

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
BOGOTÁ VIRTUAL Y DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS

TÍTULO DE LA MONOGRAFÍA  
ANÁLISIS, SEGUIMIENTO Y CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD  
LABORAL DE EGRESADOS DEL TECNÓLOGO DEL SENA GUAVIARE

Modalidad: Virtual

Autor

BRAYAN EDUARDO VELANDIA AMADO

Director

LUIS ALBERTO CARDENAS OTAYA

VILLAVICENCIO, COLOMBIA

SEPTIEMBRE, 2024

## Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que me acompañaron en este importante logro. A Dios, por darme la fuerza y la sabiduría necesarias para superar los retos de este camino. A mis padres, por su incondicional apoyo, paciencia y por ser mi fuente de motivación constante. A mi pareja, por su comprensión y por estar siempre a mi lado en los momentos más difíciles.

A mis profesores, quienes con su conocimiento y dedicación contribuyeron a mi crecimiento académico y profesional. Sus enseñanzas no solo enriquecieron mi comprensión de la gerencia de proyectos, sino también mi visión del liderazgo y el trabajo en equipo.

A mis compañeros de estudio, con quienes compartí experiencias, desafíos y aprendizajes que hicieron de esta especialización una experiencia enriquecedora y colaborativa. Finalmente, agradezco a mi institución la por brindarme las herramientas y el espacio para desarrollar mis habilidades. Este logro es también de todos ustedes.

## Resumen

Este estudio se centra en analizar el impacto de los programas de formación de nivel Tecnológico generado en los egresados entre el año 2018 hasta el 2022 del SENA Regional Guaviare en términos de empleabilidad y desempeño laboral, con un enfoque específico en los cuales se destaca la caracterización de perfiles de los egresados, las condiciones de empleabilidad y desempeño en el mercado laboral, y la pertinencia del programa en relación con las demandas del sector. El problema de estudio surge de la necesidad de evaluar si el programa está formando profesionales con las habilidades y competencias necesarias para integrarse con éxito al mercado laboral. Para ello, se ha empleado una metodología cuantitativa basada en encuestas a los egresados del programa y análisis de datos estadísticos del mercado laboral.

Los hallazgos principales de los egresados del SENA Regional Guaviare, revelan que existe una adecuada correlación entre el perfil de los egresados y las demandas del mercado, aunque se identifican áreas de mejora en habilidades específicas como el manejo de herramientas digitales y competencias blandas. En términos de empleabilidad, se observa que los egresados tienen una tasa de inserción laboral superior al promedio, pero el desempeño en sus puestos varía significativamente según el sector en el que se desempeñan. Finalmente, la pertinencia del programa de formación se considera adecuada, pero se sugiere una actualización del diseño curricular de los programas de formación que contemple las nuevas tendencias y necesidades del mercado laboral para aumentar aún más la competitividad de los egresados. Estos resultados destacan la importancia de una constante revisión y ajuste de los programas formativos para mantener su relevancia.

*Palabras clave:* Desempeño laboral, Egresados, Empleabilidad, Estudio de seguimiento, Pertinencia de calidad.

## Índice

## Tabla de contenido

Cuerpo del trabajo .....	2
Capítulo 1. INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVOS.....	3
Objetivo general .....	3
Objetivos específicos.....	3
Antecedentes .....	6
Fuente 1 .....	6
Fuente 2 .....	8
Fuente 3 .....	9
Fuente 4 .....	11
Fuente 5 .....	14
Fuente 6 .....	16
Fuente 7 .....	18
Fuente 8 .....	19
Fuente 9 .....	21
Fuente 10 .....	23
Capítulo 2. EVALUACIÓN.....	25
Seguimiento.....	25
Empleabilidad.....	26
Desempeño laboral .....	26
Factores que influyen el desempeño laboral .....	27
Capítulo 3. RESULTADOS .....	30
Análisis de Resultados .....	30
Caracterización de los perfiles de egresados de los programas de formación profesional certificado en los años 2018 hasta 2022.....	30
Condiciones de empleabilidad y desempeño, antes, durante y después del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare .....	33
Pertinencia del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare .....	39
Análisis y Discusión.....	41
Capítulo 4. CONCLUSIONES.....	41
Referencias .....	45

### Lista de graficas

Ilustración 1 Rango de edad .....	31
Ilustración 2 Número de hijos .....	31
Ilustración 3 Etnia .....	32
Ilustración 4 Principal ocupación de la madre. ....	33
Ilustración 5 Principal ocupación del padre .....	33
Ilustración 6 ¿Por qué escogió el SENA como institución para formarse? .....	34
Ilustración 7 Red tecnológica a la que pertenece el programa de formación que estudio en el SENA .....	35
Ilustración 8 ¿Por qué escogió este programa para formarse? .....	35
Ilustración 9 Modalidad de desarrollo de la etapa productiva .....	36
Ilustración 10 Nivel académico del egresado.....	37
Ilustración 11 Programa que estudio en el SENA.....	38
Ilustración 12 Estudios adelantados por el egresado SENA .....	38
Ilustración 13 Situación laboral actual .....	39
Ilustración 14 Cargo que ocupa en su trabajo .....	40
Ilustración 15 Importancia de la formación recibida en su desempeño laboral .....	40

## Cuerpo del trabajo

El tema central para esta investigación será el análisis de seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral de los egresados del nivel Tecnólogo desde el año 2018 hasta el 2022 del SENA Regional Guaviare , siendo de trascendental importancia por cuanto permitirá determinar a la dirección de la Regional Guaviare, conocer el desarrollo y logro profesional que alcanzo el egresado, de acuerdo a la adquisición de competencias establecidas en la formación junto con su trayectoria laboral lograda.

### Capítulo 1. INTRODUCCIÓN

El Centro de Desarrollo Agroindustrial, Turístico y Tecnológico del Guaviare invierte en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, cumpliendo y comprometiéndose con la misión institucional, implementando un programa integral de formación profesional e integrándolo a la actividad productiva del país. esto exige un mayor estudio de la empleabilidad y desempeño laboral de los egresados del SENA Guaviare se convierte en una pregunta de investigación para determinar el desarrollo del SENA Guaviare, el seguimiento de carrera y el estatus de los egresados en condiciones laborales, todo para brindar a la sociedad una fuerza laboral capaz. responde a las necesidades y requerimientos del entorno actual con el fin de impulsar aún más el desarrollo social y humano de la región y el país.

El proyecto de investigación surge del proyecto formativo del programa Tecnólogo en Gestión del Talento Humano que se encuentra actualmente en ejecución denominado: Laboratorio de acompañamiento laboral para comunidad educativa, egresados, emprendedores y buscadores de empleo en el CDATTG el cual permitirá la participación de los aprendices en formación y del acompañamiento del equipo de instructores promoviendo la aplicación del instrumento de recolección de información, tabulación y análisis a fin de obtener la caracterización socioeconómica de los egresados, conocer su situación laboral al momento de su graduación, conocer el grado de satisfacción de los egresados con el servicio de formación que presto el Centro, determinar su interés por adelantar otros cursos en el Centro de Formación.

El estudio se realizó con la población del Centro de Desarrollo Agroindustrial Turístico y Tecnológico del Guaviare que recibió formación de tipo Titulado (Tecnológico) pertenecientes a las diferentes líneas de conocimiento del SENA y quienes se certificaron entre el periodo del año 2018 hasta 2022, con los que se tomó un muestreo estratificado con reemplazamiento de los participantes encuestados que llevó a un tamaño de muestra consolidada de 301 egresados con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%. Los resultados de la encuesta se analizaron en torno a cuatro grandes temas: la caracterización de los egresados, empleabilidad, condiciones de desempeño y pertinencia en la calidad de la formación.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Realizar un análisis de seguimiento de egresados del Sena Regional Guaviare, que permita evaluar la pertinencia y calidad de la Formación Profesional sobre las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral de egresados del nivel Tecnólogo de los años 2018 a 2022.

### **Objetivos específicos**

1. Caracterizar los perfiles de egresados de los programas de formación profesional certificado en los años 2018 hasta 2022.
2. Determinar las condiciones de empleabilidad y desempeño, antes, durante y después del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare.
3. Establecer las condiciones de pertinencia del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare

A continuación, se describe la técnica utilizada para caracterizar los perfiles de los egresados:

La metodología de investigación utilizada para caracterizar los perfiles de egresados del SENA Regional Guaviare en los programas de formación profesional certificados entre los años 2018 y 2022 se basó en un enfoque cuantitativo, con el objetivo de obtener datos representativos sobre las características y trayectorias de los egresados. A continuación, se detallan las principales etapas del proceso metodológico:

**1. Recolección de datos:** Se utilizó una combinación de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias consistieron en encuestas estructuradas aplicadas a una muestra representativa de los egresados del SENA, en las que se incluyeron preguntas sobre aspectos sociodemográficos, académicos y laborales. Las fuentes secundarias incluyeron bases de datos administrativas del SENA, con información relevante de los egresados, como datos de contacto, año de certificación y programa cursado.

**2. Segmentación de los datos:** Para realizar una caracterización precisa, los datos fueron segmentados según criterios sociodemográficos (tipo de población, número de hijos, nivel académico y ocupación de la madre y padre), educativos (tipo de programa, modalidad del programa de formación) y laborales (ocupación actual, área de desempeño, tipo de contrato actual, asignación salarial, ingresos y pertinencia de la formación frente a su empleo actual).

**3. Análisis estadístico:** Se emplearon técnicas de análisis descriptivo, como la distribución de frecuencias y porcentajes, para identificar patrones generales entre los egresados. Además, se aplicaron análisis multivariados para detectar correlaciones significativas entre las variables sociodemográficas, educativas y laborales.

Esta metodología permitió obtener una visión integral de los perfiles de los egresados del SENA y su inserción laboral, facilitando la identificación de áreas de mejora en los programas de formación.

En el siguiente apartado se indica la forma en que se determinó condiciones de empleabilidad y desempeño antes, durante y después de los programas de formación, teniendo en cuenta que se segmentaron en tres momentos significativos en el antes, durante y después del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare:

Antes del programa: Razón que los motivo a ingresar al SENA y elegir el programa de formación que curso.

Durante el programa: Calificación de la calidad de la formación, Satisfacción con el entorno de estudio (infraestructura), Experiencia de los instructores, Desarrollo de prácticas, Oportunidad de participar en proyectos de investigación y desarrollo, Actividades de bienestar del aprendiz.

Después del programa: Inserción laboral post-formación, evolución en las condiciones de empleo (tipo de contrato, salario, estabilidad), pertinencia de la formación recibida para el puesto de trabajo actual.

A continuación, se detalla el proceso que permitió evaluar la pertinencia de la formación, teniendo en cuenta los criterios específicos de evaluación y cómo se recopilaron los datos relevantes:

Para el SENA Regional Guaviare es importante indagar la pertinencia de los programas de formación en los aprendices certificados entre el periodo 2018 hasta 2022, es por esto que en el momento de diseñar la encuesta se crearon preguntas que permitiera evaluar la calidad de la formación en cuanto aspectos que eran relevantes dentro del proceso de formación como también relacionadas con la pertinencia del programa, dentro de las preguntas diseñadas tenemos:

- Califique la calidad de la educación profesional proporcionada por el instructor, así como el programa que cursó y las condiciones del plantel en cuanto a infraestructura: (Calidad de la formación)
- Califique la calidad de la educación profesional proporcionada por el instructor, así como el programa que cursó y las condiciones del plantel en cuanto a infraestructura: (Satisfacción con el entorno de estudio (infraestructura))
- Califique la calidad de la educación profesional proporcionada por el instructor, así como el programa que cursó y las condiciones del plantel en cuanto a infraestructura: (Experiencia de los instructores)
- Califique la calidad de la educación profesional proporcionada por el instructor, así como el programa que cursó y las condiciones del plantel en cuanto a infraestructura: (Desarrollo de prácticas)

- Califique la calidad de la educación profesional proporcionada por el instructor, así como el programa que cursó y las condiciones del plantel en cuanto a infraestructura:  
(Oportunidad de participar en proyectos de investigación y desarrollo)

Por otro lado, se diseñaron las siguientes preguntas consideradas las más importantes que permiten calificar la pertinencia del programa de formación desde la modalidad de desarrollo de etapa productiva ya que se considera el primer eslabón más importante de su vida laboral que no solo permite adquirir experiencia laboral sino también su continuidad y permanencia en la entidad que por primera vez se vinculó laboralmente:

- ¿Bajo qué modalidad desarrolló su etapa productiva?
- ¿Cuál es su situación actual?
- ¿Su empleo actual está relacionado con el Programa Tecnólogo que estudió en el Sena?
- Antigüedad en el empleo actual
- ¿Alguna vez ha obtenido un reconocimiento por su desempeño laboral?
- De la formación recibida hasta ahora, ¿considera que la del Sena es la más importante que ha recibido para su desempeño laboral?

Los datos se recopilaron mediante una encuesta estructurada aplicada a cada egresado certificado entre el año 2018 a 2022 que contaban con los datos de contacto actualizados en el aplicativo de SofiaPlus.

## **Antecedentes**

### **Fuente 1**

González Jaimes, Elvira Ivone (2016) Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, vol. 5, núm. 10 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317004>

### **Resumen**

La desaceleración global de la economía ha tenido un impacto considerable en la productividad y la creación de empleos, afectando especialmente a los recién egresados universitarios. En

México, la alta tasa de desocupación entre jóvenes profesionales, particularmente menores de 30 años, resalta un problema de eficiencia en la colocación laboral de estos egresados. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2015, solo el 15.1% de la población ocupada está compuesta por profesionales.

Las instituciones de educación superior (IES) se enfrentan a preguntas cruciales: ¿Qué factores deben mejorar para que sus egresados se alineen con las demandas del mercado? y ¿Qué áreas profesionales serán requeridas a mediano y largo plazo?

Los factores que afectan el ingreso y la permanencia laboral de los egresados son diversos y complejos, incluyendo aspectos socioeconómicos, educativos, personales y contextuales. Entre los factores socioeconómicos se encuentran cambios en el mercado laboral desde la década de los setentas, como el crecimiento de la población en edad productiva y una alta tasa de desempleo entre profesionales. En términos educativos, la calidad y cantidad de egresados han aumentado, pero la oferta laboral no ha crecido al mismo ritmo. Los factores personales, como el estrés y la percepción de apoyo social, también influyen en la empleabilidad, así como la calidad de la enseñanza recibida.

### Objetivos y metodología

La investigación tiene como objetivo general identificar la frecuencia, jerarquía y relación entre las competencias académicas requeridas por los trabajadores para predecir la empleabilidad de los egresados de una universidad estatal. Los objetivos específicos son:

1. Determinar la frecuencia y elevación de las competencias académicas en diferentes áreas.
2. Analizar las relaciones significativas entre las bases de datos de egresados y trabajadores en relación con tres niveles de competencias: instrumentales, interpersonales y sistémicas.
3. Hacer predicciones estadísticas basadas en las relaciones significativas encontradas entre los cuestionarios de egresados y participantes.
4. Proponer mejoras en planos, programas y políticas educativas para aumentar la empleabilidad de los egresados.

El diseño no es experimental, transversal y de campo, basado en encuestas a egresados de 21 facultades y 17 empresas. La población total es de 12,718 egresados, de los cuales se seleccionó una muestra de 1,125 egresados con datos actualizados, así como 17 empresas de la zona metropolitana.

Los cuestionarios, basados en el proyecto Tuning, miden competencias académicas divididas en instrumentales (habilidades cognitivas y metodológicas), interpersonales (habilidades críticas y sociales), y sistémicas (integración de las anteriores). Estos fueron piloteados en 516 egresados y 24 empresas, utilizando una escala Likert para evaluar la importancia de las competencias. La validez de los cuestionarios fue de 89.92% para egresados y 81.66% para pasajeros.

Como aspectos relevantes para el estudio seguimiento y condiciones de empleabilidad laboral de egresados del tecnólogo del SENA Guaviare, tenemos variables condición académica o estudios académicos realizados, experiencia laboral, año en que obtuvo el título académico

## **Fuente 2**

Cardona Zuleta, Elvigia; Montoya Giraldo, Andrea (2019) Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior? Estudios de Derecho, vol. (76) núm. 168, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647968597010>

## **Resumen**

Este artículo de reflexión nace del interés de los autores, miembros del proceso de autoevaluación del pregrado de Derecho de la Universidad de Antioquia, en explorar los efectos de las regulaciones sobre el seguimiento a los egresados. Basado en la investigación "Autoevaluación del pregrado de Derecho de la Universidad de Antioquia 2010-2015", el artículo examina el alcance de los mandatos establecidos por el Decreto 1280 de 2018 y el Acuerdo 01 del CESU, enfocados en los conceptos de inserción laboral y empleabilidad. A través de una metodología cualitativa, se analiza cómo estas normativas afectan la calidad educativa y la autonomía de las universidades públicas, promoviendo una reflexión crítica sobre el papel de la educación superior en el contexto actual. Además, se discuten las prácticas y servicios de la

Universidad de Antioquia para sus egresados, así como los desafíos que plantea la nueva normativa en relación con la flexibilidad curricular y el perfil profesional de los egresados. El artículo se estructura en tres secciones principales: la teoría de inserción laboral y empleabilidad, el análisis de cifras del Observatorio Laboral de la Educación, y la influencia de la OCDE en la calidad educativa, con el objetivo de fomentar una discusión informada sobre el seguimiento.

Como aspectos relevantes para el estudio seguimiento y condiciones de empleabilidad laboral de egresados del tecnólogo del SENA Guaviare, tenemos que:

La alineación de estudios sobre inserción laboral y empleabilidad con los requerimientos del mercado puede llevar a decisiones que comprometan la calidad y pluralidad de los contenidos académicos. En lugar de enfocarse exclusivamente en la adquisición de un primer empleo, la educación debe proporcionar a los graduados competencias para la actualización continua a lo largo de sus vidas. En el campo jurídico, esto podría resultar en una mayor fragmentación de conocimientos, en contraste con la flexibilidad e interdisciplinariedad deseadas en los planos de estudio.

Los estudios sobre inserción laboral, que a menudo se basan en datos cuantitativos y estadísticos, requieren un análisis reflexivo, político y ético, ya que no siempre reflejan con precisión la calidad educativa debido a la heterogeneidad del contexto colombiano. La empleabilidad debe ser evaluada también a través de estudios cualitativos que consideren aspectos como la satisfacción emocional, la realización de metas personales, y el impacto en el desarrollo integral del individuo, en lugar de limitarse a indicadores económicos.

### **Fuente 3**

López Obando, Patricia; Villamil Bolívar, Héctor Hernando (2019) Modelo de seguimiento a egresados con énfasis en empleabilidad Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, vol. 12, núm. 35, 2019 Universidad de Santiago de Chile, Chile

<https://www.redalyc.org/journal/4778/477865641003/477865641003>

## Resumen

El seguimiento a los egresados en relación con su inserción laboral es un tema clave tanto para las instituciones de educación superior (IES) como para los jóvenes, ya que permite evaluar la pertinencia de los programas académicos y la empleabilidad de los graduados. La empleabilidad implica diversos factores, como la formación académica, aspectos personales, y condiciones del mercado, institucionales y sociales. Un análisis sistemático de estos factores, bajo un modelo, puede ayudar a las universidades a abordar este desafío.

La creación de un Índice de Empleabilidad universitario es una herramienta valiosa para estructurar los resultados y orientar estrategias. Harvey (1999) aportó elementos relevantes para su comprensión, y el Proyecto Tuning, iniciado en Europa y adaptado en América Latina en 2005, también contribuyó al identificar competencias específicas relevantes para la empleabilidad.

El objetivo de la investigación es identificar las dimensiones, variables e indicadores que permiten medir el índice de empleabilidad. Se analiza tanto la cantidad de graduados empleados como la pertinencia de su empleo y el éxito en su desempeño, permitiendo una comprensión más profunda de los resultados.

## Metodología

Se adopta un diseño hermenéutico en este estudio, ya que se analizan documentos relacionados con el objeto de investigación. Según Cárcamo (2005), la hermenéutica busca interpretar los textos de manera intencional y contextual. Para ello, se siguen nueve recomendaciones de Baeza (2002), como comprender el contexto del documento, usar oraciones como unidades de análisis, apoyarse en codificaciones, establecer niveles de análisis y trabajar desde la perspectiva del autor.

El estudio es de tipo descriptivo, lo que permite delimitar y caracterizar el problema para abordarlo adecuadamente, según Méndez (2011).

## Resultados

En línea con lo postulado por Vega et al (2012), la empleabilidad “Se define como la capacidad de los egresados para ingresar, mantener y progresar con éxito en el mundo laboral a través de un trabajo relevante, ya sea que se desempeñe como profesionales empleados, independientes o empresarios”. Dicha definición permite determinar las dimensiones que lo operacionalizan y aportan en una medición adecuada del mismo.

## Relevancia

Con respecto a este aspecto se puede determinar que cuenta el instrumento de recolección de información adopta dimensiones como Sociodemográfico (género, edad, estado civil, lugar de residencia) y el entorno (relación oferta demanda dentro de un área de desempeño), adicionalmente, en la dimensión inserción laboral

## Fuente 4

Cueva, Miguel; Pilco, Mesias (2019) Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 3, núm. 1, 2019

<https://www.redalyc.org/journal/5736/573668148005/573668148005>

## Resumen

El estudio aborda los desafíos actuales en la educación superior y la empleabilidad, destacando su relevancia para directivos, docentes, estudiantes y la comunidad en general. El autor, con más de 30 años de experiencia en selección de personal, ha observado un desfase entre la demanda de empleo y las competencias de los profesionales disponibles. Su investigación, inspirada en trabajos previos y basada en una sólida bibliografía, explora la importancia de las competencias para la empleabilidad, que incluyen conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para acceder y mantener un empleo satisfactorio.

La empleabilidad se define como la capacidad de una persona para gestionar su carrera profesional y adaptarse al mercado laboral, con un énfasis en habilidades blandas como

comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas. Este concepto ha evolucionado con las innovaciones tecnológicas y sociales, y ahora se enfoca en competencias transferibles que permiten a los individuos enfrentar diversas oportunidades laborales. La formación debe alinearse con las necesidades del mercado y anticipar las demandas futuras, mientras que los empleadores deben adaptarse a las capacidades de los postulantes.

El estudio destaca la necesidad de que todos los agentes sociales, incluidos los educativos y laborales, fomenten el desarrollo de estas competencias, especialmente en un contexto de crisis y globalización. Además, se aclara que el término "empleabilidad" abarca una gama de habilidades esenciales para el éxito profesional y la adaptación continua en el mercado de trabajo.

### Metodología

Las certificaciones obtenidas por los graduados en distintos niveles de estudio a menudo no garantizan estabilidad laboral, ya que tienden a desvalorizarse. Esta desvalorización ocurre tanto por la falta de actualización de los contenidos como porque los trabajadores que alcanzan estabilidad laboral suelen ser aquellos con mejores competencias o más estudios. Esto no siempre se traduce en que los individuos realicen tareas acordes a su formación; en muchos casos, están sobrecalificados para sus puestos. Así, las credenciales educativas se han convertido en un criterio de selección para los empleadores, en lugar de un requerimiento para el desempeño laboral, lo que se conoce como "efecto fila", donde los menos educados son desplazados por los más educados.

### Resultados

El modelo educativo para las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil debe enfocarse en el estudiante y en procesos de formación más que en niveles de estudio. Sus características clave son:

- **Formación Integral:** Ofrece una educación de alta calidad científica, tecnológica y humanística.

- **Desarrollo Equilibrado:** Fomenta conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores de manera equilibrada.
- **Aprendizaje Autónomo:** Facilita el tránsito entre niveles educativos, modalidades y el mercado laboral, promoviendo la autonomía.
- **Flexibilidad e Innovación:** Implementa procesos educativos flexibles y novedosos con múltiples interacciones con el entorno.
- **Teoría y Práctica:** Prepara a los egresados para combinar teoría y práctica, contribuyendo al desarrollo sustentable del país.

Este enfoque asegura que la formación de profesionales responda a las necesidades de una sociedad y un mercado laboral en constante cambio.

El modelo de formación profesional en Guayaquil busca desarrollar egresados críticos y agentes de cambio en la realidad nacional. Se enfoca en un proceso educativo centrado en el estudiante, que abarca el aprendizaje de ser, conocer, hacer, convivir, emprender y crear, con el respaldo de una adecuada gestión institucional. Las instituciones valoran las cualidades del estudiante y buscan su crecimiento integral y el bien común. Este modelo promueve una formación holística que combina teoría y práctica, y aspira a proporcionar una sólida base para desarrollar competencias en diversas áreas, preparando a los egresados para contribuir al desarrollo y la transformación social.

#### Relevancia

Las competencias laborales se aplican tanto a oficios como a profesiones universitarias, y se han integrado en algunos sistemas educativos formales. La principal distinción entre competencias laborales y la Gestión por Competencias es su propósito: la primera busca certificar habilidades de los trabajadores, mientras que la segunda se utiliza como modelo de gestión organizacional. En Guayaquil, el modelo educativo de las Instituciones de Educación Superior se enfoca en una formación integral que equilibra conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y valores, combinando teoría y práctica. Este modelo centra al estudiante en el proceso de formación, promoviendo el aprendizaje autónomo y la conexión con el entorno.

**Fuente 5**

Perales Mejía, Felipe de Jesús, Estudio de egresados en un programa de posgrado en educación Alteridad. Revista de Educación, vol. 15, núm. 2, 2020 Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador <https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400010/467763400010>

**Resumen**

El estudio de egresados del Programa de Maestría en Educación en Desarrollo Curricular en una institución pública de México se centra en la necesidad de adaptar los currículos a las demandas sociales, económicas, políticas y culturales actuales. Este enfoque reconoce que el currículo debe servir como un puente entre la formación académica y el mundo laboral, influyendo en la calidad de los programas educativos y la profesionalización.

El currículo es visto no solo como planos de estudio, sino como una herramienta que regula las prácticas de los actores educativos (docentes, directivos, etc.), respondiendo a las necesidades sociales y haciendo los aprendizajes más eficientes. Los estudios de egresados (EE), que han evolucionado desde la evaluación de objetivos a la evaluación de procesos y resultados, son una parte crucial de la evaluación curricular. Además, estos estudios proporcionan información valiosa para que las instituciones tomen decisiones informadas sobre la formación de sus egresados, su inserción laboral y la adecuación de los programas educativos.

En México, los estudios de egresados comenzaron en la década de los setenta, con la Universidad Autónoma Metropolitana como pionera. A partir de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO en 1998, se ha incentivado a las instituciones a realizar estos estudios como parte de un proceso de mejora continua para ajustar los programas educativos a las expectativas sociales.

**Metodología**

El seguimiento de egresados se plantea como una herramienta clave para la evaluación de programas educativos, según Tejedor (citado por Lukas & Santiago, 2009). Este seguimiento permite obtener información valiosa sobre los procesos educativos y ofrece la posibilidad de rediseñar programas de formación en función de las experiencias y opiniones de los

En el estudio, se utilizó un formulario tipo Likert para evaluar las percepciones de los egresados sobre su formación en la Maestría en Educación, Campo en Desarrollo Curricular. El cuestionario incluyó 15 afirmaciones relacionadas con el perfil de egreso y los objetivos curriculares, además de ítems dicotómicos y de respuesta abierta. De los 286 egresados a los que se envió el formulario, 69 respondieron, representando el 24 % de la muestra.

El análisis de los datos se realizó utilizando estadística descriptiva para las respuestas cerradas y análisis de contenido para las respuestas abiertas. El propósito del programa de maestría es formar especialistas capaces de desarrollar proyectos de intervención curricular, basados en prácticas de investigación que mejoren la calidad.

El perfil de egreso establece que los maestros deben ser capaces de identificar problemas en la práctica educativa, proponer soluciones y desarrollar proyectos de intervención que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios educativos en la región. La maestría se organiza en tres ejes: formación general, formación en el campo y un eje metodológico, todos orientados hacia la investigación.

## Resultados

En el estudio de egresados del programa de Maestría en Educación Campo en Desarrollo Curricular (MECDC), de los 286 estudiantes inscritos en las doce generaciones, el 36.3% eran hombres y el 63.6% mujeres, lo que refleja un interés significativo de las mujeres por la superación académica en este programa. Este porcentaje es inferior al reportado por la Universidad Pedagógica Nacional (69.96%) pero mayor al promedio nacional en maestrías, que es del 53.1% según el Consejo Mex.

La eficiencia terminal del programa fue del 55.2%, es decir, de los 286 inscritos, 158 egresaron y 64 se titularon (40.5%). Este porcentaje es superior a la media nacional en maestrías, que oscila entre el 33.8% y el 40.3%, según datos del ciclo escolar 2012-2013.

A nivel nacional, se observan múltiples retos en la formación de personal altamente capacitado en posgrados, como lo señala Martínez et al. (2015), quien menciona que las dificultades en

Finalmente, los resultados del estudio también analizan cómo las asignaturas y el perfil de egreso del programa influyen en el desarrollo curricular, en especial en la construcción de conocimientos teóricos y metodológicos aplicables en la práctica profesional.

Aspectos relevantes con respecto a la investigación propuesta, tenemos que manejan variables de calificación de docentes, evaluación de la calidad a la formación, desarrollo de investigación, desarrollo de etapa productiva, vida laboral, experiencia laboral y ubicación laboral del egresado

### **Fuente 6**

Clara Inés Vergara Hernández, Zoila Beatriz Carbonell Muñoz, Antonio José Díaz Caballero (2020) Situación laboral de los egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena

La inserción laboral de los egresados es una herramienta clave para analizar el impacto de los programas educativos en la empleabilidad de los nuevos profesionales. En Colombia, la Ley General de Educación subraya la importancia de la comunidad educativa, que incluye a egresados, en beneficio de los estudiantes y futuros profesionales. El seguimiento de egresados permite a las instituciones de educación superior reflexionar sobre su calidad educativa y realizar mejoras.

A nivel global, Europa y Norteamérica lideran la evaluación de la inserción laboral, destacando ejemplos como Canadá, donde se realiza un seguimiento exhaustivo de egresados para medir la relación entre la formación académica y el mercado laboral.

En América Latina, el seguimiento de egresados también es crucial, sobre todo ante las presiones internacionales para evaluar la efectividad de las políticas educativas. En Colombia, el Observatorio Laboral para la Educación y el Ministerio de Educación han trabajado en conjunto desde 2006 para mejorar el seguimiento de los egresados mediante bases de datos.

El contexto socioeconómico de los egresados, su entorno familiar y educativo, también influyen en su inserción laboral. Sin embargo, muchas universidades en Colombia carecen de procesos sistemáticos de seguimiento. Este fue el caso de la Facultad de Odontología de la Universidad de Cartagena, que en su autoevaluación identificó la necesidad de estudiar la situación laboral de sus egresados de 1990 a 1999 para mejorar la calidad del programa.

### Metodología

Se llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal con enfoque cuantitativo, de tipo longitudinal retrospectivo, sobre 576 egresados del Programa de Odontología de la Universidad de Cartagena entre 1990 y 1999. La muestra se desarrolló en 213 participantes con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5%. El muestreo fue aleatorio estratificado por año de egreso, ajustándose a las proporciones de egresados por año

Los criterios de inclusión exigían que los participantes fueran graduados del programa en el período especificado y dieran su consentimiento por escrito. Se excluyeron los egresados fallecidos o aquellos sin información de contacto

Se diseñó una encuesta estructurada de 28 preguntas, 13 dicotómicas y 15 politómicas, organizadas en tres grupos: estado laboral, ingresos económicos y características sociales. La encuesta fue autoadministrada de manera presencial, telefónica o por

El cuestionario fue validado por dos expertos para asegurar su validez teórica, y se realizó un pilotaje en 21 personas con características similares a los sujetos de estudio para evaluar la comprensión y validez de los ítems.

### Resultados

La mayoría de los encuestados del estudio fueron mujeres (52,6 %), mientras que el 47,4 % eran hombres. La edad promedio fue de 35 años, siendo el rango más común entre los 34 y 36 años (30 %). El 74 % de los participantes estaban casados y el 54 % se graduó entre 1995 y 1999. En términos geográficos, el 68,5 % de los egresados residen en la región Caribe, y el 31,5 % en otras regiones o en el extranjero. Además, el 52,1 % pertenecía a un estrato socioeconómico medio y el 45,1 habitaba en estrato alto.

En cuanto a la situación laboral, el 82,6 % ejercía la odontología al momento de la encuesta, y el 49,8 % trabajaba a tiempo completo. La mayoría de los egresados desarrolló su práctica en el sector privado (73,2 %) en comparación con el sector público (19,2 %).

Aspectos relevantes frente al estudio seguimiento y condiciones de empleabilidad laboral de egresados del tecnólogo del SENA Guaviare tenemos que se realizaron preguntas similares relacionadas con la situación laboral de los egresados, situación económica de los egresados objeto de estudio, relación entre situación laboral y las características sociodemográficas.

### **Fuente 7**

Carrasco, Milagros; Orejuela, Francisco Empleabilidad de los egresados de Estomatología Revista Estomatológica Herediana, vol. 30, núm. 4, 2020 Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú <https://www.redalyc.org/journal/4215/421565923003/421565923003>

### **Resumen**

La noción de empleabilidad se ha desarrollado como una expansión y actualización de la Teoría del Capital Humano, que considera la educación como una inversión en el individuo, elevando el conocimiento y la salud como factores de productividad. El concepto de empleabilidad, derivado del término inglés "employability" (empleo + habilidad), se define como el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y mantener un empleo, adaptarse a cambios, obtener un nuevo empleo si es necesario. y tener éxito en el mercado laboral.

Estudios internacionales como el CHEERS y el REFELEX han analizado la relación entre la educación superior y la empleabilidad, mostrando que muchos graduados buscan empleo antes o inmediatamente después de graduarse, con tiempos promedio de búsqueda de tres a seis meses. A pesar de algunos graduados que perciben poco vínculo entre sus estudios y su trabajo, la mayoría considera que su situación laboral es mejor de lo esperado.

En Latinoamérica, el proyecto ALFA PROFLEX investigó a más de 9,000 graduados de 36 universidades en 10 países, encontrando que la mayoría de los graduados están satisfechos con su trabajo y valoran más.

### Resultados

De los egresados estudiados, el 56,7% eran hombres, con edades comprendidas entre 21 y 30 años. La mayoría proviene de Lima y Arequipa, mientras que Amazonas, Madre de Dios y Tumbes tuvieron menor representación. La mayor parte de los egresados (38,4%) incluyó su formación el año anterior al estudio, y el 26,9% dos años antes. En cuanto a títulos, el 68,2% obtuvo el título profesional, el 21,2% el grado de bachiller, y el 10,6% solo tenía la condición de Un 33,5% de los egresados estaba realizando o había realizado estudios de posgrado, principalmente diplomados. La mayoría de estos egresados había cursado solo uno de estos programas. Respecto al empleo, el 79,6% de los egresados reportó haber trabajado la semana anterior.

Aspectos relevantes frente al estudio de investigación propuesto fue que se realizaron preguntas similares tales como: ubicación actual de los egresados, ocupación principal, es un estudio de tipo descriptivo.

### Fuente 8

Ana C. Leandro Sandí, Andrea Moreno Martinez, Graciela María Patricia Velazquez de Saldivar, Juan C. Sánchez Cascante, Julián C. Ortega Gómez, Melquiades Sosa Herrera, Norma Arriaga Villanueva (2022) Empleabilidad de los estudiantes de ingeniería industrial en universidades del contexto latinoamericano, Rev Cubana Estomatol. 2020;57(2):e1253

Esta investigación se desarrolla en Escuelas de Ingeniería Industrial de Latinoamérica y aborda dos aspectos críticos de las instituciones de educación superior: la empleabilidad de los egresados y el rol de la universidad en facilitar dicho proceso. El objetivo principal es analizar la empleabilidad de los graduados de Ingeniería Industrial, evaluando sus condiciones laborales

actuales para mejorar los servicios y procesos de las universidades. Aunque el estudio se centra en graduados de bachillerato y licenciatura, las mejoras resultantes beneficiarán a todos los estudiantes de las universidades participantes y servirán como base para

La metodología es cuantitativa, con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Se evalúan tanto el currículo del programa como la empleabilidad mediante análisis de contenido y encuestas a egresados. Las soluciones incluyen la implementación de actividades estratégicas para fortalecer la carrera, demostrando el compromiso con la excelencia académica y la mejora continua en las instituciones de educación superior.

### Metodología

Se aplicó una encuesta de manera virtual mediante la plataforma de Google Forms, la misma fue enviada a los egresados de 5 universidades ubicados en 4 países diferentes vía correo electrónico o mensaje de WhatsApp. La encuesta consistió en 23 preguntas agrupadas en 3 secciones, en donde se recopila información relacionada con datos sociodemográficos, datos generales sobre la condición de empleabilidad y finalmente sobre la opinión sobre el proceso de búsqueda de empleo en el contexto donde se desarrollan. La recolección de datos se llevó a cabo durante los meses de mayo, junio y julio, una vez finalizado este período, se inició el proceso de depuración de la base de datos en la que se eliminaron las encuestas que se encontraban duplicadas, aquellas con respuestas incompletas, y aquellos no dieron su autorización para utilizar las encuestas. Los datos obtenidos de las 523 respuestas se analizaron de forma descriptiva con el programa Excel.

### Resultados

El estudio de empleabilidad de egresados en diferentes universidades de América Latina revela variaciones significativas en el rango de edad de los empleados. En la Fundación Universitaria de Popayán (Colombia), los empleados egresados se distribuyen principalmente entre los 26 y 30 años (21%), mientras que en la Universidad de Montemorelos (México), la mayoría (43%) también está en este rango.

En la Universidad del Cono Sur de las Américas (Paraguay), el grupo mayoritario (31%) tiene entre 31 y 35 años, y en la Universidad Hispanoamericana (Costa Rica), el 30% de los empleados está en ese mismo rango de edad. Finalmente, en la Universidad SABES (México), los empleados egresados se concentran igualmente en los grupos de edad de 25 o menos y de 26 a 30 años, ambos con un 20%.

Estos datos indican que la mayoría de los empleados egresados se encuentran en el rango de edad de 26 a 35 años en todas las universidades estudiadas.

En cuanto a relevancia con la investigación realizada tenemos que se manejaron las siguientes variables: Tiempo para encontrar trabajo en las personas empleadas, Sector para el que trabaja de las personas empleadas, Permanencia en la misma empresa o institución y ocupación.

#### **Fuente 9**

Damián Simón, Javier Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2005-2018 Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa, vol. 11, núm. 21, 00018, 2020, Julio-Diciembre Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5534/553466654018/553466654018>

#### Resumen

En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI proporciona información sobre la situación laboral de la población económicamente activa (PEA), incluyendo quienes están empleados, buscan empleo o están fuera del mercado laboral. Sin embargo, hay pocos estudios académicos sobre este tema. Algunos incluyen investigaciones de Hernández sobre el mercado profesional, Echavarría en Ciudad Victoria, Aguayo, Chapa y Rangel en Monterrey, y Damián en Oaxaca. Desde el ámbito gubernamental, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) informa que el 80% de los profesionistas ocupados son trabajadores subordinados, y la mayoría trabaja en áreas relacionadas con sus estudios, especialmente en educación y ciencias de la salud.

Sin embargo, la ENOE no analiza la situación laboral de los profesionistas por carreras específicas, dejando un vacío en el conocimiento, especialmente en áreas como la Contaduría. Esta investigación busca llenar ese vacío al explorar el mercado laboral para los licenciados en Contaduría en México. A través de la recopilación de estudios realizados en varias universidades, se intenta caracterizar el mercado laboral de estos profesionales y evaluar si el entorno empresarial les brinda las condiciones para su desarrollo laboral. Aunque hay limitaciones metodológicas, este análisis representa un primer esfuerzo para comprender la situación laboral de los contadores en México.

### Metodología

El estudio fue descriptivo y exploratorio, con un enfoque cuantitativo, centrado en describir el mercado laboral de los contadores en México. Dado que no existen estadísticas específicas sobre su situación laboral, el análisis se basó en 28 estudios realizados entre 2005 y 2018 en universidades públicas y privadas. Estos estudios se identificaron mediante búsquedas en bases de datos como EBSCO y Google Académico, y a través de congresos nacionales e internacionales sobre educación y egresados universitarios.

La investigación abarcó 2,721 empleadores y 5,120 egresados de Contaduría, con un promedio de cuatro años desde su graduación, permitiendo así conocer aspectos de su inserción laboral. Los estudios recogieron principalmente la opinión de los egresados, aunque algunos incluyeron también la perspectiva de los empleadores, lo que brinda una visión más completa de las condiciones laborales de los contadores en diversos contextos del país.

### Resultados

Del total de 5,120 contadores egresados analizados, el 64.23% son mujeres y el 35.77% hombres, con una edad promedio de 25.25 años. La mayoría son solteros (71%) y el 76% de los egresados está titulado.

#### **Características del mercado laboral para los contadores:**

- **Nivel de ocupación:** El 72% de los egresados trabaja, y el 33.96% empezó a laborar antes de terminar la universidad. Un 28% no trabaja, principalmente por seguir estudios,

razones personales o falta de empleo. Esta tasa difiere de los datos del IMCO (2017), que indica que el 96.9% de los contadores están empleados.

- **Razones para no trabajar:** Las principales razones incluyen falta de experiencia, expectativas no satisfechas (salarios bajos o condiciones laborales inadecuadas), deficiencia en la formación y falta de dominio de otro idioma. La mayoría trabaja como empleados (89%), mientras que el 6.2% es emprendedor y el 4.8% trabaja de manera independiente.
- **Tiempo para encontrar empleo:** El 59% encuentra empleo en menos de seis meses y el 87% en un año. Sin embargo, las condiciones laborales suelen ser precarias en términos de salario, jornadas laborales y tipo de actividades, lo que indica que la inserción rápida no siempre se traduce en mejores condiciones laborales.

#### Relevancia

Esta investigación se especializa en realizar el seguimiento a profesionales en contaduría de la Ciudad de México sin embargo, abarca variables similares al estudio de egresados SENA, los cuales tratan sobre el tiempo de encontrar empleo, nivel de ocupación, salario mensual, nivel de satisfacción sobre la carrera profesional.

#### Fuente 10

González Rodríguez, Guillermo Isaac; Tovar Vergara, Myrna; Vargas Hernández, José Guadalupe (2022) La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio Revista Andina de Educación, vol. 6, núm. 1, e201, 2022, Noviembre-Abril Universidad Andina Simón Bolívar

<https://www.redalyc.org/journal/7300/730076236011/730076236011>

#### Resumen

Este trabajo analiza el contexto del mercado laboral en México durante la crisis sanitaria del COVID-19, destacando las oportunidades y las brechas sociales que se acentuaron en diversos sectores. Utilizando una metodología cualitativa y un enfoque descriptivo exploratorio, se

sistematizan elementos clave relacionados con la educación, el empleo y las políticas públicas, identificando problemas pendientes de resolver. Como resultado, se proponen estrategias para vincular a los sectores público, privado y universitario con el objetivo de reducir las brechas institucionales.

### Metodología

Este trabajo explora la relación entre las trayectorias formativas y el entorno socioeconómico de los egresados de universidades públicas en México. Se contextualiza el panorama mexicano desde la ocupación y las competencias laborales que demanda el mercado, enmarcado en la interacción entre el mercado laboral, las universidades y la sociedad. El estudio describe cómo estos sectores se ven afectados por la pandemia del COVID-19, abarcando los sistemas laborales, sociales y educativos.

Como estudio descriptivo y exploratorio, se utilizan datos secundarios para analizar el mercado laboral y las trayectorias de los egresados, sentando las bases para futuras investigaciones aplicadas. El objetivo es generar estrategias que puedan integrarse en los planes y currículos universitarios, apoyando la agenda de políticas institucionales. Se examinaron informes nacionales e internacionales para describir el panorama del empleo y la situación de los egresados en México.

### Resultados

Los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sobre las tasas de ocupación, desocupación y subocupación son esenciales para entender la situación de la población económicamente activa (PEA) en México. Durante la pandemia, las tasas de subocupación y desempleo aumentaron, afectando la inserción laboral. En 2021, la subocupación alcanzó el 4.4%, mostrando los efectos continuos de la pandemia. Aunque en 2022 disminuyó al 3.7%, la recuperación fue lenta.

En el primer semestre de 2021, el 68.6% de la población ocupada eran trabajadores subordinados y remunerados, y el 22.6% trabajaba por cuenta propia. En 2022, estas cifras

variaron ligeramente. El sector terciario representó el 61.6% de la ocupación en 2021 y el 62.3% en 2022, con una pérdida de 1.9 millones de empleos en comparación con 2020.

Además, 8.8 millones de jóvenes estudian, y un alto porcentaje no pertenece al mercado laboral (83%), dedicándose mayoritariamente a los estudios (70%). En cuanto a salarios, el 67% de la PEA recibe entre uno y dos salarios mínimos, mientras que muchos jóvenes que estudian y trabajan perciben menos del salario mínimo.

### Relevancia

Es crucial entender la relación entre el mercado laboral y las instancias públicas para que los procesos de vinculación generen no solo empleos, sino también proyectos que promuevan el emprendimiento social, la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias laborales en los estudiantes. La pandemia destacó la necesidad urgente de un plan de trabajo que favorezca a todos los sectores de manera equitativa, sin favoritismos ni segregación, especialmente dada la disparidad entre los diferentes estratos sociales.

## Capítulo 2. EVALUACIÓN

### Seguimiento

El seguimiento es una acción permanente a lo largo del proceso de los proyectos, permite una revisión periódica del trabajo en su conjunto, tanto en su eficiencia en el manejo de recursos humanos y materiales, como de su eficacia en el cumplimiento de los objetivos propuestos. Es de vital importancia que el seguimiento se realice como una parte integrante del proyecto, acordada con los responsables de la gestión, para que no suceda como una mera supervisión. Recordemos que la función del seguimiento consiste en aportar aprendizaje institucional y no en emitir dictámenes sobre resultados de un proceso (Urzúa, 2004).

## **Empleabilidad**

De acuerdo con Drucker (1999), la empleabilidad es una combinación de aptitud, que se refiere a los conocimientos y habilidades, requisito mínimo que se convierte en condición necesaria, pero no suficiente, así como competencias emocionales, que muestran, a través de comportamientos observables, la capacidad de gestionar la relación con nosotros mismos y con los demás.

Teniendo en cuenta la definición del autor relaciona la actitud con la aptitud componentes importantes en el desarrollo de un empleo.

Por su parte, Neffa explica que la empleabilidad es definida como la posibilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado y el tiempo que demora en obtenerlo o no se convierte en una variable importante; es decir, que una persona que tenga un mayor nivel de empleabilidad requerirá menos tiempo para ocuparse nuevamente (Spinosa, 2005).

Para Hillage y Pollard definen la empleabilidad como la capacidad que tienen los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el mismo, moverse entre roles dentro de la organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, y asegurarse un trabajo adecuado y satisfactorio (Gamboa, 2007). Esta definición permite identificar los roles que desempeñan los seres humanos en una empresa y su capacidad de desenvolverse.

## **Desempeño laboral**

Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De acuerdo con la definición del autor el desempeño laboral de un trabajador se mide a través del desarrollo de las actividades y el comportamiento del mismo.

De acuerdo a Argoti (2020), el desempeño laboral es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin

de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento.

### **Factores que influyen el desempeño laboral**

Para Davis y Newstrom (2013) la variable de desempeño laboral se encuentra enmarcados dentro de los factores actitudinales o personales, estos se centran en las conductas que asume el individuo en el desempeño del puesto, entre los cuales están: adaptabilidad, la asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa.

Adaptabilidad: según Davis y Newstrom (2013), es la facilidad del individuo para adaptarse a nuevos trabajos, comprensión y asimilación de los procedimientos, adiestramientos y procesos de cambio. Palaci (2010) afirma que "es un proceso activo y dinámico que requiere el compromiso directo del sujeto" (p. 206). Así mismo, Sherman (2010) refiere que es "la capacidad de dar una respuesta creativa y definitiva antes los contratiempos y obstáculos presentados en el lugar de trabajo que interfiere en la ejecución de la tarea" (p. 236).

La asistencia y puntualidad: para Davis y Newstrom (2013) involucra cumplimiento del horario, presencia en el sitio de trabajo, preocupación por los retrasos en el trabajo encomendado.

Aunado a esto, Castillo (2014) enuncia que este permite controlar la asistencia de los trabajadores a su sitio de trabajo, ya que es un sistema de control de entrada y salida de estos en la organización. El control de accesos ayuda a determinar la asistencia y puntualidad de sus colaboradores a sus sitios de trabajo en la empresa. Para Alcalá (2016), la puntualidad es la norma de estar a tiempo para desempeñar las responsabilidades en función de: una cita de trabajo, una reunión de negocio, un compromiso en la oficina, un trabajo pendiente por entregar.

Responsabilidad: Davis y Newstrom (2013) afirman que la responsabilidad es cumplir con las actitudes y obligaciones inherentes al puesto de trabajo en función de los objetivos. Así mismo, para Espada (2014), la responsabilidad que se asume en el ámbito laboral es lo que ayuda a prosperar al trabajador. Mientras más responsabilidad mayor compromiso e integridad. En este sentido, Koontz y Weirich (2013) afirman que "la responsabilidad es la obligación que los

supervisados les deben a sus superiores con respecto al ejercicio de la autoridad que le fue delegada como una forma para lograr los resultados esperados" (p. 56).

**Motivación:** Davis y Newstrom (2013) aseguran que es la energía que activa y mueve al individuo a la realización efectiva de las tareas. Así mismo, Napolitano (2014) considera que la motivación es la locución de las personas que estimulan a una acción explícita; a la vez es un conjunto de elementos que incentivan a la conducta de los individuos hacia propósitos determinados en función de los componentes motivacionales (orientación y dirección), en conseguir un determinado objetivo o por alcanzar.

**Disciplina:** en este sentido, Davis y Newstrom (2013) dicen que es un determinante en el acontecimiento sistemático de las políticas, normas y procedimientos establecidos por la organización. Dentro de este contexto, Martínez (2009) alude que "es el conjunto de acciones que ayuda a lograr el acatamiento a las políticas, normas y reglamentos de la empresa por parte de todos los integrantes. En este orden de idea, Cárdenas (2014) la describe como una condición que exige a los sujetos a comportarse de forma aceptable, según las normas, reglas y procedimientos establecidos por la empresa, con el fin de determinar el comportamiento deseado de estos.

**Cooperación:** para Davis y Newstrom (2013) es la colaboración espontánea del individuo de la empresa o relaciones interpersonales: referidas a las relaciones amistosas o productivas en función del trabajo para el logro de los resultados exitosos. Por su parte, Dolan (2013) afirma que esta afín con la actitud del individuo, y esta se refiere a la capacidad que tiene el empleado en función de la relación de sus labores y el apoyo que brinda a sus compañeros, así como llevarse bien con las personas que conforman a la empresa, avivando el trabajo en equipo.

**Iniciativa:** dentro de esta perspectiva, Davis y Newstrom (2013) enuncian que la iniciativa son ideas, sugerencias y valor agregado para el mejoramiento del trabajo y la productividad. Por su parte, Álvarez (2011) que es "un concepto activo de rendimiento y recoge la idea de que la gente en el trabajo puede realizar tanto las tareas asignadas como desarrollar sus propias metas, e incluso iniciar por sí mismo otras" (p. 6). Para Robbins (2010), esta envuelve la admisión de mejoras, aun sin haber una problemática concreta

El Servicio Nacional de Aprendizaje mediante Resolución 1229 de 2018 establece el Programa de Egresados del Sena, allí establece los objetivos y ejes del programa, la conformación del comité del programa de egresados, entre otros aspectos.

El estado de arte del proyecto de investigación tenemos:

Renato Francisco González Sánchez (2018): “Análisis de la situación laboral de los egresados de la Universidad de Colima del periodo 2010-2013”

### Resumen

Se analiza la situación laboral de los egresados de la Universidad de Colima en aspectos como congruencia entre carrera y actividad laboral, además de satisfacción académica vs. empleabilidad. La fuente de la información son las encuestas de seguimiento de egresados de la institución, una muestra cercana al 40% de los egresados de cada generación. Algunos resultados indican que la satisfacción académica se relaciona significativamente con la capacidad de emplearse de los egresados. El nivel de coincidencia laboral y profesión es determinado por el tipo de carrera, la actividad o posición laboral, el tamaño de la empresa, experiencia de trabajo y algunos elementos socioeconómicos del encuestado. Se espera que la información sea de utilidad para la gestión de planes y programas de estudio, y para el fomento de la vinculación universitaria.

Zully Viviana Muñoz Bastidas (2021): “Investigación sobre la situación y desempeño laboral de los egresados de la escuela de posgrados Facea de la Universidad de Nariño en los dos últimos años 2020 – 2021 en San Juan de Pasto”

### Resumen

La presente investigación busca conocer la situación y desempeño laboral en la que se encuentran los egresados de la Escuela de Posgrados FACEA de los años 2020 y 2021, lo cual implica conocer su proceso de vinculación, trayectoria, logros, obstáculos en sus cargos desempeñados después de cursar un programa posgradual en la escuela. Así también, identificar el impacto que los estudios posgraduales han tendido en la vida de los egresados y

como han aportado desde sus estudios a las organizaciones en las que laboran y al desarrollo de su entorno en general. Lo anterior con el fin de hacer un seguimiento periódico a los egresados de la Escuela de Posgrados FACEA, y de esta manera obtener la información necesaria para poder tomar decisiones que permitan aplicar acciones de mejora dentro de la escuela, y así contribuir al cumplimiento a cabalidad de su misión, visión y objetivos.

### Objetivo

Realizar un estudio sobre la situación y desempeño laboral que han tenido los egresados de la Escuela de posgrados FACEA de la universidad de Nariño en los dos últimos años 2020 – 2021 en San Juan de Pasto.

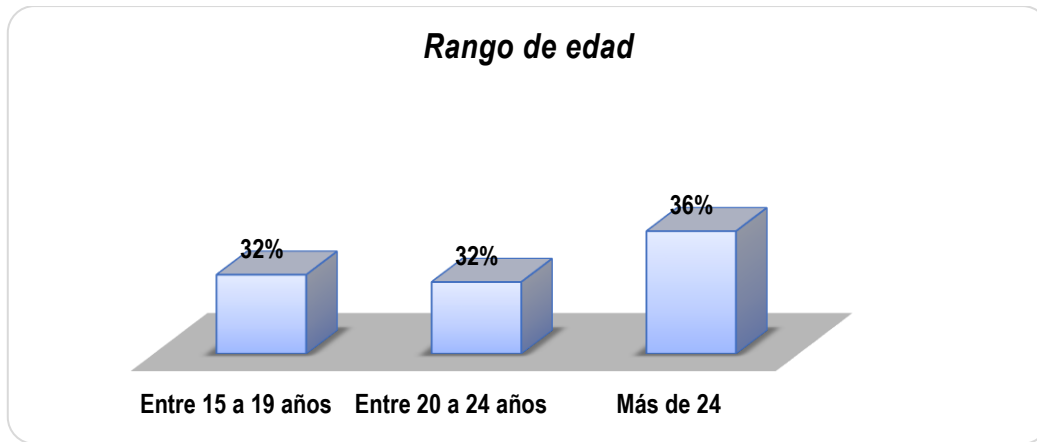
## Capítulo 3. RESULTADOS

### Análisis de Resultados

Teniendo en cuenta el instrumento de recolección de información aplicado tenemos los siguientes resultados para cada objetivo específico:

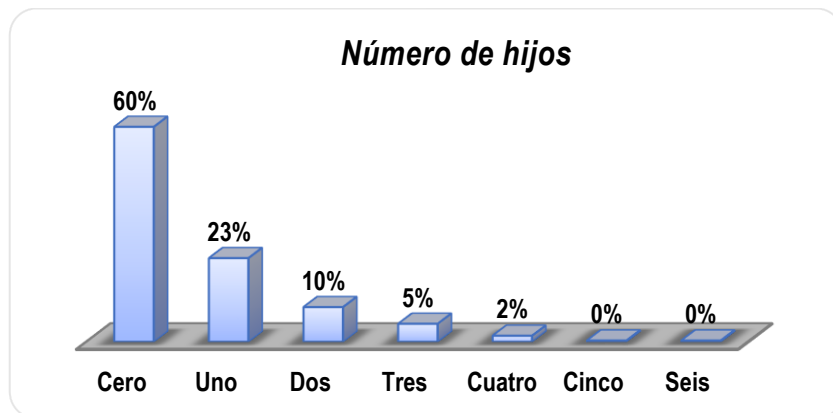
#### **Caracterización de los perfiles de egresados de los programas de formación profesional certificado en los años 2018 hasta 2022.**

Al organizar y analizar la encuesta, aplicada a la muestra de 301 aprendices de los programas de formación auxiliares, operarios, técnicos y tecnológicos egresados del año 2018 al 2022 del Centro de Desarrollo Agroindustrial Turístico y Tecnológico del Guaviare, se identifica que el porcentaje de la población femenina que curso y aprobó uno de estos programas es del 67% doblando a la población masculina con un 33%, con edades que oscilan de los 15 a los 19 años, de los 20 a los 24 años y una población con el mayor rango de edad de los 24 años en adelante como se presenta en el Grafico 1. Rango de edad.



*Ilustración 1 Rango de edad  
Fuente propia*

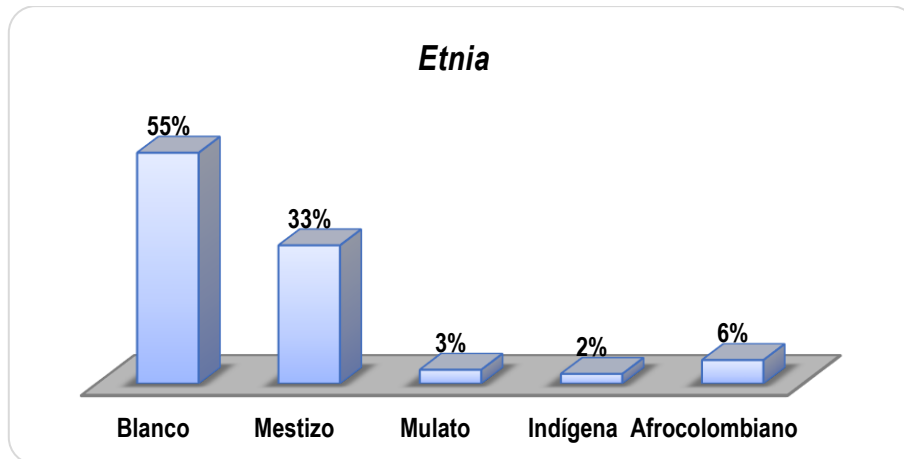
En el caso anterior es evidente que en su mayoría la población que curso programas de formación titulada se clasifican como personas jóvenes, al contar con un 64% de la población en un rango de edad de los 15 a los 24 años, mientras que tan solo el 36% de la población encuestada supera los 24 años, situación que contrasta con el número de hijos que tienen los egresados, en donde el 60% de los encuestados aun no tienen hijos, el 23% tienen un hijo, el 10% tiene dos hijos, el 5% tiene tres hijos, el 2% tiene cuatros hijos y 0% tiene más de cuatro hijos, de acuerdo con lo presentado en el Grafico 2. Número de hijos.



*Ilustración 2 Número de hijos  
Fuente propia*

Respecto al nivel socioeconómico el 70% de la población se encuentra en estrato 1, en estrato dos 28% y en estrato tres el 3%, habitando una vivienda propia el 61% y en arriendo el 39% del

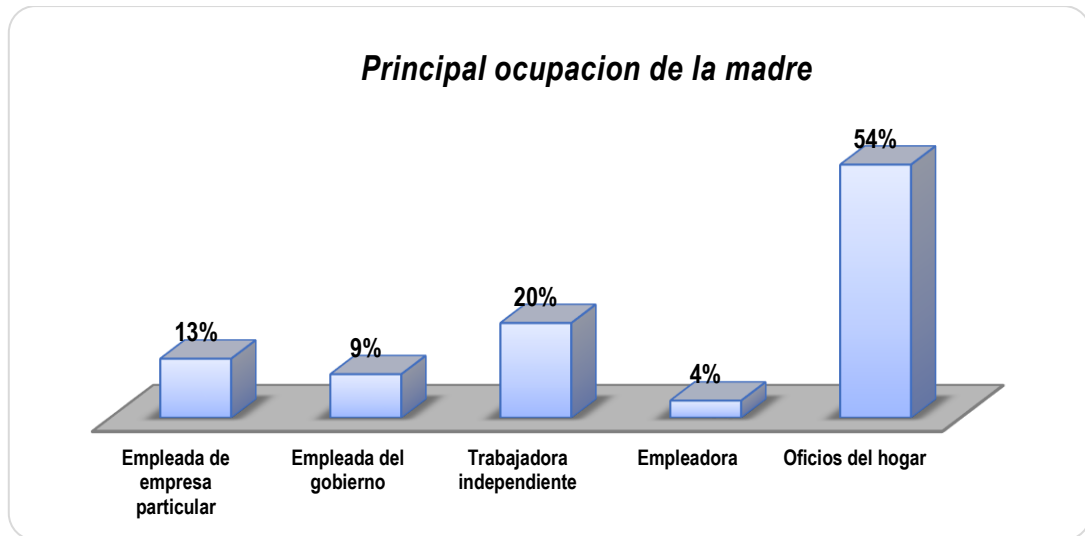
total de los encuestados, de los que se caracterizan a nivel étnico más de la mitad como población blanca con un 55%, seguida de la población mestiza con un 33%, afrocolombiana con un 6%, Mulata con un 3% e indígena con un 2% de acuerdo a lo plasmado en el Grafico 3. Etnia.



*Ilustración 3 Etnia*  
*Fuente propia*

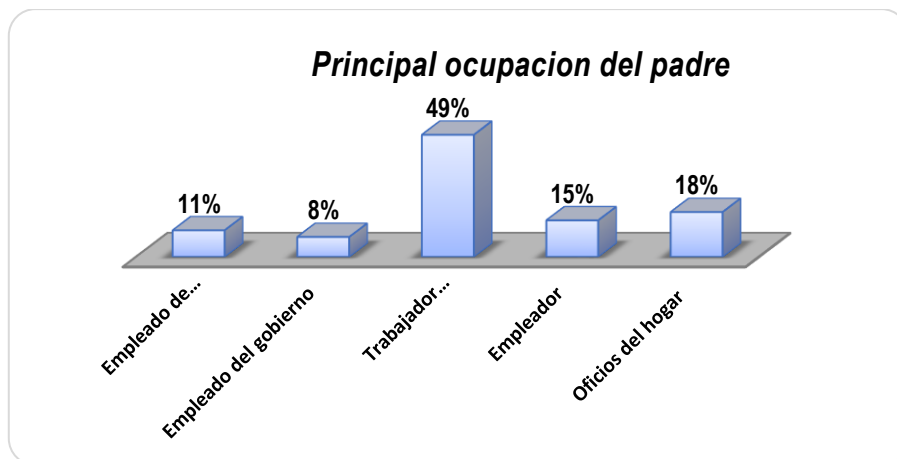
Estableciendo la población de estrato uno y dos como objetivos de estos programas de formación, con una caracterización étnica en su mayoría blanca seguida por mestizos, mientras que la población indígena característica de la región se encuentra rezagada en relación a los afrodescendientes y mulatos ocupando el puesto con menor porcentaje en la gráfica.

Adicional a lo anterior al analizar el nivel académico de los padres, se identifica que tanto para las madres como los padres de los egresados objeto de estudio predomina el nivel de básica primaria con 50% y 47% de la población respectivamente, condición que se relaciona con la labor actual que desempeñan los padres en donde las madres, la ocupación con mayor porcentaje es la de oficios del hogar, seguida por trabajadora independiente, empleada particular, empleada del gobierno y Empleadora como se muestra en el Grafico 4. Principal ocupación de la madre.



*Ilustración 4 Principal ocupación de la madre  
Fuente propia*

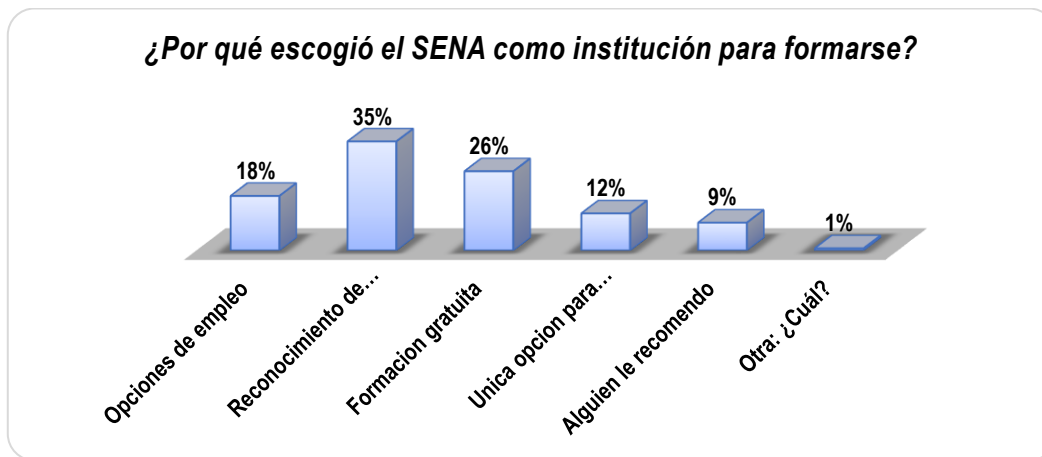
Mientras que en el caso de los padres predomina la labor de trabajador independiente, seguida de oficios del hogar, empleador, empleado de empresa particular y empleado del gobierno como se presenta en el grafico 5. Principal ocupación del padre.



*Ilustración 5 Principal ocupación del padre  
Fuente propia*

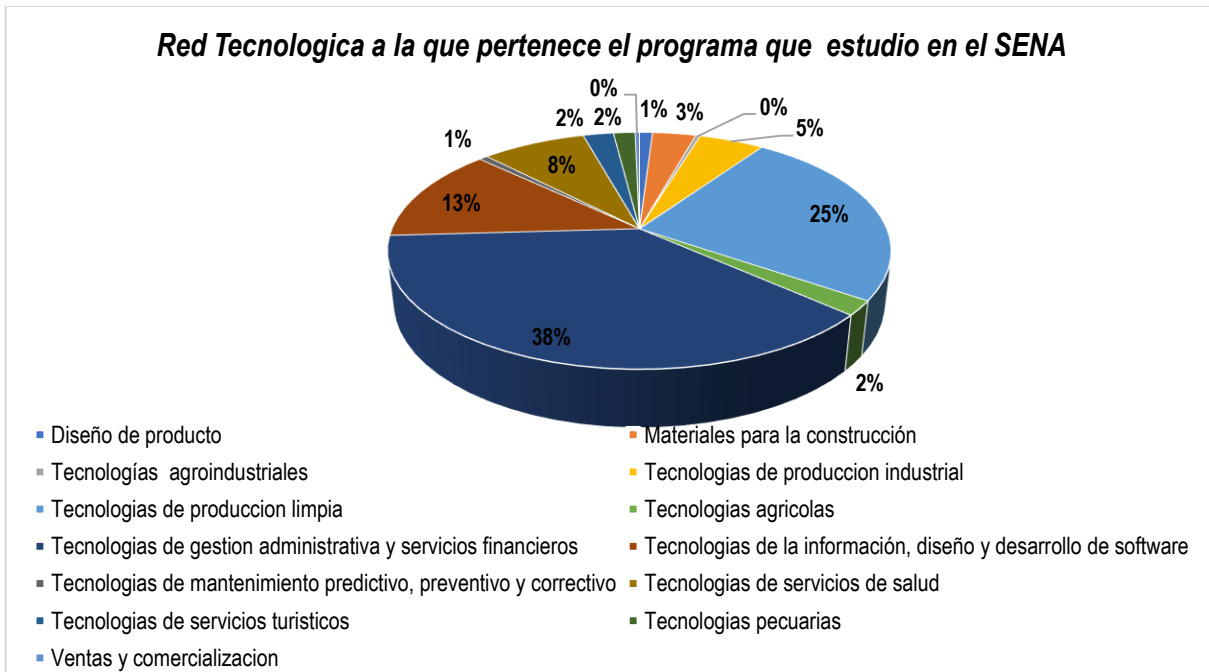
**Condiciones de empleabilidad y desempeño, antes, durante y después del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare**

Desde el momento de su grado como bachiller hasta el día en el que realizó la inscripción en el SENA, el 42% de la población encuestada esperó menos de tres meses para inscribirse, mientras que el 29% esperó más de doce meses, con una población del 14% que esperó entre tres meses a doce meses y una población del 6% que no recuerda cuánto tiempo esperó para realizar su inscripción, dando como razones de escoger al SENA para iniciar un proceso de formación superior de la más a la menor seleccionada, el reconocimiento de la institución, la formación gratuita, opción de empleo, única opción, recomendación de alguien y otra, como lo muestra a continuación la Gráfica 6. Por qué escogió el SENA como institución para formarse



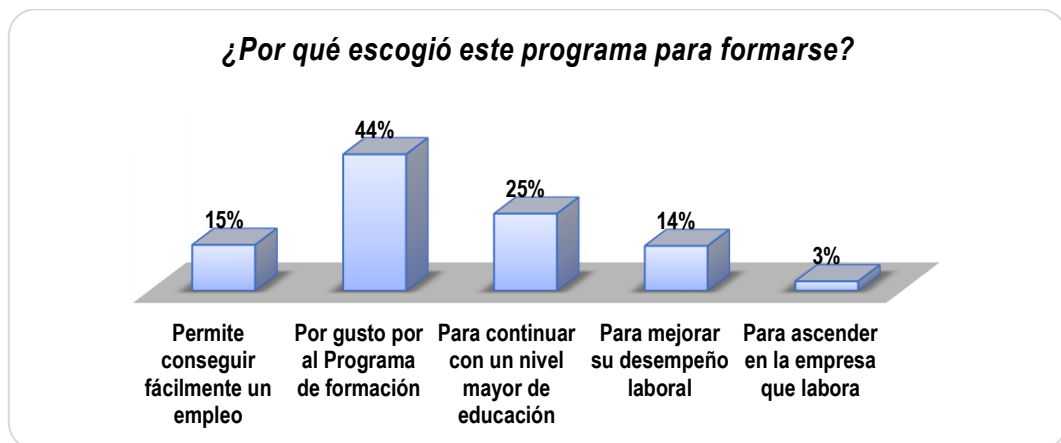
*Ilustración 6 ¿Por qué escogió el SENA como institución para formarse?  
Fuente propia*

Entre los niveles de formación titulada, seleccionados como más cursados se encuentran los técnicos con el 60% y los tecnólogos con 36% de la población encuestada, mientras que los auxiliares y operarios con el 2% cada uno; donde los programas de la red tecnológica de gestión administrativa y servicios financiero fueron los que presentaron mayor número de inscripción, permanencia y certificación, con un 38% del total de personas encuestadas, seguida de la red tecnológica de tecnologías de producción limpias con un 25% dejando para las otras 11 redes tecnológicas un 37%, como lo muestra el Gráfico 7. Red tecnológica a la que pertenece el programa de formación que estudió en el SENA.



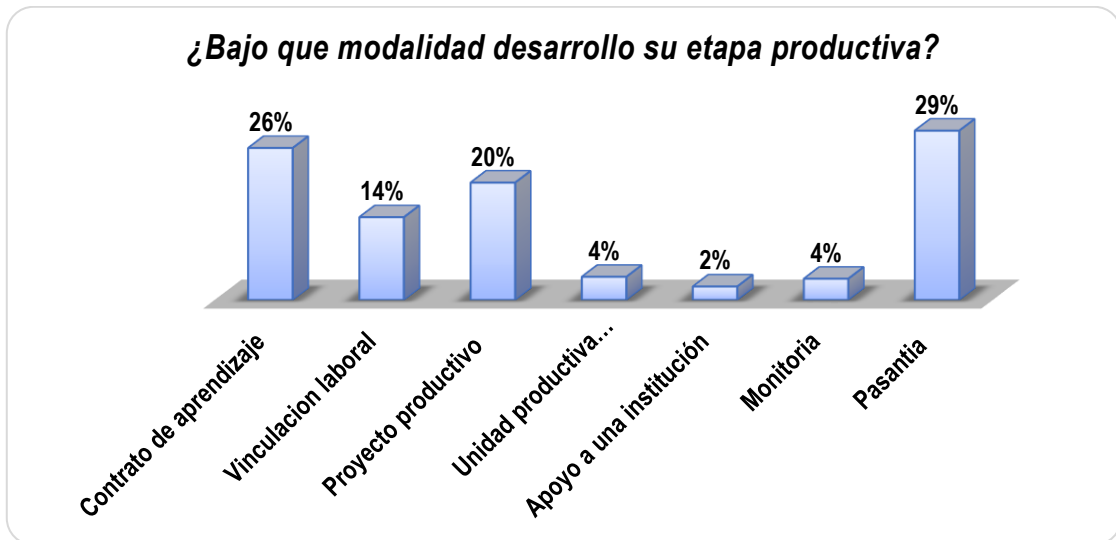
*Ilustración 7 Red tecnológica a la que pertenece el programa de formación que estudio en el SENA  
Fuente propia*

Al preguntarle a los egresados las razones por las que escogieron el programa de formación estos manifestaron con un 44% gusto al programa, para continuar con un nivel mayor de educación un 25%, conseguir fácilmente un empleo 15%, mejorar su desempeño laboral un 14% y para ascender en la empresa tan solo un 3% como se visualiza en la Grafica 8. por qué escogió este programa para formarse.



*Ilustración 8 ¿Por qué escogió este programa para formarse?  
Fuente propia*

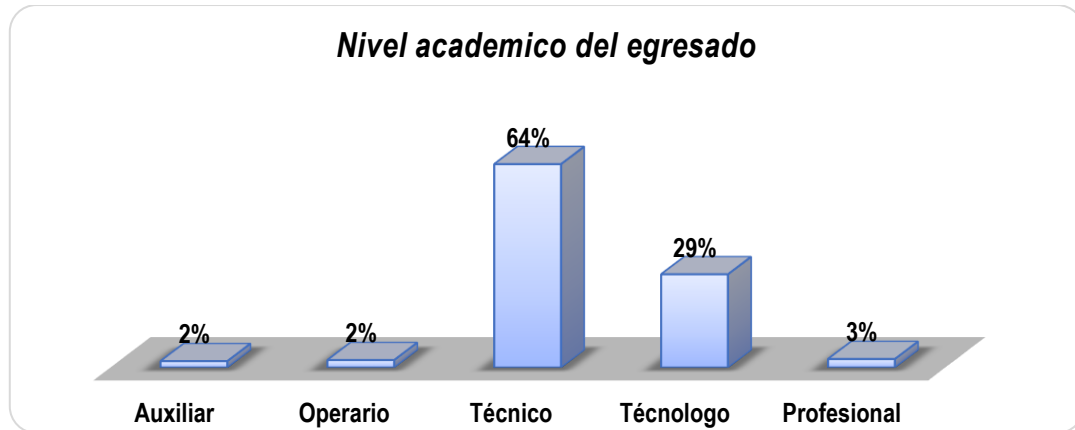
Evidenciando que la principal razón para la selección de un programa de la red tecnología de gestión administrativa y de servicios financieros es el gusto que tienen los aprendices por los programas del área administrativa, por lo que su permanencia, trabajo, motivación y nivel de certificación está enlazado a un factor interno del egresado, que lo motiva a continuar con su formación, superando fases del proceso como la etapa practica que cuenta con varias alternativas de ejecución como se visualiza en el Grafico 9. Modalidad de desarrollo de la etapa productiva.



*Ilustración 9 Modalidad de desarrollo de la etapa productiva  
Fuente propia*

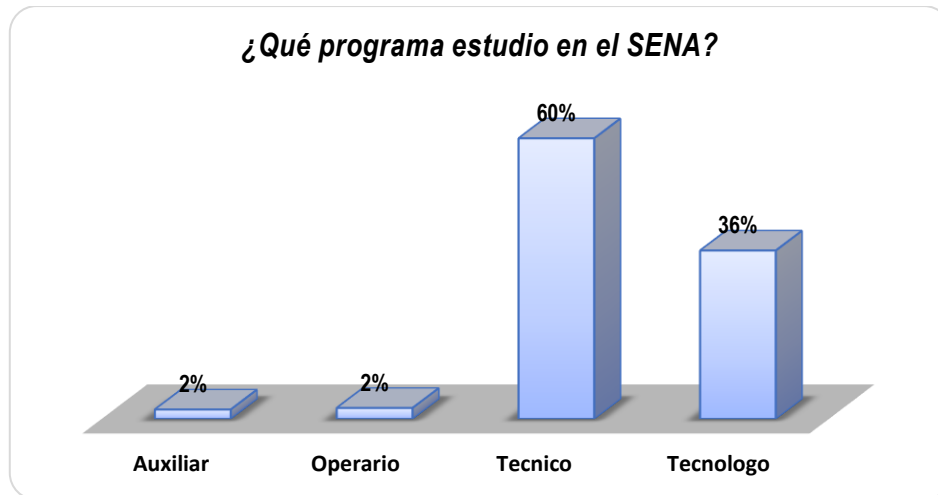
Entre las alternativas para el desarrollo de etapa productiva se encuentran las pasantías que son espacios que brindan los empresarios de la región para que los aprendices desarrollen su etapa productiva sin recibir ningún tipo de remuneración con el 29% de respuestas de los encuestados, en segundo lugar con 26% los contratos de aprendizaje, en donde el aprendiz recibía para el año 2018 y 2019 el 70% de un salario mínimo, y a partir del 2021 inician a recibir el 100% del salario mínimo pero sin prestaciones sociales como vacaciones, primas, cesantías, caja de compensación familiar y pensión, en tercer lugar se encuentran los proyectos productivos con 20% de la población encuestada, como alternativa en la que los egresados posterior a terminar su etapa lectiva podían presentar un plan de negocio ante la unidad de emprendimiento,

seguido de la vinculación laboral con 14%, presentando así un 10% de la población encuestada en la alternativa de monitorías, unidad productiva familiar y apoyo a una institución.



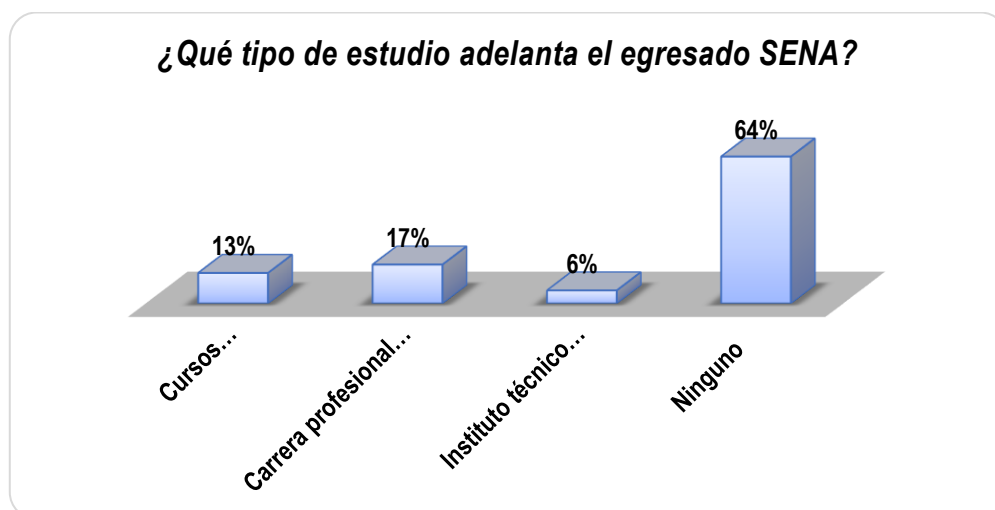
*Ilustración 10 Nivel académico del egresado  
Fuente propia*

Al analizar el nivel académico actual de los egresados en relación a su perfil de salida de los programas de formación titulada del SENA, se establece que en su mayoría no han continuado con su proceso de formación al presentarse datos como el de los técnicos en donde un 64% de la población encuestada manifiesta haber terminado sus estudios en el SENA en este nivel y al mismo tiempo un 60% manifiesta haber estudiado un técnico, a nivel tecnológico se pasó del 36% de personas que iniciaron con un programa de este nivel y en la actualidad se encuentra el 29%, pasando al 3% de los profesionales, mientras que el nivel de auxiliar y operario se encuentra aún en un 2% como se contrasta en el Gráfico 10. Nivel académico del egresado y el Gráfico 11. Programa que estudio en el SENA.



*Ilustración 11 Programa que estudio en el SENA.  
Fuente propia*

Siendo de vital importancia para la mayoría de aprendices haber cursado y aprodo un programa de formación titulada en el SENA, para su proceso de desarrollo laboral donde 69% de los encuestados manifiestan haber conseguido trabajo en el lugar donde desarrollaron sus estudios y un 31% en otras ciudades, sin embargo la realidad académica de la cadena de formación es distinta, al manifestarse por parte del 64% de la población encuestada que no continúan con ningún proceso de formación, mientras que el 17% continua con una carrera profesional, 13% continua con cursos complementarios y tan solo el 6% continua en institutos diferentes como se plasma en el Grafico 12. Estudios adelantados por el egresado SENA

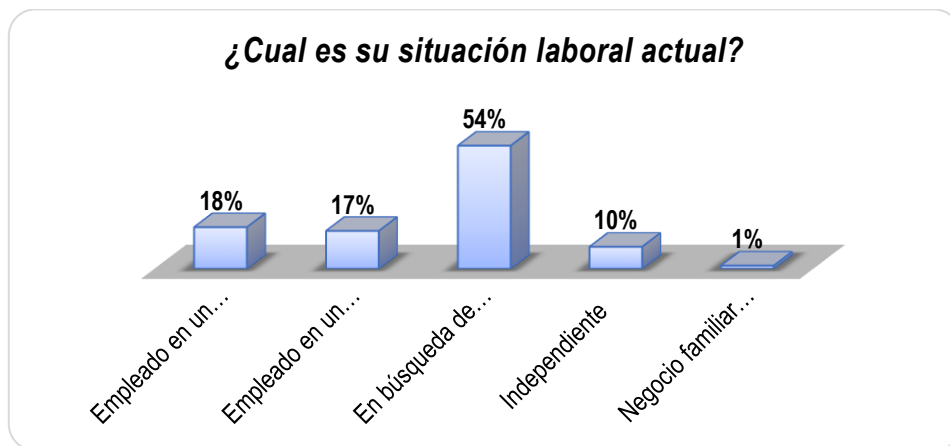


*Ilustración 12 Estudios adelantados por el egresado SENA  
Fuente propia*

## Pertinencia del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional

### Guaviare

Al preguntarle al egresado si se sentían satisfecho con la formación recibida en el SENA, se evidencia, que la formación de los programas titulados llenaron las expectativas de los aprendices al haber 289 respuestas positivas con el 96% de la población encuestada en contraste con 12 personas que representan el 4% de los que no se sienten satisfechos con el procesos que recibieron, mientras que en la situación laboral un 54% de la población encuestada se encuentra en búsqueda de empleo, mientras que tan solo el 18% está desarrollando una labor a fin a la de su perfil profesional, seguida con un 17% en empleos diferentes a los de su perfil, un 10% como independientes y tan solo el 1% en negocios familiares y propios, como se identifica en la Grafica 13. Situación laboral actual.



*Ilustración 13 Situación laboral actual  
Fuente propia*

En relación a lo anterior, el cargo con mayor ocupación sin importar el nivel de formación es el de apoyo contable y administrativo con un 60% de la población mientras que el 40% restante se distribuye entre veinte ocupaciones más, que van desde el área administrativa, ambiental, operativa, de la salud, servicios generales y fuerzas militares con una variación en la participación, desde el 2% hasta el 21% como se evidencia en el Grafico 14. Cargo que ocupa en su trabajo.



importante en su desempeño laboral actual, mientras que tan solo el 8% de la población contestó que no es importantes para su proceso laboral.

### **Análisis y Discusión**

Revisando los resultados obtenidos de la encuesta tenemos que durante el año 2018 a 2022 el SENA Regional Guaviare obtuvo egresados de veintiséis (26) programas de formación entre la modalidad presencial, virtual y distancia, entre los más significativos y que representan el mayor porcentaje de perfiles egresados son:

- Tecnólogo en control ambiental
- Tecnólogo en gestión del talento humano
- Tecnólogo en Gestión Documental
- Tecnólogo en Gestión Empresarial

De acuerdo a los resultados de la encuesta tenemos que al menos 61% de egresados de cada programa realizaron su etapa productiva bajo la modalidad de contrato de aprendizaje y contrato laboral, un 16% realizó su etapa productiva mediante pasantías, el porcentaje restante realizó su etapa productiva entre las modalidades de Apoyo a una institución estatal nacional, territorial, ONG o entidad sin ánimo de lucro, Apoyo a una unidad productiva familiar, Monitorias, Participación en un proyecto productivo, SENA – EMPRESA, lo anterior representa que existe una necesidad de emplear estos perfiles egresados en organizaciones principalmente en el Departamento del Guaviare, Meta, entre otros. Sin antes aclarar que después de finalizar la etapa productiva continuaron con su vida laboral algunos vinculados con la misma empresa que les dio la oportunidad de realizar su etapa productiva siendo relevante este aspecto en el análisis de oferta de programas con las necesidades de los sectores productivos.

## **Capítulo 4. CONCLUSIONES**

El estudio de seguimiento de las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral de egresados del SENA Regional Guaviare permitió los siguientes hallazgos con respecto a los objetivos específicos:

**Objetivo 1. Caracterización de los perfiles de egresados de los programas de formación profesional certificado en los años 2018 hasta 2022.**

Se caracterizo el perfil del egresado mediante las variables de tipo cuantitativo y cualitativo tales como género, edad, etnia, ocupación y nivel de estudio de sus padres.

Teniendo en cuenta lo anterior se identifica que un 67% población encuestada son mujeres, analizando la variedad edad tenemos que un 64% tienen entre 15 a 24 años y tan solo un 36% tienen más de 24 años, en relación a la cantidad de hijos el 60% de los encuestados no tienen hijos, un 23% tienen (1) hijo y el porcentaje restante tienen entre 2 a 4 hijos, en cuanto al tipo de población tenemos que un 55% es población blanca y un 33% es mestiza, el porcentaje restante es afrocolombiana, mulata e indígena.

**Objetivo 2. Condiciones de empleabilidad y desempeño, antes, durante y después del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare**

Se identifiqué las condiciones de empleabilidad y desempeño antes, durante y después del programa de formación mediante las siguientes variables: razón por la cual escogió el programa de formación y el SENA como institución para formarse, nivel de satisfacción del programa de formación, modalidad de etapa productiva y nivel académico del egresado.

Teniendo en cuenta lo anterior se identifica que un 96% de los encuestados se encuentran satisfechos con el programa de formación, una de las razones por las cuales los egresados eligieron el programa fue porque en la Región se evidencia la necesidad de contratar el perfil del programa de formación y el motivo por el cual eligió el SENA para formarse fue porque es gratuita y brindan todas las herramientas necesarias para el mundo laboral, la mayor población encuestada lograron un contrato de aprendizaje o contrato de vinculación laboral con alguna organización de la región o ciudades aledañas lo que representa un porcentaje significativo entre el número de aprendices con ingreso salarial, en cuanto a nivel académico se refiere tan solo el 17% continuaron sus estudios profesionales y el porcentaje restante se encuentran realizando cursos cortos e incluso no se encuentran adelantando ningún tipo de formación académica.

### **Objetivo 3. Pertinencia del último programa de formación profesional cursado en el SENA Regional Guaviare**

Para determinar la pertinencia del último programa de formación profesional se tuvieron en cuenta las siguientes variables: situación laboral, cargo que ocupa en la empresa e importancia de la formación recibida en su desempeño laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior se pudo observar que un 54% de la población encuestada se encuentra en búsqueda de empleo y el porcentaje restante se encuentra desarrollando una labor a fin a la de su perfil profesional u ocupando empleos diferentes a los de su perfil y sin embargo otros son independientes y tan solo el 1% en negocios familiares y propios. En cuanto al cargo que ocupa se evidencia que el cargo que más ocupan los encuestados es de apoyo contable y administrativo cuenta con un 60% mientras que el 40% restante se distribuye entre veinte ocupaciones más, que van desde el área administrativa, ambiental, operativa, de la salud, servicios generales y fuerzas militares con una variación en la participación, desde el 2% hasta el 21%. Por último, el 92% de la población encuestada manifiestan de forma positiva que la formación del SENA, influye de forma importante en su desempeño laboral actual, mientras que tan solo el 8% de la población contesto que no es importantes para su proceso laboral

De acuerdo a lo anterior se puede concluir que el estudio de seguimiento de las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral de egresados del Sena Guaviare permitió conocer resultados que permiten direccionar nuevas acciones en busca de fortalecer la cultura de la calidad y mejoramiento continuo de la institución, a la vez que permitir a las directivas tomar decisiones con base en nueva información y datos de rigor y validez académica y científica.

En cuanto a recomendaciones se refiere se puede resaltar la importante del área de seguimiento de egresados en el SENA Regional Guaviare, con el fin de conocer que se encuentran realizando los egresados, qué estudios académicos se encuentran adelantando y que cargos se encuentran desempeñando, lo anterior con el fin de medir la pertinencia del programa con su vida laboral,

como también brindar el apoyo de búsqueda de empleo a través de campañas lideradas por la Agencia Pública de Empleo y el acompañamiento para fortalecimiento de unidades productivas a través de fondo emprender.

De acuerdo al tamaño de la muestra, el instrumento de recolección de información permitió caracterizar a los egresados certificados durante los años 2018 hasta 2022 a través del género, la edad, la etnia, la ocupación y nivel de estudio de sus padres, por otro se determinó las condiciones de empleabilidad y desempeño del antes, durante y después del último año del programa de formación profesional cursado mediante el motivo por el cual escogió el Sena y el programa para formarse, la modalidad en la que desarrollo la etapa productiva, el nivel académico que obtuvo mientras se formó en el Sena y el estudio que adelanta actualmente; también se determinó las condiciones de pertinencia del programa de formación cursado en la Regional a través de la situación actual y el cargo que desempeña, lo importante que ha sido la formación recibida en el Sena para su desempeño laboral.

Como limitante en el estudio de investigación tenemos que los datos de contacto de los aprendices egresados se encontraban desactualizados en la plataforma SofiaPlus, herramienta por la cual se consultó el correo electrónico y el número de teléfono de los mismos con el fin de aplicar el instrumento de recolección de información, lo cual impidió recolectar los datos de una muestra poblacional más significativa.

Al momento de contactar a los egresados del Sena Regional Guaviare, demostraban desconfianza y desinterés en diligenciar la encuesta, puesto que era información sobre su trayectoria laboral, pertinencia del programa de formación y continuidad de estudios profesionales.

## Referencias

- ALFONSO PRODA GIL . (2013 y 2014). *Seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño de los egresados del SENA*. Bolívar: SENA.
- Bastidas, Z. V. (2021). *INVESTIGACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE POSGRADOS FACEA DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS 2020 – 2021 EN SAN JUAN DE PASTO*. San Juan de Pasto.
- Bernal Torres, C. A. (2022). *Descripción y análisis de resultados. En Metodología de la investigación*. Pearson Educación .
- Hernández Sampieri, R., & P., y. M. (2018). *Elaboración del Reporte de resultados del proceso cuantitativo y de proceso cualitativo en Metodología de la investigación*.
- Rojas Bernal, I. E. (2015). *OPERACIÓN ESTADÍSTICA PARA SEGUIMIENTO A LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS DEL SENA*. BOGOTÁ: SENA.