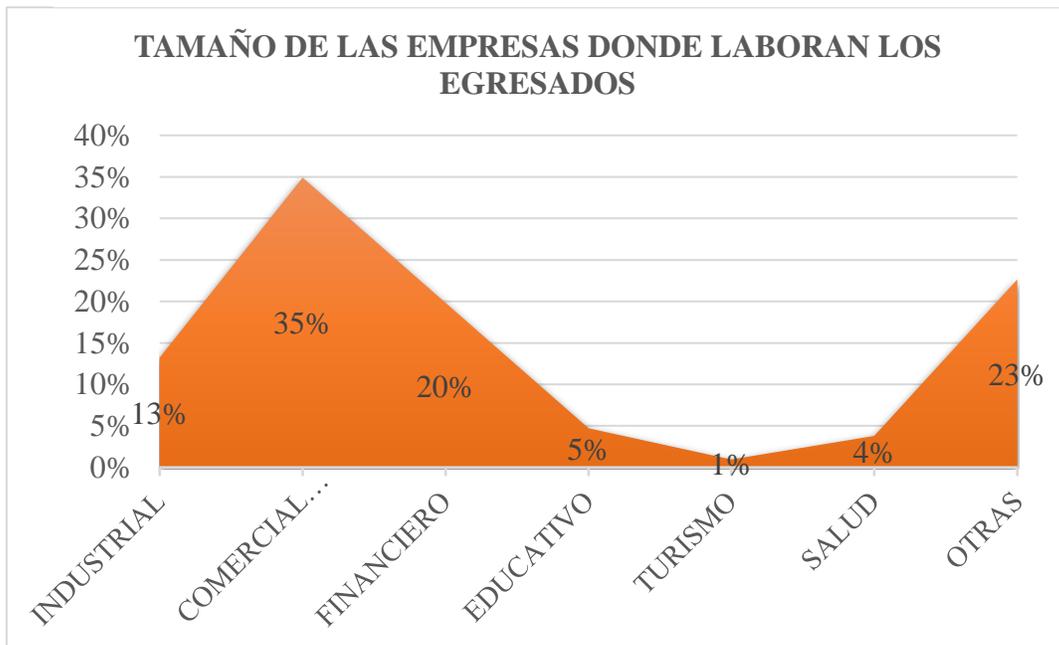
TIPOS ESPECIALES DE EMPRESAS DONDE LABORAN LOS EGRESADOS		
TIPOS DE CONTRATO	PERSONAS	PORCENTAJE
INDEFINIDO	41	46%
TERMINO FIJO	15	17%
PRESTACION DE SERVICIOS	6	7%

OBRA LABOR	3	3%
POR HORAS	1	1%
OTRO	7	8%
NO CONTESTARON	17	19%
TOTAL	90	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 21

Sectores productivos de las empresas donde laboran los egresados.



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 22*Sectores productivos de las empresas donde laboran los egresados.*

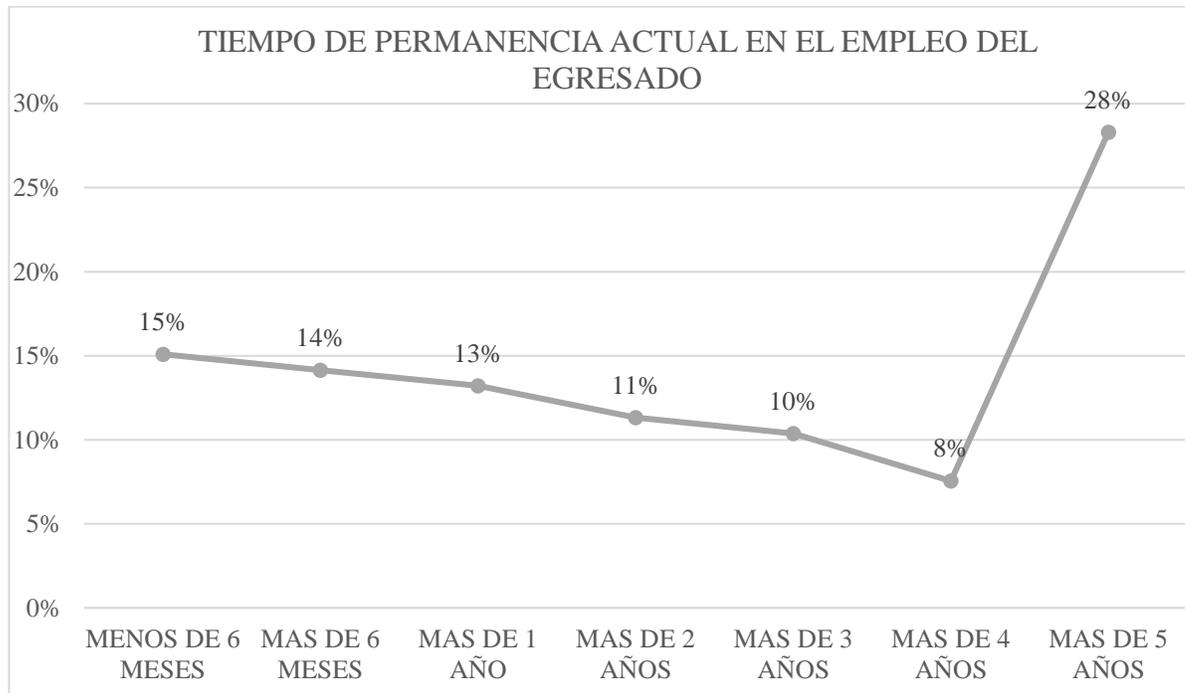
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS DONDE LABORAN LOS EGRESADOS		
SECTORES PRODUCTIVOS	PERSONAS	PORCENTAJE
INDUSTRIAL	14	13%
COMERCIAL	37	35%
FINANCIERO	21	20%
EDUCATIVO	5	5%
TURISMO	1	1%
SALUD	4	4%
OTRAS	24	23%
TOTAL	106	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Para los tipos especiales de empresa, y el sector productivo donde laboran los egresados de Administración Financiera, en las gráficas 26 y 25 se detalla cuántos egresados hay laborando en cada uno de los 8 tipos especiales de empresa y en los 6 sectores productivos, que incluyó la encuesta en sus pregunta 52 y 53 respectivamente, así como los 6 encuestados (4,44%) que manifestaron no estar laborando en alguno de esos tipo especiales de empresa y los 24 que manifestaron laborar en un sector productivo diferente a los que la encuesta expresaba.

Figura 22

Tiempo nutre el egreso y la consecución del ACTUAL empleo



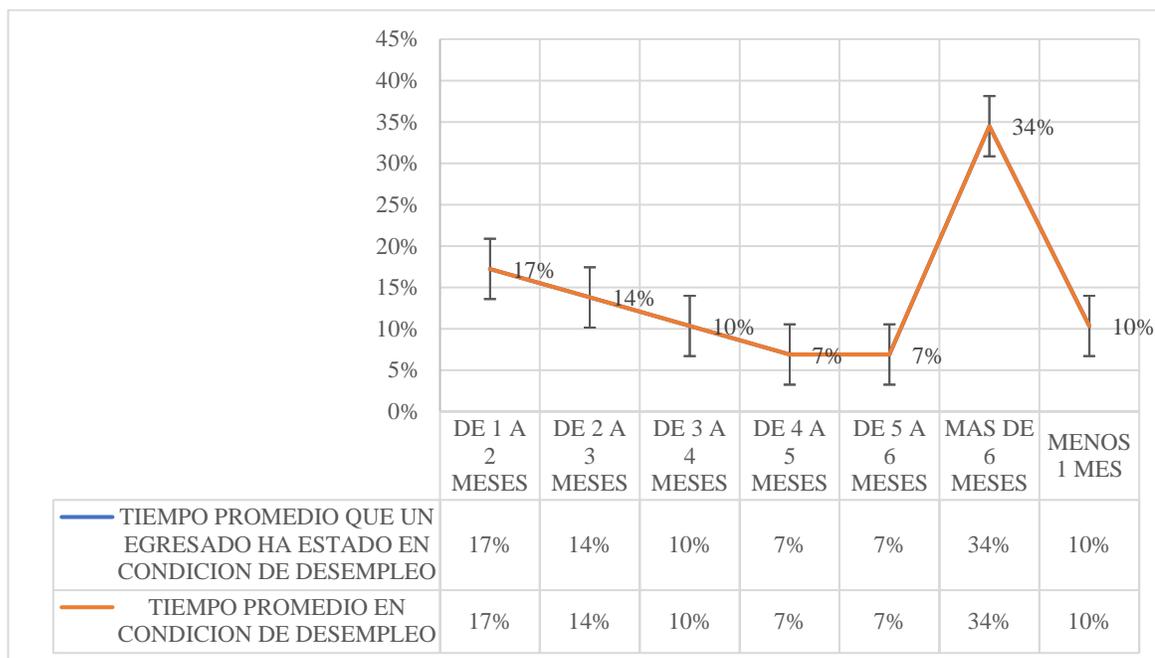
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 23*Tiempo entre el egreso y la consecución del ACTUAL empleo*

¿CUÁNTO TIEMPO DESDE QUE EGRESO DE LA UNIMINUTO COMO PROFESIONAL EN ADMINISTRACION FINANCIERA, TARDO EN CONSEGUIR EL EMPLEO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE?		
AÑO	PERSONAS	PORCENTAJE
TIEMPO DE PERMANENCIA	PERSONAS	PORCENTAJE
MENOS DE 6 MESES (MENOS DE 0,5 AÑOS)	16	15%
ENTRE 6 Y 12 MESES (ENTRE 0,5 Y 1 AÑO)	15	14%
ENTRE 13 Y 24 MESES (ENTRE 1 Y 2 AÑOS)	14	13%
ENTRE 25 Y 36 MESES (ENTRE 2 Y 3 AÑOS)	12	11%
ENTRE 37 Y 48 MESES (ENTRE 3 Y 4 AÑOS)	11	10%
ENTRE 49 Y 60 MESES (ENTRE 4 Y 5 AÑOS)	8	8%
MAS DE 60 MESES (MAS DE 5 AÑOS)	30	28%
TOTAL	106	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Se comienza este análisis fundamental para esta investigación, exponiendo los resultados de la pregunta 54, consignados en la gráfica 27, la que evidencia cuánto se ha demorado un egresado entre graduarse y conseguir su actual empleo.

Figura 23*Tiempo promedio que un egresado ha estado en condición de desempleo*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 24*Tiempo promedio que un egresado ha estado en condición de desempleo*

TIEMPO PROMEDIO QUE UN EGRESADO HA ESTADO EN CONDICION DE DESEMPLEO		
TIEMPO DE DESEMPLEO	PERSONAS	PORCENTAJE
DE 1 A 2 MESES	5	17%
DE 2 A 3 MESES	4	14%
DE 3 A 4 MESES	3	10%
DE 4 A 5 MESES	2	7%
DE 5 A 6 MESES	2	7%
MAS DE 6 MESES	10	34%
MENOS DE 1 MES	3	10%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 25*Tiempo promedio en condición de desempleo para egresados entre 2020 y 2022*

TIEMPO PROMEDIO EN CONDICION DE DESEMPLEO		
TIEMPO DE DESEMPLEO	PERSONAS	PORCENTAJE
DE 1 A 2 MESES	5	17%
DE 2 A 3 MESES	4	14%
DE 3 A 4 MESES	3	10%
DE 4 A 5 MESES	2	7%
DE 5 A 6 MESES	2	7%
MAS DE 6 MESES	10	34%
MENOS 1 MES	3	10%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 24*Causas de su estado de desempleo según los egresados encuestados*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 26*Causas de su estado de desempleo según los egresados encuestados*

CAUSAS DE SU ESTADO DE DESEMPLEO SEGÚN LOS EGRESADOS ENCUESTADOS		
CAUSAS	PERSONAS	PORCENTAJE
POCA OFERTA LABORAL	9	31%
OFERTA LABORAL POCA ATRACTIVA	1	3%
FALTA DE EXPERIENCIA LABORAL	12	41%
EDAD	1	3%
NO BUSCA TRABAJO EN ESTOS MOMENTOS	4	14%
OTRAS	2	7%
TOTAL	29	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

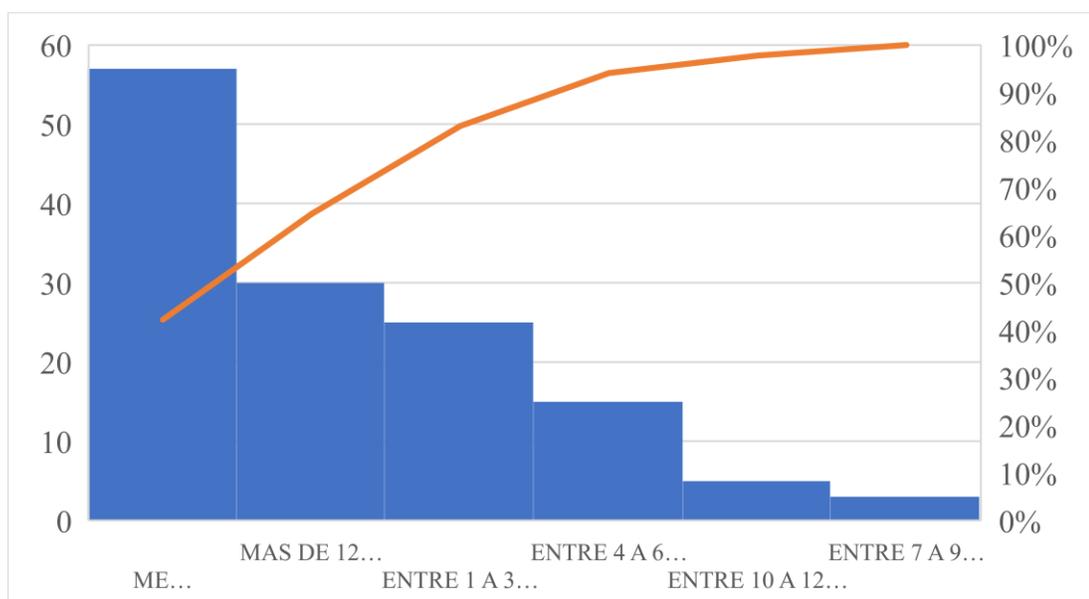
Preguntados los encuestados si actualmente está usted buscando cambiar de trabajo, 62 egresados (45,93%) manifestaron NO, mientras que 44 (54,07%) manifestaron SI estar buscando cambiar de trabajo

- Entre los que manifestaron en la pregunta 44, NO ESTAR LABORANDO, se indaga cuanto tiempo han estado en condición de desempleo. Sus respuestas se detallan en la gráfica 28.
- Para el caso específico de los egresados entre los años 2020 y 2022, la distribución del tiempo de desempleo sigue la misma tendencia, de acuerdo con lo que se detalla en la gráfica 28.

- La causa que mayormente (41%) consideran quienes están desempleados, corresponde a su actual estado de desempleo es la falta de experiencia laboral, como se muestra en detalle en la gráfica 30.

Figura 25

Tiempo entre el egreso y la consecución del PRIMER EMPLEO



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 27

Tiempo entre el egreso y la consecución del PRIMER EMPLEO

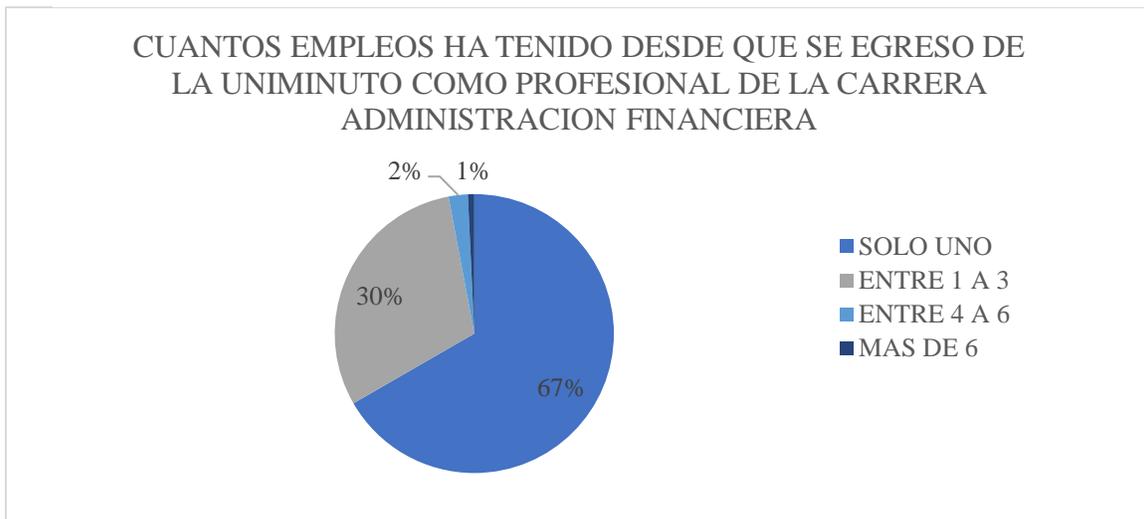
TIEMPO ENTRE EL EGRESO Y LA CONSECUCCIÓN DEL PRIMER EMPLEO		
TIEMPO	PERSONAS	PORCENTAJE
ENTRE 1 A 3 MESES	25	19%
ENTRE 4 A 6 MESES	15	11%
ENTRE 7 A 9 MESES	3	2%
ENTRE 10 A 12 MESES	5	4%
MAS DE 12 MESES	30	22%
ME ENCONTRABA LABORANDO DESDE QUE ESTUDIABA	57	42%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

la distribución de tiempo de la figura 25. Siguiendo con la línea anterior y de acuerdo con la pregunta 59 (¿Trabaja aún en la misma empresa, en la que trabajaba desde antes de graduarse como Administrador Financiero?), 48 egresados (35,56%) manifestaron SI estar trabajando aún en la misma empresa donde laboraban antes de graduarse, en cambio 34 (25,19%) manifestaron NO estar trabajando aún en la misma empresa donde laboraban antes de graduarse.

Figura 26

Movilidad laboral de los egresados de Administración Financiera



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 28*Movilidad laboral de los egresados de Administración Financiera (Número de empleos)*

CUANTOS EMPLEOS HA TENIDO DESDE QUE SE EGRESO DE LA UNIMINUTO COMO PROFESIONAL DE LA CARRERA ADMINISTRACION FINANCIERA		
CANTIDAD DE EMPLEOS	PERSONAS	PORCENTAJE
SOLO UNO	90	67%
ENTRE 1 A 3	41	30%
ENTRE 4 A 6	3	2%
MAS DE 6	1	1%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto 2017 – 2022

Para tener una idea de la movilidad laboral del egresado de Administración financiera, en la gráfica 26 se muestra cuánto empleos ha tenido el egresado desde el momento en que se gradúa, lo que corresponde a las respuestas de la pregunta 60.

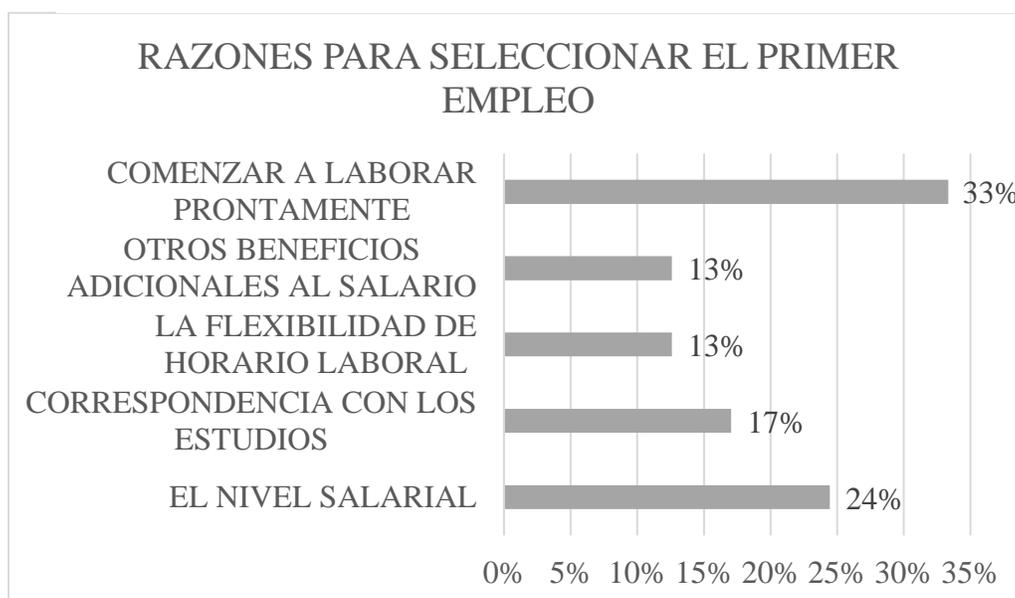
Se observó que 90 egresados correspondientes al 67% de los encuestados manifestaron haber tenido un solo empleo, se cruzó esta respuesta con los datos de tipo de contratación y el resultado se expresa en la tabla 28.

Tabla 29
Tipo de contrato de quienes han conservado un solo empleo desde su egreso

TIPO DE CONTRATO DE QUIENES HAN TENIDO UN SOLO EMPLEO DESDE SU EGRESO DEL PROGRAMA		
TIPOS DE EMPRESAS	PERSONAS	PORCENTAJE
EMPRENDIMIENTO	7	7%
FAMIEMPRESA	2	2%
MIPYME	10	9%
FUNDACION/ONG	2	2%
SECTOR COOPERATIVO	7	7%
INDUSTRIA CREATIVA O CULTURAL	3	3%
INDUSTRIA DIGITAL	4	4%
SERVICIOS PROFESIONALES (ASESORIAS)	5	5%
NO PERTENECE A ALGUN TIPO ESPECIAL	66	62%
TOTAL	106	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 27
Razones para seleccionar el primer empleo

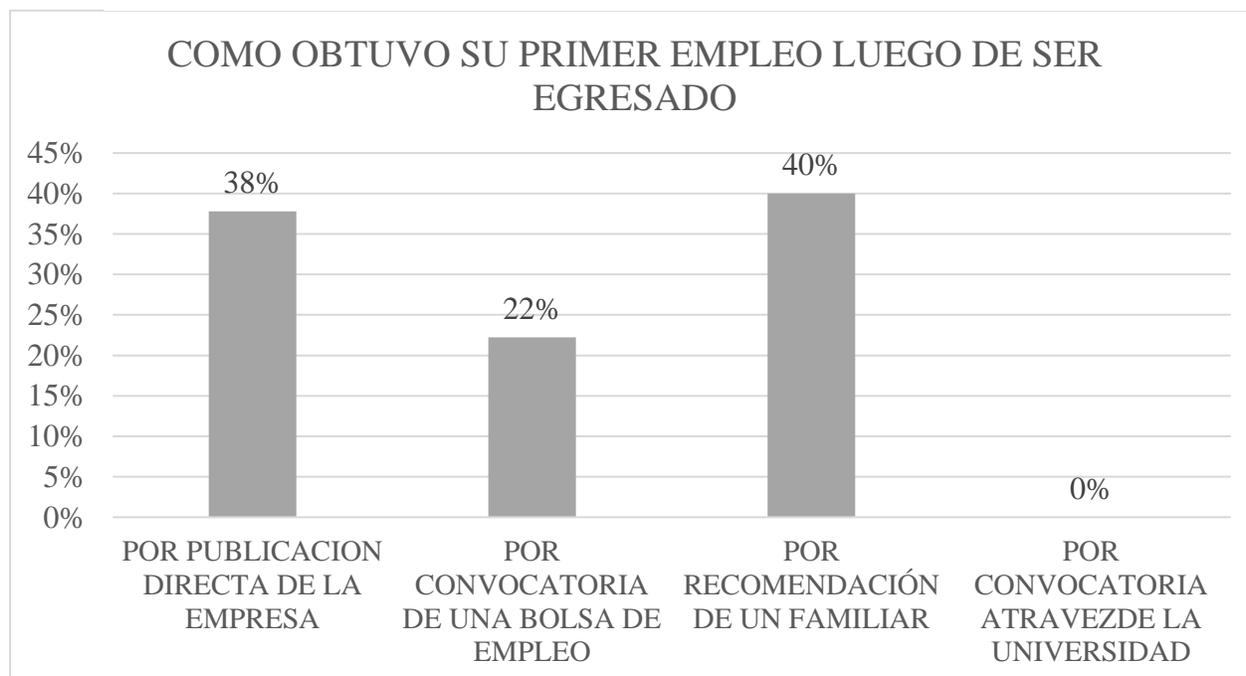


Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 30*Razones para seleccionar el primer empleo*

RAZONES PARA SELECCIONAR EL PRIMER EMPLEO		
RAZONES	PERSONAS	PORCENTAJE
EL NIVEL SALARIAL	33	24%
CORRESPONDENCIA CON LOS ESTUDIOS	23	17%
LA FLEXIBILIDAD DE HORARIO LABORAL	17	13%
OTROS BENEFICIOS ADICIONALES AL SALARIO	17	13%
COMENZAR A LABORAR PRONTAMENTE	45	33%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 28*Mecanismo para conseguir el primer empleo*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 31*Mecanismo para conseguir el primer empleo*

COMO OBTUVO SU PRIMER EMPLEO LUEGO DE SER EGRESADO		
RAZONES	PERSONAS	PORCENTAJE
POR PUBLICACION DIRECTA DE LA EMPRESA	51	38%
POR CONVOCATORIA DE UNA BOLSA DE EMPLEO	30	22%
POR RECOMENDACIÓN DE UN FAMILIAR	54	40%
POR CONVOCATORIA ATRAVEZDE LA UNIVERSIDAD	0	0%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Entre los hallazgos de la pregunta 61, se encontró que la principal razón para seleccionar el primer empleo fue comenzar a laborar prontamente, y la forma de encontrar ese primer empleo en su mayoría fue por intermedio de la recomendación de un familiar (Ver gráficas 27 y 28).

6.2 Egresados destacados y reconocimientos

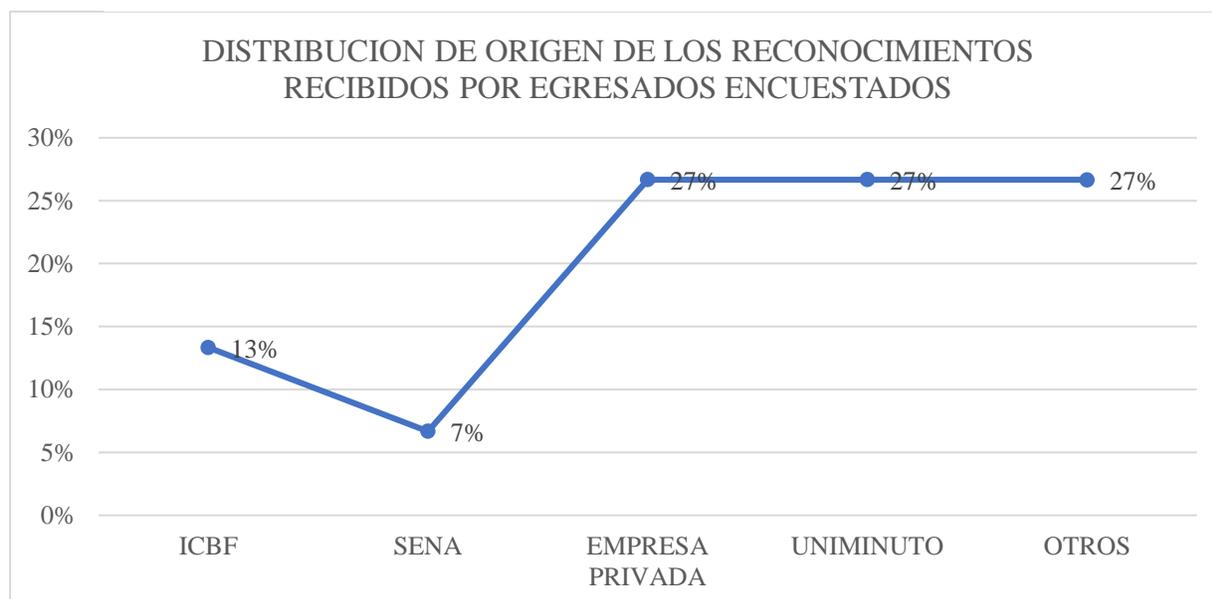
Aplicando la encuesta pudimos observar que el 70% de los egresados no han participado en actividades relacionadas con la carrera estudiada un 6,50% han recibido reconocimientos por parte de la institución donde laboran actualmente y un 22% a nivel gubernamental, pero ninguno de ellos con una significancia de gran importancia.

Tabla 32

Reconocimiento por participación en un proyecto de investigación

¿HA RECIBIDO ALGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO PUBLICO O EXALTACION PRIVADA POR PARTE DE UNA INSTITUCION O ORGANIZACIÓN CON CUAL PARTICIPO EN LA INVESTIGACION?	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	6,50%
NO	93,50%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 29*Distribución de origen de los reconocimientos recibidos por los egresados*

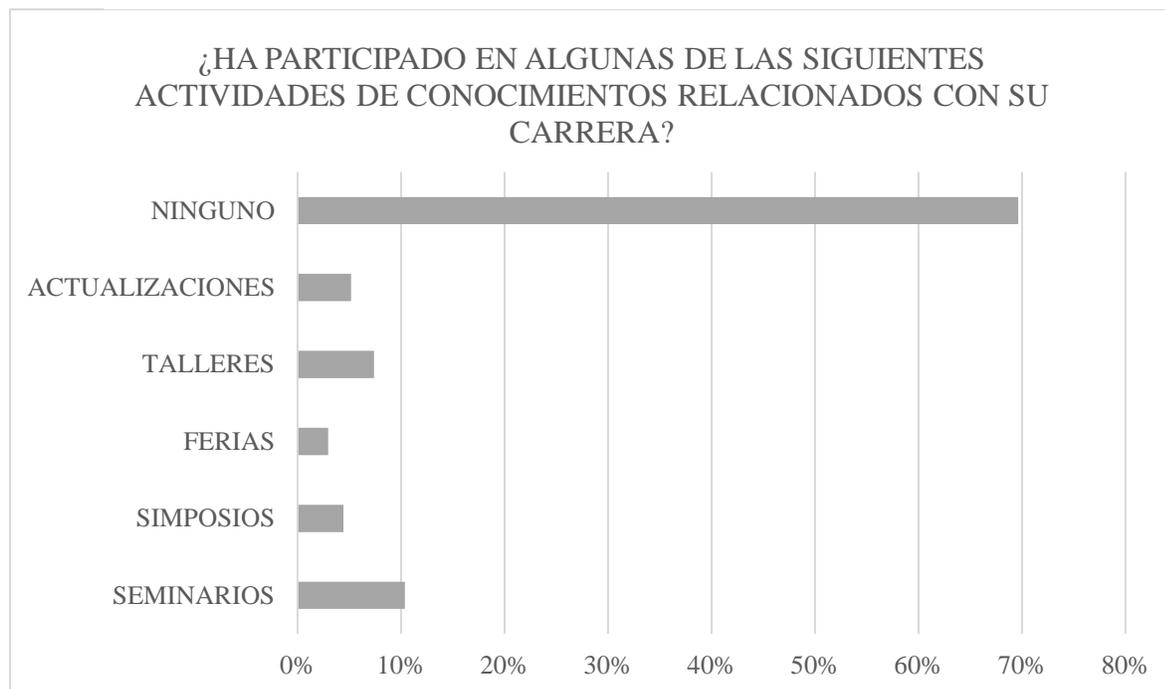
Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 33 Distribución de origen de los reconocimientos recibidos por los egresados

DISTRIBUCION DE ORIGEN DE LOS RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS POR EGRESADOS ENCUESTADOS		
ENTIDAD	PERSONAS	PORCENTAJE
ICBF	18	13%
SENA	9	7%
EMPRESA PRIVADA	36	27%
UNIMINUTO	36	27%
OTROS	36	27%
TOTAL	16	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Reconocimiento a egresados. La información de este aspecto proviene de las respuestas a las preguntas 25 y 26. Retomando al número de egresados que participaron en la realización de un proyecto de investigación, 115 (93,50%) de ellos no recibieron un reconocimiento por haberlo realizado y 8 (6,50%) si recibieron reconocimiento por ello. En la respuesta a cuál fue el tipo y nombre del reconocimiento, entidad que lo otorgó, y fecha del reconocimiento, se contabilizaron 16 egresados que aseguraron haber recibido algún reconocimiento, de los cuales el ICBF, la empresa privada y la Uniminuto reciben un 27% de las respuestas cada uno, 6,66% son reconocimientos provenientes del SENA y el 13% de otras instituciones.

Figura 30*Participación de egresados en actividades de conocimiento relacionadas con su carrera*

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 34

Participación de egresados en actividades de conocimiento relacionadas con su carrera

**¿HA PARTICIPADO EN ALGUNAS DE LAS
SIGUIENTES ACTIVIDADES DE
CONOCIMIENTOS RELACIONADOS CON SU
CARRERA?**

ACTIVIDAD	PERSONAS	PORCENTAJE
SEMINARIOS	14	10%
SIMPOSIOS	6	4%
FERIAS	4	3%
TALLERES	10	7%
ACTUALIZACIONES	7	5%
NINGUNO	94	70%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 35

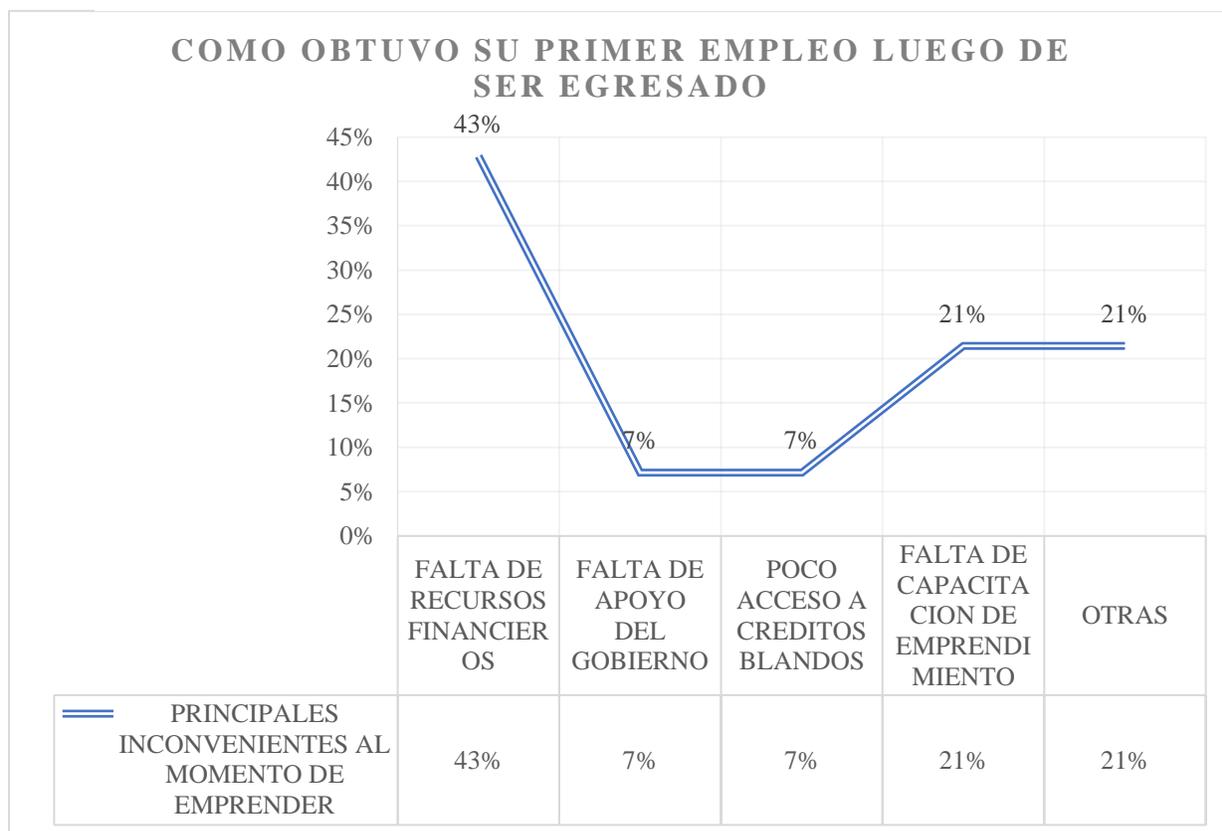
Egresados que han recibido algún reconocimiento de alguna entidad gubernamental

EGRESADOS QUE HAN RECIBIDO ALGUN RECONOCIMIENTO DE ALGUNA ENTIDAD GUBERNAMENTAL	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	2,22%
NO	97,78%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Figura 31

Principales dificultades para la creación de una empresa según los encuestados



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 36*Principales dificultades para la creación de una empresa según los encuestados*

PRINCIPALES INCONVENIENTES AL MOMENTO DE EMPRENDER		
RAZONES	PERSONAS	PORCENTAJE
FALTA DE RECURSOS FINANCIEROS	6	43%
FALTA DE APOYO DEL GOBIERNO	1	7%
POCO ACCESO A CREDITOS BLANDOS	1	7%
FALTA DE CAPACITACION DE EMPRENDIMIENTO	3	21%
OTRAS	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

La información que nos entregan las respuestas a las preguntas 64 a 69 acerca de este tema, pueden ofrecer al lector una idea clara del trabajo que en materia del emprendimiento han venido realizando los egresados del programa de Administración financiera, y las expectativas que tienen al respecto:

- Basados en el área disciplinar de la formación recibida en Uniminuto, 121 egresados (89,63%) manifestaron NO haber realizado algún emprendimiento, mientras que 14 egresados (10,37%) manifestaron SI haber realizado algún emprendimiento.
- 14 egresados (10,37%) compartieron sus emprendimientos, los cuales son: Levante de gallina ponedora y producción de huevos orgánicos, ayudar a las personas a mejorar su relación con el dinero por medio de la educación financiera, Produagro JC (Producción y comercialización de frutas y verduras), comercialización de café procesado, venta de ropa, montaje de empresa del sector de la construcción, Supermaye (Venta de víveres y abarrotes, proyectada a convertirse en un supermercado), broker, droguería, generación de contenido digital sobre finanzas e inversiones, venta de productos capilares, corporales

y faciales; inversiones en agricultura, comercialización de materiales para acabados de obra.

- De estos 14 emprendimientos 13 se encuentran en plena operación
- 79 egresados (58,52%) manifestaron NO tener proyectado en un futuro inmediato la realización o montaje de algún emprendimiento, pero 56 (41,48%) SI consideran esto como opción.
- 72 egresados (53,33%) NO consideran que la formación recibida en Uniminuto le ha sido de utilidad para el montaje y desarrollo de un emprendimiento, en contrapeso 63 encuestados (46,67%) SI consideran que la formación recibida en Uniminuto le ha sido de utilidad para el montaje y desarrollo de un emprendimiento.
- La principal dificultad para la creación de una empresa, según la percepción de los encuestados, se puede observar en la gráfica 31.

6.3 Ocupación laboral y perfil de formación profesional

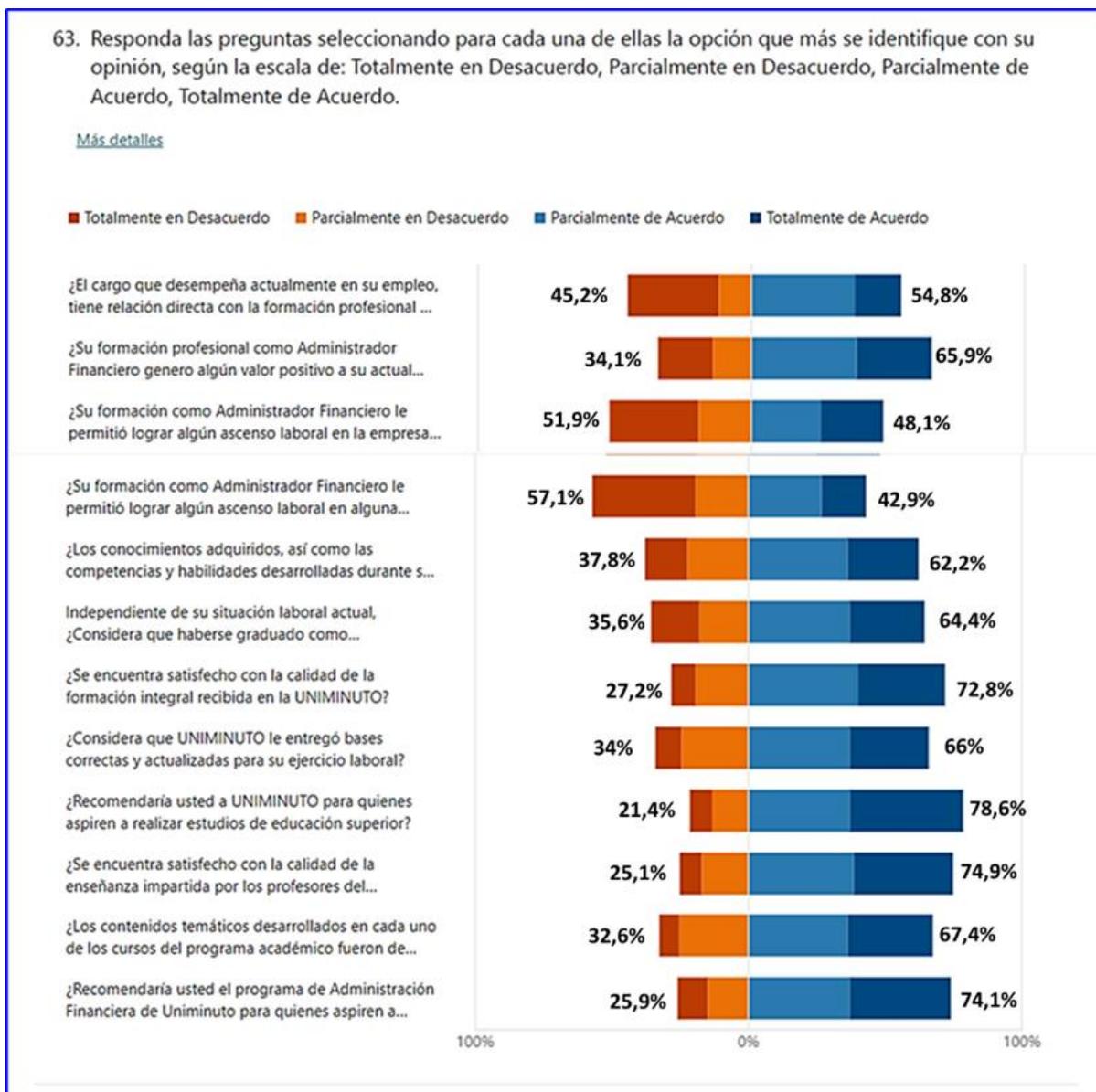
A continuación, de acuerdo a la pregunta 63 se detallan las apreciaciones que tienen los egresados respecto de la pertinencia, calidad y utilidad de la formación recibida en pregrado.

A nivel general y a simple vista, si se observa la distribución de las respuestas, éstas se inclinan hacia el lado de la favorabilidad, comprendida por las apreciaciones “parcialmente de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”; en contrapeso se observa que las apreciaciones “totalmente en desacuerdo” y “parcialmente en desacuerdo” suman porcentajes inferiores al 50%, sólo con un par de excepciones, como se detalla a continuación:

Al analizar la actual ubicación profesional del egresado en relación con la formación recibida en pregrado, la evidencia tomada de quienes respondieron la encuesta resultó en una ubicación en cargos administrativos y contables donde el nivel salarial está mayormente concentrado entre 1 y 2 SMMLV.

Figura 32

De la utilidad, pertinencia, calidad y validez de la formación recibida en pregrado



Fuente: Elaboración propia del proyecto

- El 54,8% de los encuestados mostró su favorabilidad respecto a que el cargo que desempeña actualmente en su empleo tiene relación directa con la formación profesional de Pregrado recibida en Uniminuto, mientras que el 45,2% dio respuesta desfavorable a este ítem.

- Respecto a si la formación profesional como Administrador Financiero genero algún valor positivo al actual entorno laboral del egresado, el 65,9% mostró favorabilidad por esta afirmación y el 34,1% emitió concepto desfavorable.
- Los encuestados se mostraron con porcentajes superiores al 50% de desacuerdo, acerca de si su formación como Administrador Financiero le permitió lograr algún ascenso laboral en la empresa donde se encuentra trabaja actualmente, con un 51,9% de opiniones de total y parcialmente en desacuerdo; lo mismo ocurrió al ser cuestionados acerca de si consideraban que su formación como Administrador Financiero le permitió lograr algún ascenso laboral en alguna empresa donde halla laborado anteriormente, en este caso las respuestas de total o parcialmente en desacuerdo sumaron un 57,1%
- De lo anterior se desprende que un 48,1% se inclinó hacia estar total o parcialmente de acuerdo en que su formación como Administrador Financiero le permitió lograr algún ascenso laboral en la empresa donde se encuentra trabaja actualmente; lo mismo sucedió con el 42,9% que se inclinó hacia estar total o parcialmente de acuerdo con que su formación como Administrador Financiero le permitió lograr algún ascenso laboral en alguna empresa donde halla laborado anteriormente.
- El 62,2% de los encuestados expresaron estar total o parcialmente de acuerdo con que los conocimientos adquiridos, así como las competencias y habilidades desarrolladas durante su proceso de formación en el Pregrado de Administración Financiera, son aplicados y le son útiles para el desarrollo de las actividades de su trabajo, sin embargo, el 37,8% manifestó estar total o parcialmente en desacuerdo con esa afirmación.
- En la afirmación de si independiente de su situación laboral actual, ¿Considera que haberse graduado como Administrador Financiero, le ha permitido mejorar su nivel de ingresos?, el 64,4% de los encuestados manifestó estar total o parcialmente de acuerdo, mientras que por otro lado el 35,6% manifestó estar total o parcialmente en desacuerdo con esa afirmación.
- El 72,8% de los egresados encuestados manifestaron estar total o parcialmente satisfechos con la calidad de la formación integral recibida en la UNIMINUTO, en contraposición al 27,2% que suman las apreciaciones “totalmente en desacuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”, lo que significa un porcentaje de insatisfacción del 27,2%.

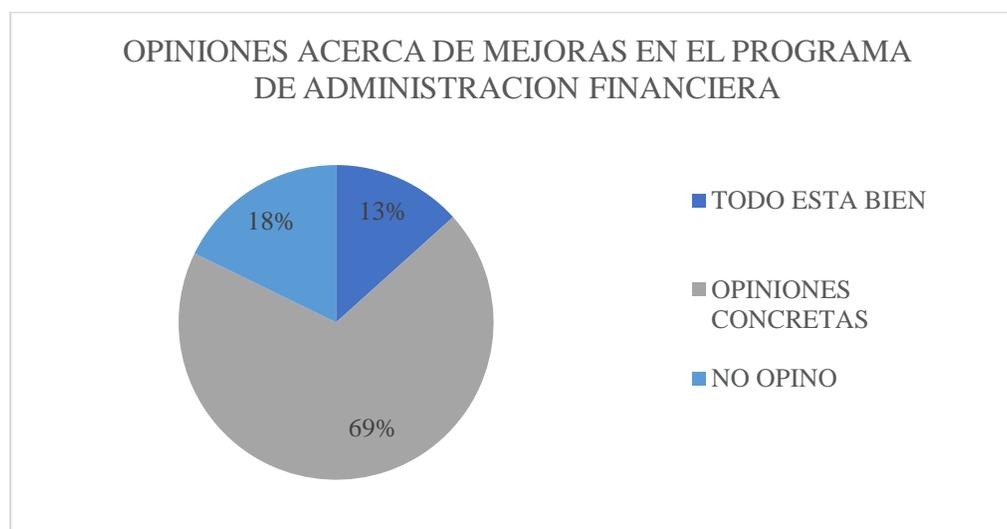
- Respecto de si los egresados encuestados consideran que UNIMINUTO le entregó bases correctas y actualizadas para su ejercicio laboral, el 66% expresaron estar total o parcialmente de acuerdo, mientras que el 34% expresaron estar total o parcialmente en desacuerdo.
- En definitiva, el 78,6% de los encuestados mostró estar total o parcialmente de acuerdo con recomendar a UNIMINUTO para quienes aspiren a realizar estudios de educación superior, mientras que un 21,4% mostró estar total o parcialmente en desacuerdo con recomendar a UNIMINUTO para quienes aspiren a realizar estudios de educación superior.
- Los encuestados manifestaron en un 74,9% estar total o parcialmente de acuerdo respecto de su estar satisfechos con la calidad de la enseñanza impartida por los profesores del programa, durante el curso de su pregrado en Administración Financiera; en el otro extremo, el 25,1% manifestó estar total o parcialmente en desacuerdo respecto de estar satisfechos con la calidad de la enseñanza impartida por los profesores del programa.
- Respecto de los contenidos temáticos desarrollados en cada uno de los cursos del programa académico, el 67,4% manifestó estar total o parcialmente de acuerdo con que éstos fueron de calidad, y respondían a las necesidades del mercado y el mundo real; por su parte el 32,6% manifestó estar total o parcialmente en desacuerdo con la calidad de del programa académico o de si éstos respondían a las necesidades del mercado y el mundo real
- 74,1% de los egresados encuestados respondió estar total o parcialmente de acuerdo en recomendar el programa de Administración Financiera de Uniminuto para quienes aspiren a seguir sus estudios superiores; en el otro lado de las apreciaciones, el 25,9% respondió estar total o parcialmente en desacuerdo en recomendar el programa de Administración Financiera de Uniminuto para quienes aspiren a seguir sus estudios superiores.

6.4 Pertinencia y utilidad de la formación recibida en pregrado

El nivel de satisfacción por parte de los egresados del programa de Administración Financiera sobre la calidad de la formación recibida en el pregrado, según las respuestas de quienes contestaron la encuesta, es estable, aunque solicitan se refuerce la parte de docencia y de prácticas laborales.

Figura 33

Opiniones acerca de mejoras para el programa de Administración Financiera



Fuente: Elaboración propia del proyecto

Tabla 37

Opiniones acerca de mejoras para el programa de Administración Financiera

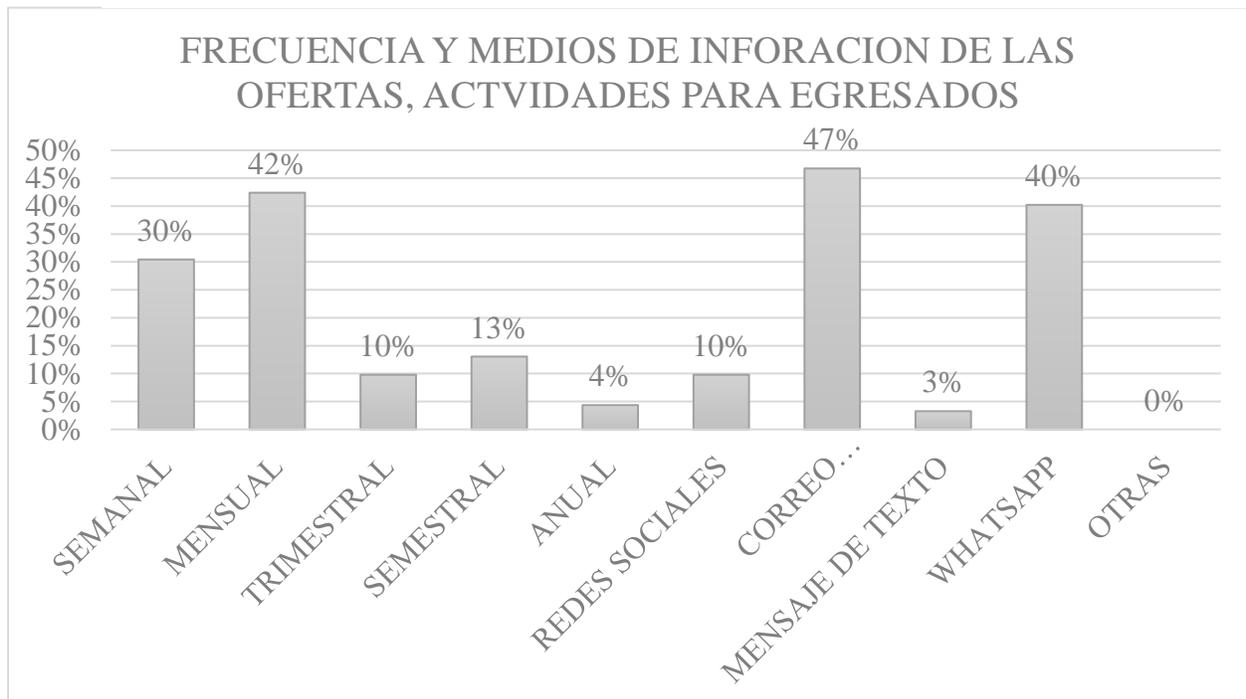
OPINIONES ACERCA DE MEJORAS EN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACION FINANCIERA		
OPINIONES	PERSONAS	PORCENTAJE
TODO ESTA BIEN	18	13%
OPINIONES CONCRETAS	93	69%
NO OPINO	24	18%
TOTAL	135	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto

Los encuestados consideran que debería mejorar el programa de Administración Financiera de Uniminuto, se observa como particularidad que 68,89% de los encuestados expresaron opiniones concretas acerca de solicitudes hacia el programa de Administración Financiera, el 13,33% de los encuestados manifestaron estar conforme con la actualidad del programa y un 17,78% se abstuvo de expresar alguna opinión.

Un resumen de las mejoras propuestas para el programa de Administración Financiera, conjugando las respuestas similares, ofrece el siguiente listado:

- Solicitud que la carrera sea más presencial o presencial al 100%
- Se considera que hay muchas materias denominadas “de relleno” y que por ende la carrera debería enfocarse más en la realidad del mundo laboral y administrativo del país.
- Se solicita que haya la oportunidad de prácticas en el sector empresarial, en empresas grandes o reconocidas; y también apoyo para la inserción laboral en las empresas.
- Se solicita hacer mayor énfasis en el aspecto financiero y contable, sobre todo fuera de la banca e incluso hacia el aspecto bursátil, el análisis financiero y las finanzas personales.
- Se sugiere hacer énfasis en el aspecto de emprendimiento, tanto en forma transversal como para ayudar al estudiante a colocar en marcha un proyecto propio, desde el inicio de la carrera.
- Se solicita mostrar las rutas de opción de grado y homologación entre pregrados y postgrados, sea desde los primeros semestres.

Figura 34*Frecuencia de recibo de la información para los egresados*

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

Tabla 38*Frecuencia de recibo de la información para los egresados*

CON QUE FRECUENCIA RECIBE INFORMACION DE LAS OFERTAS, ACTIVIDADES PARA EGRESADOS		
FRECUENCIAS	PERSONAS	PORCENTAJE
SEMANAL	28	30%
MENSUAL	39	42%
TRIMESTRAL	9	10%
SEMESTRAL	12	13%
ANUAL	4	4%
TOTAL	92	100%
FRECUENCIAS	PERSONAS	PORCENTAJE
REDES SOCIALES	9	10%
CORREO ELECTRONICO	43	47%
MENSAJE DE TEXTO	3	3%
WHATSAPP	37	40%
OTRAS	0	0%
TOTAL	92	100%

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

En cuanto a si los egresados encuestados han recibido recientemente información de la oferta educativa de la Uniminuto, o de actividades, beneficios y servicios para egresados, 92 encuestados (68,15%) manifestaron que SI ha recibido recientemente información y 43 encuestados (31,85%) que NO han recibido recientemente información. De acuerdo a ello, la distribución de la frecuencia y el medio a través del cual ha recibido la información, queda detallado en las gráficas 34.

6.5 Relación de los egresados con la universidad

Se logró compilar las políticas existentes en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, en cuanto al relacionamiento y seguimiento de sus egresados. Donde la

institución destaca la importancia del seguimiento a los egresados como estrategia de evaluación y retroalimentación relevante para su mejoramiento o direccionamiento institucional. Este seguimiento cumple una doble función: por una parte, significa el autoconocimiento de lo ofrecido en las aulas como base para acciones de mejoramiento de la calidad académica, y por el otro es el insumo para la construcción de una red de cooperación entre la academia, la sociedad y los sectores empresarial y productivo de la nación.

Tabla 39

Interacción del egresado con el "Galardón Padre Diego Jaramillo Cuartas"

EN ALGUNA OPORTUNIDAD USTED HA SIDO POSTULADO AL "GALARDÓN PADRE DIEGO JARAMILLO CUARTAS"	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	5,19%
NO	94,81%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

Tabla 40

Conocimiento de los egresados del Club de Egresados VIVE UNIMINUTO

¿CONOCE EL CLUB DE EGRESADOS VIVE UNIMINUTO, Y LOS BENEFICIOS QUE BRINDA?	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	11,85%
NO	88,15%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

Tabla 41*Interacción del egresado con el Club de Egresados VIVE UNIMINUTO*

¿ESTA INSCRITO AL CLUB DE EGRESADOS VIVE UNIMINUTO?	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	8,89%
NO	91,11%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

Tabla 42*Conocimiento del egresado sobre las políticas Uniminuto para seguimiento egresados*

¿CONOCE DE LA EXISTENCIA DE POLITICAS DE SEGUIMIENTO A LOS EGRESADOS DEL UNIMINUTO?	
SI / NO	PORCENTAJE
SI	15,56%
NO	84,44%
TOTAL	100,00%

Fuente: Elaboración propia del proyecto.

El 74,07% de los encuestados (100 respuestas) manifestaron SI que les gustaría recibir este tipo de información, en contrapeso el 25,93 (35 respuestas) manifestaron no que les gustaría recibir este tipo de información. Respecto de si los egresados encuestados han participado en algún Ciclo de Actualización del programa de Administración Financiera de Uniminuto, el 94,81% (128 encuestados) manifestó que NO ha participado en algún Ciclo de Actualización del programa de Administración Financiera, mientras que sólo el 5,19% (7 encuestados) manifestó que SI ha participado.

En línea con lo anterior, el 65,19% de las personas encuestadas manifiestan que, si les gustaría participar en algún ciclo de actualización del programa de Administración Financiera de Uniminuto, pero un 34,81% (47 encuestados) manifiesta que NO le gustaría participar.

Respecto de este nivel de participación en encuentro de egresados, el 86,67% de los encuestados (117 respuestas) manifestaron que NO han participado en algún encuentro anual de egresados de Uniminuto y el 13,33% (18 respuestas) manifestaron que SI han participado.

Respecto del “Galardón Padre Diego Jaramillo Cuartas”, y hacia el “Club de Egresados VIVE UNIMINUTO”, se describe en la tabla 41 a la 44, el nivel de conocimiento y participación de los encuestados con el galardón y con el Club de Egresados, propio de la oferta que tiene la Uniminuto para sus egresados. Ver grafica 14.

7 Conclusiones

El estado actual de la inserción laboral de profesional de Administración Financiera en la región Orinoquia de Colombia entre el periodo 2017-2022 muestra un panorama de estabilidad laboral, de vinculación temprana al mundo laboral pero también de una búsqueda de replanteamiento de algunos ámbitos como lo son el emprendimiento, las finanzas personales y el énfasis en lo contable. De acuerdo con los objetivos planteados, el equipo investigador pudo haber llegado a las siguientes conclusiones:

En cuanto al perfil laboral actual de los egresados del programa de Administración Financiera, entre los 135 egresados que contestaron la encuesta base de la presente investigación, el perfil que se destaca es el de una persona empleada formalmente, con poca volatilidad laboral, que labora desde antes de egresar del programa y que debe aún sortear obstáculos financieros para seguir su formación posgradual. El egresado de Administración Financiera de Uniminuto, no es un emprendedor nato, pero está en búsqueda de ello, manifestándolo como necesidad de los tiempos actuales, su liderazgo reconocimientos se circunscriben en su mayoría en el sector privado, dentro de la gran y mediana empresa.

Aplicando la encuesta pudimos observar que el 70% de los egresados no han participado en actividades relacionadas con la carrera estudiada, un 6,50% han obtenido reconocimientos por parte de la institución donde laboran actualmente y un 2,2% a nivel gubernamental, pero ninguno de ellos con una mención de gran importancia.

El perfil del actual ejercicio profesional del egresado del programa de Administración Financiera se inclina mayormente hacia el área administrativa, con formación post gradual en el área de gerencia de proyectos y en el área de auditoría contable.

Al analizar la actual ubicación profesional del egresado que respondieron la encuesta en relación con la formación recibida en pregrado, resultó en una ubicación en cargos administrativos y contables donde el nivel salarial está mayormente concentrado entre 1 y 2 SMMLV.

El nivel de satisfacción por parte de los egresados del programa de Administración Financiera sobre la calidad de la formación recibida en el pregrado, según las respuestas de quienes contestaron la encuesta, es estable, aunque sugieren se refuerce la parte de docencia y de prácticas laborales.

Se logró compilar las políticas existentes en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, sede Villavicencio, en cuanto al relacionamiento y seguimiento de sus egresados. Donde la institución destaca la importancia del seguimiento a los egresados como estrategia de evaluación y retroalimentación relevante para su mejoramiento o direccionamiento institucional. Este seguimiento cumple una doble función: por una parte, significa el autoconocimiento de lo ofrecido en las aulas como base para acciones de mejoramiento de la calidad académica, y por el otro es el insumo para la construcción de una red de cooperación entre la academia, la sociedad y los sectores empresarial y productivo de la nación.

8 Recomendaciones

Es de gran importancia que el seguimiento a egresados se realice continuamente, esto se hace para conocer las competencias adquiridas como profesional y así saber la satisfacción del graduado con la universidad, ya que es de atracción para el campo laboral y empresarial, demostrando así sus competencias y habilidades. Son los egresados quienes pueden brindar a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, las inconformidades que han venido presentando y de esta manera dar soluciones para mitigar estos inconvenientes, ya que el graduado es el corazón de la institución y así fortalecer el nivel de educación de los futuros profesionales.

Debido a lo anterior se recomienda al programa de Administración Financiera:

- Ampliar las estrategias para mantener una base de datos actualizada de los egresados y así tener desde el programa un contacto permanente con ellos.
- Motivar a los egresados a tener sentido de pertenencia con la universidad y participar en los eventos, actividades que está realice como emprendimiento, voluntariado, empleabilidad, para que mantengan informados de las ofertas y servicios que ofrece para sus egresados.
- Reforzar el tema del emprendimiento empresarial.

- Tener en cuenta las falencias o problemáticas que manifiestan los egresados para ofrecerles cursos o programas de capacitación en esas áreas, despejando así estas dudas para fortalecer sus competencias como profesionales.

- Se sugiere reforzar los vínculos (universidad – egresados) a través de invitaciones de encuentros sociales, de tal manera que esto permita tener una mejor comunicación con el graduado.

Referencias

- Aguilar, D. A. B., & Paredes, S. E. R. (2022). El potencial emprendedor en los egresados universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 117-138.
- Aguillón Saavedra, L. F., & Zambrano Carrillo, E. L. (2020). Ejecución y actualización del segundo estudio de seguimiento a egresados para el Proyecto Curricular de Ingeniería Industrial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Aldana de Becerra, G. M., Morales González, F. A., Aldana Reyes, J. E., Sabogal Camargo, F. J., & Ospina Alfonso, A. R. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*, 3(2), 61-65.
- Alzate, g. A. V. Empleabilidad: inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales egresados de pregrado de sede universitaria–2017 del sur occidente colombiano.
- Andrade M, L. H. (2018) Desarrollo de un Sistema de recomendaciones para el fortalecimiento de competencias laborales a profesionales recién egresados usando Ontologías y RDFs. *Departamento de Ingeniería de Sistemas e Industrial*.
- Ardila, M. (2020) Mercado laboral de graduados en educación superior análisis para la región centro oriente. Ministerio de educación Nacional. Observatorio Laboral para la Educación.
- Arué, R. L. (2016). Trabajo, estudiantes y graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 8(8).

Betanzos, A. R., & Medina, A. P. (2018). Satisfacción del egresado respecto de su formación profesional. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 15(29), 12-30.

Cabana, S. R., Cortés, F. H., Aguilera, M. I., & Vargas, F. A. (2018). Factores determinantes para el intraemprendimiento social: el caso de los estudiantes de Ingeniería de la Universidad de La Serena, Chile. *Formación universitaria*, 11(2), 87-98.

Campos, Mesa M.d.c. (2008), Revista Fuentes, p.322-332 Universidad de Sevilla, Departamento de Educación Física y Deporte. Art. los egresados y su inserción laboral ¿estudias o trabajas?

CEPAL, N. (2020). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante.

Claros, A. S. H., & Beteta, P. Y. P. (2023). Perfil laboral ideal para egresados en administración industrial y de negocios en medianas empresas del Progreso, Yoro.

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 15. Julio 7 de 1991.

Corredor, A. D., Escobar, J. D. J. V., & Terraza, L. F. M. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de administración de empresas de la Universidad del Magdalena, 2010-2014. *Contexto*, 5, 161-171.

Daza Niño, D. M., & Sánchez Bermúdez, W. (2017). *Caracterización de los graduados del programa de Administración Financiera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Llanos, sede Villavicencio-Meta, a junio de 2017* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

De la Cruz, A. L., Macedo, A. E., & Torres, M. C. (1996). Estudios de egresados en la Universidad de Colima. Disponible en: Consejo Nacional de Acreditación, 126.

De Simone Maimone, G. (2011). Metodología de la Investigación.

de Urrea, C., Álvarez, A., & Correa, V. (2009). La gestión educativa un nuevo paradigma. *Medellín Colombia*.

Decreto 2566 de 2003 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones. Septiembre 10 de 2003. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86425_Archivo_pdf.pdf

Decreto 1295 de 2010. [Ministerio de Educación Nacional]. por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. Abril 20 de 2010. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261393>

Departamento administrativo nacional de estadística. (2022). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2021, Fuerza laboral y educación 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>

Donoso, t. (2000). La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. En L. sobrado (Ed.) orientación profesional: diagnóstico e inserción socio laboral pags,69-105

Espinosa León, Ó. G., Rodríguez Olivo, S., & Solano Avella, D. R. (2021) Evaluación de competencias de los programas de la Facultad de Ingeniería de la Pontificia

Universidad Javeriana frente a las solicitadas en el mercado laboral, por medio de procesamiento de lenguaje natural.

Fuentes, J. C. R., & Gurría, R. T. F. MERCADO LABORAL DE EGRESADOS, DESDE LA VISIÓN DE EMPLEADORES.

García Ancira, C., Treviño Cubero, A., & Banda Muñoz, F. (2019). Caracterización del seguimiento de egresados universitarios. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 23-38.

Giraldo Tamayo, A. L. (2012). Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: implicaciones psicológicas en profesionales.

Gómez, H. M. S., Acevedo, J. A., Ospina, D. E. R., & Escobar, E. S. C. (2019). La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. *Jurídicas*, 16(1), 42-61.

Gómez-Rojas, D. J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 49-55.

Iskhakova, L., Hilbert, A., & Hoffmann, S. (2016). An integrative model of alumni loyalty—an empirical validation among Graduates from German and Russian Universities. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 28(2), 129-163.

James, R. J. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 39-41.

Jaramillo, A., Pineda, A. G., & Correa, J. S. O. (2006). Estudios sobre egresados La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111-124.

Laboral, O. (2008). Egresados: Los hijos desconocidos por la Universidad. Recuperado de: http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=430:egresados-los-hijos-desconocidos-por-launiversidad&catid=2:informe-especial&Itemid=199

Ley 1188 de 2008. Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. 25 de abril de 2008. DO. No. 46.971. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-159149_archivo_pdf.pdf

Ley 1266 de 2008. Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones. 31 de diciembre de 2008. DO. 47.219. <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34488>

Ley 30 de 1992. Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. 28 de diciembre de 1992. DO. No 40.700. https://snies.mineducacion.gov.co/1778/articles-391237_Ley_30.pdf

López, E., & Chaparro, M. (2003). Modelo Institucional de seguimiento a egresados MISE. Universidad Colegio Mayor.

Martínez, Edgar Alberto, R. E. (2016). La definición de perfiles profesionales. *Revista San Gregorio*, 75-85.

Martínez Rodríguez Francisco Miguel (2009), tipo de documento: artículo de revista, nivel educativo: ámbito general, revista complutense de educación, 2009, V.20, n2; p.455-471.

Artículo: El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad

Medellín, P. (27 de junio de 2021). 1,7 millones de jóvenes desempleados requieren una verdadera y fuerte política pública de formación para el trabajo. Instituto de estudios urbanos Universidad Nacional. <http://ieu.unal.edu.co/en/medios/noticias-del-ieu/item/17-millones-de-jovenes-desempleados-requieren-una-verdadera-y-fuerte-politica-publica-de-formacion-para-el-trabajo>

Mori Valenzuela, J., Sempé, L., Colquehuanca Achulli, R., Guerrero Ortiz, L., Andrade Pacora, P., Gargurevich Valdéz, J., & Silva Martínez, J. (2018). Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema.

P. A. R. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación educativa*, 8(42), 19-31.

Pereira Puga, M. (2014). Educación superior universitaria: calidad percibida y satisfacción de los egresados. Tesis doctoral

Poblete, Á., Pérez, C., Lagos, J., Loncomilla, L., Casas, M., Báez, M., & Paredes, S. (2012). Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas.

Red GRADUA2 y Asociación Columbus (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*.

Riad Shams, S. M., & Belyaeva, Z. (2019). Quality assurance driving factors as antecedents of knowledge management: A stakeholder-focussed perspective in higher education. *Journal of the Knowledge Economy*, 10, 423-436.

Sabogal Acosta, C. I., & Vargas Aguirre, J. (2017). Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia.

Salinas Gómez, O. (2020). Mercado de trabajo y empleabilidad de los profesionales en Colombia.

Stufflebeam, D., & Schinkfiel, A. J. (1995). La evaluación orientada hacia los objetivos: la tradición tayleriana. Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. Evaluación Sistemática, Guía teórica y práctica, 91-102.

Torres-López, T. M., Acosta-Fernández, M., & Parra-Osorio, L. (2019). Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia. *Psicogente*, 22(41), 159-181.

Velásquez, A. L., Duarte, J. D., Ríos, J. A. F., & Taborda, C. (2010). El vínculo universidad-egresado: una acción socialmente responsable. In *Obtenido de Espacio iberoamericano del conocimiento: http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EIC/RLE2401_Lopez.pdf*.

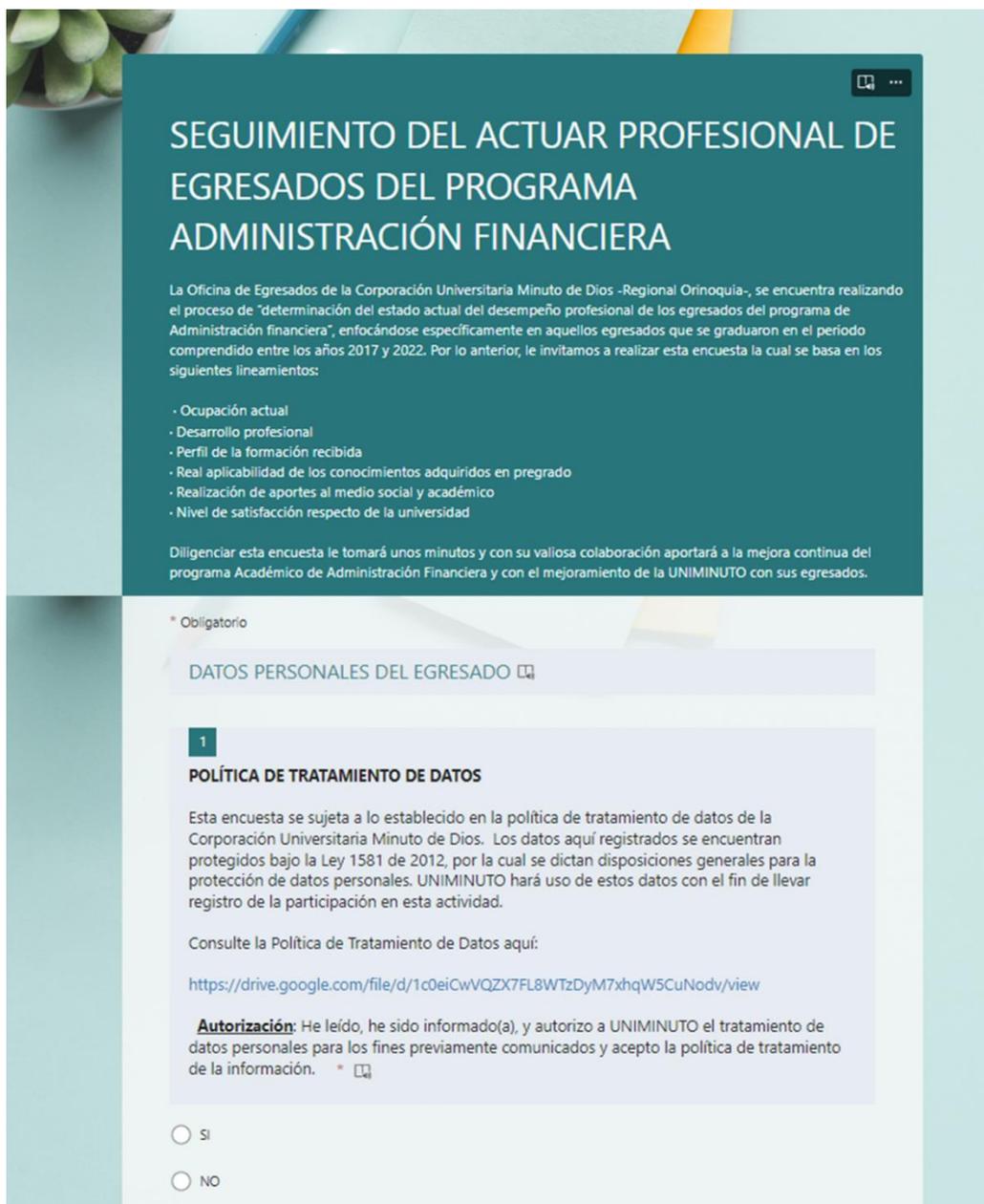
Vidal García, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. [s.l]: Universidad de León, Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, 2003.

Weller, J. (2006a). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *Papeles de población*. 12(49), 9-36.

Weller, J. (2006b). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Bogotá, Colombia: CEPAL.

Anexos

➤ Anexo A. Pantallazo Presentación de encuesta a egresados



SEGUIMIENTO DEL ACTUAR PROFESIONAL DE EGRESADOS DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

La Oficina de Egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios -Regional Orinoquia-, se encuentra realizando el proceso de "determinación del estado actual del desempeño profesional de los egresados del programa de Administración financiera", enfocándose específicamente en aquellos egresados que se graduaron en el período comprendido entre los años 2017 y 2022. Por lo anterior, le invitamos a realizar esta encuesta la cual se basa en los siguientes lineamientos:

- Ocupación actual
- Desarrollo profesional
- Perfil de la formación recibida
- Real aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en pregrado
- Realización de aportes al medio social y académico
- Nivel de satisfacción respecto de la universidad

Diligenciar esta encuesta le tomará unos minutos y con su valiosa colaboración aportará a la mejora continua del programa Académico de Administración Financiera y con el mejoramiento de la UNIMINUTO con sus egresados.

* Obligatorio

DATOS PERSONALES DEL EGRESADO

1

POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS

Esta encuesta se sujeta a lo establecido en la política de tratamiento de datos de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Los datos aquí registrados se encuentran protegidos bajo la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. UNIMINUTO hará uso de estos datos con el fin de llevar registro de la participación en esta actividad.

Consulte la Política de Tratamiento de Datos aquí:

<https://drive.google.com/file/d/1c0eiCwVQZX7FL8WTzDyM7xhqW5CuNodv/view>

Autorización: He leído, he sido informado(a), y autorizo a UNIMINUTO el tratamiento de datos personales para los fines previamente comunicados y acepto la política de tratamiento de la información. *

SI

NO

➤ **Anexo B. Pantallazo Detalles de encuesta a egresados**



➤ **Anexo C. Link de acceso a archivo de Excel con las respuestas a la encuesta**

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1pu_iKcV-dVsFz2vyOSIdHM3O3-hrV8R5/edit?usp=share_link&ouid=105100083487379320639&rtpof=true&sd=true

➤ **Anexo D. Link de acceso a Políticas de relacionamiento y seguimiento de los egresados Uniminuto.**

https://drive.google.com/file/d/1wgbi5wjcTGEGNbCw4cG0hdhdX6YsbI2r/view?usp=share_link

➤ **Anexo E. Tabla de personas que no respondieron encuesta**

NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO	TELEFONO 1	TELEFONO 2	CELULAR	OBSERVACION
AIDA LUCIA GAVIRIA SILVA	agaviriasil@uniminuto.edu.co	608 6601681			NO RESPONDE LLAMADA
ANA BERTILDE DUARTE GUIZA	aduarteguis@uniminuto.edu.co	608 8309866			NUMERO NO ESTA EN USO
ANDERSONN DAVID MENDEZ NEIRA	amendezneir@uniminuto.edu.co	608 6618156		3115492086	NO RESPONDE LLAMADA
ANDREA YOLIMA DELGADO SOLORZANO	adelga31@uniminuto.edu.co	608 6687613			NO RESPONDE LLAMADA
ANDREA LICETH ROJAS CASTILLO	arojascasti@uniminuto.edu.co	601 3589268	602 2106319		DATOS DE CONTACTO ERRADOS
ANDREA SIERRA CANO	asierracano@uniminuto.edu.co	608 6627812			NO RESPONDE LLAMADA
ANGELLY JHOHANNA CASTRO GARCIA	acastrogar2@uniminuto.edu.co	604 4153006		3214153006	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
ANGIE TATIANA OLIVIERI TORRES	aolivierito@uniminuto.edu.co	608 6574366	602 2898228	3107584315	CUELGA LLAMADA Y NO COLABORA
ANGIE TATIANA TIRANO CIFUENTES	atiranocifu@uniminuto.edu.co	7990243			NUMERO NO ESTA EN USO
ANGIE LORENA OLARTE RODRIGUEZ	aolarterodr@uniminuto.edu.co	601 3684353		3133684353	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
CARLOS ARTURO FALLA PACHECO	cfallapache@uniminuto.edu.co	608 6837554		3134804984	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
CARLOS ANDRES COMETA MAHECHA	ccometamahe@uniminuto.edu.co	602 2428203			NO RESPONDE LLAMADA
CARMEN ROCIO BELTRAN CARDENAS	cbeltrancar@uniminuto.edu.co	8940552			NO RESPONDE LLAMADA
CLAUDIA LORENA SUAREZ PEREZ	csuarezpere@uniminuto.edu.co	8971294		83185148058	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
DAIRA YISET MONTAÑO GALLO	dmontanogal@uniminuto.edu.co	604 4800223			NUMERO NO ESTA EN USO
DIANA MARGARITA GALVIS MOLINA	dgalvismoli@uniminuto.edu.co			3142952746	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
DIANA SULEYDY SOLORZANO LEMUS	dsolorzanol@uniminuto.edu.co			3125416984	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
DIANA KARINA SOMOZA PULIDO	dsomozapuli@uniminuto.edu.co	602 2820315			NUMERO NO ESTA EN USO
DIANA CONSTANZA GARCIA HERRERA	dgarciaher2@uniminuto.edu.co	601 3916372		3103023845	NO RESPONDE LLAMADA
DINA MAILU DAZA NIÑO	ddazanino@uniminuto.edu.co	604 4909858			CUELGA LLAMADA Y NO COLABORA
EDWIN ANDRES GARNICA GAVIRIA	egarnic3@uniminuto.edu.co	608 6728516	602 2782182	3102782182	NO RESPONDE LLAMADA
ENERIETH CLARENA BOCANEGRA RIVERA	elizabeth.bocanegra@uniminuto.edu.co	3208164735		3123971139	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
EYLEN DANIELA HUERFANO PATIÑO	ehuerfanopa@uniminuto.edu.co	608 6646703		3134516100	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
GERMAN ALFONSO SANZ TAFUR	gsanztaf@uniminuto.edu.co	608 6775831	3412850	3103412850	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
GLORIA SILVESTRE MUÑOZ GONZALEZ	gmuezgo1@uniminuto.edu.co	608 6829763		3229444261	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
HAIDY KATHERINE CAÑON	gcaonsil@uniminuto.edu.co	604 4640348		3204640348	NUMERO NO ESTA EN USO
HANS LEANDRO PEÑA MONTAÑO	hpenamontan@uniminuto.edu.co	601 3306225			NUMERO NO ESTA EN USO
INGRID TATIANA SANCHEZ CASTAÑO	isanchezca2@uniminuto.edu.co	608 6693342		83209269582	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
ISLENA CATERINE QUEVEDO PEREZ	iquevedoper@uniminuto.edu.co			3143498908	NO RESPONDE LLAMADA
JAIME VARGAS GUTIERREZ	ivargasguti@uniminuto.edu.co	602 2918139		5,73103E+11	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
JEFFERSON CRISTOBAL CHAVARRO ORTIZ	jchavarroor@uniminuto.edu.co			3132277322	NO RESPONDE LLAMADA
JENNY PAOLA REY GUERRERO	jreyguer@uniminuto.edu.co	608 6655722	Ç		NO RESPONDE LLAMADA
JESICA FERNANDA FORERO JIMENEZ	jforerolim2@uniminuto.edu.co	3204316921		3222512103	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
JESSICA DURLEY MACHADO GUZMAN	jmachadoguz@uniminuto.edu.co	601 3712190			NO RESPONDE LLAMADA
JESSIKA NATALY LONDOÑO CALDERON	jlondonocal@uniminuto.edu.co	608 6574591		3124425703	NO RESPONDE LLAMADA
JINA PAOLA MOLINA PELAEZ	jmolin51@uniminuto.edu.co	602 2771965			NUMERO NO ESTA EN USO
JONATHAN CARDONA LOZANO	jcardo65@uniminuto.edu.co	604 4184869			NUMERO NO ESTA EN USO
JORGE IVAN CORZO GARRIDO	jcorzogarri@uniminuto.edu.co	7850225			NO RESPONDE LLAMADA

JUAN FELIPE RUSSI GAMBOA	jrussigambo@uniminuto.edu.co	7000406			NUMERO NO ESTA EN USO
JUDY MARCELA APACHE PARDO	yapachepard@uniminuto.edu.co	602 2099631		3178936587	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
LADY JOAN PEÑUELA ARIZA	lpeuelaa@uniminuto.edu.co	602 2493781	2493781	3142493781	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
LADY MARCELA VERA PEREZ	lveraperez@uniminuto.edu.co	608 664266		3137371978	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
LEIDY ZULEIMA SANTIAGO	lsantiago@uniminuto.edu.co	608 6814353		3103292805	NO RESPONDE LLAMADA
LEYDY LORENA MOLINA CUESTA	lmolinacues@uniminuto.edu.co	601 3026104		3213026104	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
LIDI MALLERLY HIDALGO DELGADO	lhidalgodel@uniminuto.edu.co	608 6483337		3212346118	NO RESPONDE LLAMADA
LINA MARIA RIVAS DAZA	lrivasdaza@uniminuto.edu.co	602 2489317		3223668706	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
LORENA SANCHEZ CAMACHO	lsanchezc17@uniminuto.edu.co	604 4545177		3102406225	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
LUIS JHONATAN RENDON HERNANDEZ	lrendonh@uniminuto.edu.co	601 3898530			NUMERO NO ESTA EN USO
LUIS ALEJANDRO ROA PERILLA	lroaperilla@uniminuto.edu.co	3123799138		3115543766	NO RESPONDE LLAMADA
LUISA FERNANDA HERNANDEZ ABELLA	lhernand205@uniminuto.edu.co	602 2083272			NUMERO NO ESTA EN USO
LUZ DARY ARRIETA MARTINEZ	larrietamar@uniminuto.edu.co	608 6690823		3142839483	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
LUZ DIBIA QUINTERO BAQUERO	lquint65@uniminuto.edu.co	608 6643959		3115071633	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
MARGY DANIELA LOPEZ SANTOFIMIO	mlopezsant2@uniminuto.edu.co	608 6628211	2254489	3212254489	NUMERO NO ESTA EN USO
MARIA FERNANDA BERRIO ALMEIDA	mberrioalme@uniminuto.edu.co	604 4577852		3229460805	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
MARIA ALEXANDRA BARRIOS AGUIRRE	mbarriosagu@uniminuto.edu.co	9372133		3152337516	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
MARIA DEL CARMEN PRIETO ARIAS	mprietoaria@uniminuto.edu.co	8788501		3127885015	NO RESPONDE LLAMADA
MARIZA MILENA RIVERA ALFONSO	mriver28@uniminuto.edu.co	602 2610177			NUMERO NO ESTA EN USO
MAYRA NATALIA GONZALEZ LINARES	mgonzalezli@uniminuto.edu.co	604 4676140		3045524247	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
MICHAEL FABIAN PORRAS COLLAZOS	mporrascoll@uniminuto.edu.co	608 6844425			NUMERO NO ESTA EN USO
MILLER DAVID RINCON ACOSTA	mrinconacost@uniminuto.edu.co	604 4140175			NUMERO NO ESTA EN USO
MONICA HERNANDEZ BURITICA	mhernandezb@uniminuto.edu.co	602 2965193			NUMERO NO ESTA EN USO
MONICA STELLA GUTIERREZ GARAY	mgutierrez37@uniminuto.edu.co	601 3958021			NUMERO NO ESTA EN USO
NADIA ESPERANZA PARRADO SIERRA	nparradosie@uniminuto.edu.co	602 2550539			DATOS DE CONTACTO ERRADOS
NIDIA GARCES ORTIZ	ngarcesorti@uniminuto.edu.co	601 3325483			NO RESPONDE LLAMADA
NIDIA JOHANA ORTIZ GUZMAN	nortizguzma@uniminuto.edu.co			3143867765	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
PAOLA ANDREA MENDEZ ALFONSO	pmendez@uniminuto.edu.co	604 4083313		6,56653E+15	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
PAULA YINET HERNANDEZ LAYTON	phernandezl@uniminuto.edu.co	602 2009120	602 2837908	3222837908	NUMERO NO ESTA EN USO
ROCIO LOPEZ LOPEZ	rlopezlope1@uniminuto.edu.co			3142471681	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
RUBY MARIELA MENDEZ ALMANZA	rmendeza@uniminuto.edu.co	608 8485378		3214090719	NO RESPONDE LLAMADA
SANDY LORENA GUZMAN CAICEDO	sguzmancaic@uniminuto.edu.co			5,73014E+11	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
SERGIO IVAN MONTOYA RIVERA	smontoyariv@uniminuto.edu.co	608 6675282		3105677726	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
VIVIANA ALEXA GARZON TORRES	vgarzontorr@uniminuto.edu.co	602 2256868			NO RESPONDE LLAMADA
WILLIAN MARINO CAJAS NAVIA	wcajasnavia@uniminuto.edu.co	608 6680066		3104107402	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
YEIMI ALEJANDRA CUERVO GRILLO	ycuervogrill@uniminuto.edu.co			3218923156	CUELGA LLAMADA Y NO COLABORA
YEISON ANDRES NUÑEZ LINARES	ynunezlinar@uniminuto.edu.co	601 3454539	2247796	3132247796	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
YENNIFER ANDREA GONZALEZ CORTES	ygonzalez25@uniminuto.edu.co	9355948		5,00001E+15	DATOS DE CONTACTO ERRADOS
YESENIA AGUIRRE MENDOZA	yaguirreme1@uniminuto.edu.co	608 8624635			DATOS DE CONTACTO ERRADOS
YESSICA MARIA MARTINEZ ROJAS	ymartinezr1@uniminuto.edu.co	604 4789725			NUMERO NO ESTA EN USO
YESSICA ANDREA ROCHA FERNANDEZ	yrochaferna@uniminuto.edu.co	601 3048726			NO RESPONDE LLAMADA
YULI GRISELDA BRAVO ROMERO	ybravoro@uniminuto.edu.co	608 8857245			NUMERO NO ESTA EN USO
YULI TATIANA GUERRERO PEREZ	yguerrerop3@uniminuto.edu.co			3059072467	NO RESPONDE LLAMADA
YULIETH ANDREA PEÑA COGUA	ypenacogua@uniminuto.edu.co	608 6614381		3185211384	NO COLABORO LLENANDO ENCUESTA
ZULEY DAYANA RODRIGUEZ TACHA	zrodriguez3@uniminuto.edu.co	608 8282214			NUMERO NO ESTA EN USO
ZULMA FARLEY URREGO MORA	zurregom@uniminuto.edu.co				SIN DATOS DE CONTACTO